

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 20 janvier 2022

DEVANT L'ARBITRE : Me Rosaire S. Houde

Le Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Hydro-Québec

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Syndicat et un groupe de salariés

Pour le syndicat : Me Claude Tardif Rivest Schmidt

Pour l'employeur : Me Cyrille Duquette Hydro-Québec

Griefs No. du syndicat : 2019-032 et 2019-033

Dates d'audience : 6 octobre 2020 et 5 novembre 2020, 24 février 2021,
3 juin 2021 et 14 septembre 2021

Date de prise en délibéré 15 septembre 2021

Convention collective : 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le Tribunal est saisi de deux griefs, l'un collectif, regroupant 463 salariés, et l'autre syndical. Ils contestent que l'employeur ait refusé l'accès au dossier officiel de plusieurs membres de l'unité de négociation.

[2] L'employeur répond aux demandes d'accès aux dossiers officiels de ses salariés en référant à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*¹ (la Loi).

[3] Il adresse en effet à la Commission d'accès à l'information (la CAI), à intervalles réguliers sur une période de plus ou moins huit mois, au fur et à mesure de la réception des 463 demandes d'accès des salariés, une demande d'autorisation à ne pas donner suite à ces demandes d'accès basées sur l'article 137.1 de la Loi.

[4] Il demande à la CAI l'autorisation de ne pas avoir à répondre à ces demandes « *reçues sur une courte période de temps et dans un contexte de négociation collective* », « *qu'elles sont manifestement abusives en raison de leur caractère systématique* », qu'elles résultent « *d'une action concertée et dirigée* » et « *qu'elles sont manifestement abusives en raison de leur ampleur combinée* »².

[5] La première demande d'autorisation de l'employeur à la CAI est datée du 15 mai 2019 (HQ-12) et la dernière du 20 décembre 2019 (HQ-48). À chaque fois c'est la même demande d'autorisation.

[6] La *Commission d'accès à l'information* n'a jamais été saisie de cette demande d'autorisation, l'employeur s'en désistant par courriel transmis le 10 janvier 2020 (S-26).

[7] Devant le Tribunal, l'employeur plaide que les demandes d'accès au dossier officiel relèvent d'un geste concerté, d'un moyen de pression qui le justifie de refuser d'y donner suite. C'est sur cette même base qu'il demande au Tribunal d'appliquer l'article 137.1 de la Loi et de rejeter les griefs.

[8] Le 14 janvier 2021, pour disposer d'une objection à la preuve faite par la partie patronale, le Tribunal rend une décision intérimaire³ décidant notamment que les griefs soumis contestent uniquement le refus de l'employeur de donner accès au dossier officiel et ne concernent en rien le contenu du dossier officiel.

[9] Ajoutons que d'entrée de jeu les parties ont admis la compétence du Tribunal.

[10] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal fait droit aux griefs, mais réserve à l'employeur ses droits en vertu de la convention collective eu égard au délai raisonnable pour donner suite aux demandes d'accès au dossier officiel de l'employé.

Analyse et motifs

Le contexte

[11] Les faits ne sont pas vraiment contestés.

¹ RLRQ, c. A -2,1

² HQ-12, HQ-15, HQ-18, HQ-21, HQ-24, HQ-27, HQ-30, HQ-33, HQ-36, HQ-39, HQ-42, HQ-45 et HQ-48

³ *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec (grief syndical)*, (T. A., 2021-01-13), 2021 QCTA 24, SOQUIJ AZ-5173560

[12] À l'époque pertinente, les parties sont en négociation en vue du renouvellement de la convention collective qui est venue à terme le 31 décembre précédent. Le 29 mars 2019, l'Assemblée générale syndicale rejette, l'offre patronale par une forte majorité, et vote par une aussi forte majorité en faveur de moyens de pression.

[13] Le syndicat, apprenant que le dossier officiel de ses membres est désormais conservé sur support électronique, transmet à ses membres, le 15 avril 2019, le message pyramidal S-6.

[14] Le message pyramidal est un moyen de communication usuel et permet au syndicat de facilement rejoindre ses plus de 2000 membres qui sont partout sur le territoire du Québec.

[15] Dans S-6, après avoir fait une brève revue de la situation et des diverses questions qui selon le syndicat demeurent sans réponse, ce dernier « encourage » ses membres à faire une demande « afin d'obtenir une copie complète de votre dossier d'employé ainsi que votre dossier médical, et ce, depuis votre embauche ». L'objectif déclaré est de s'assurer que le dossier ne contient que des éléments qui concernent chaque salarié et que des éléments officiels non discrétionnaires ».

[16] C'est entre la réunion de l'Assemblée générale de la fin mars 2019⁴ et S-6 du 15 avril 2019 que l'employeur voit une certaine concomitance sur laquelle il appuie son argument de conduite concertée, d'un moyen de pression, dans le contexte de la négociation. À la même époque, le syndicat exerce d'ailleurs de moyens de pression (banderole déployée sur le siège social de l'employeur, port d'un chandail).

[17] Ce n'est pas la première fois que le syndicat s'adresse à ses membres au sujet du dossier officiel de l'employé : il l'a notamment fait en décembre 2007, dans son journal l'Écho (S-5), où il recommande à ses membres de prendre rendez-vous avant la fin de l'année 2007 pour consulter leur dossier et de le faire ensuite au moins une fois par année.

[18] La preuve ne révèle pas quelles ont été les suites, s'il y en a eu, à S-5. Ce qu'elle révèle cependant, c'est que chaque année, de 2015 à 2020, en excluant les 463 demandes en litige ici, de 4 à 16 ingénieurs membres du syndicat ont soumis une demande pour accéder notamment à leur dossier officiel.

[19] À la suite de S-6, 275 ingénieurs membres du syndicat soumettent une demande pour avoir accès notamment à leur dossier officiel. Du 15 mai 2019 au 20 décembre 2019, 463 ingénieurs font la démarche suggérée par le syndicat et l'employeur fait à tous la même réponse : il les avise qu'il demande à la CAI l'autorisation de ne pas donner suite à leurs demandes.

[20] L'adverbe « notamment » est utilisé à dessein parce que les salariés demandent d'accéder à plus que leur dossier officiel, notamment à leur dossier médical. Le Tribunal n'aura cependant pas de conclusion spécifique à cet égard parce qu'il constate que les

⁴ Le 29 mars est la date qui a été dite lors de l'audience ; il fut aussi question du dernier mardi de mars. Ceci est donc ambigu et c'est pourquoi le Tribunal retient simplement que l'Assemblée générale s'est tenue à la fin mars 2019.

parties n'ont pas traité spécifiquement de cette partie de la demande des salariés ni dans l'administration de la preuve ni dans les plaidoiries, que les griefs n'en traitent pas et que le paragraphe 10.3 de S-1 prévoit que le dossier officiel ne contient « aucune donnée à caractère médical ». Et il n'est plus question dans la présente décision que de l'accès au « dossier officiel de l'employé » tel que défini dans S-1.

[21] Par suite de HQ-12, la première demande d'autorisation de l'employeur à la CAI débute une série de communications à ce sujet par le syndicat à ses membres (S-7, S-8, S-9, S-11, S-12 et S-16).

[22] Le Syndicat communique aussi à ses membres des informations sur certains points périphériques de l'affaire, comme la mise en demeure adressée à l'employeur par suite du fait qu'à l'occasion de ses démarches, il aurait transmis des informations personnelles concernant ses salariés à des tiers (les autres salariés) et pénétré dans les ordinateurs de certains ingénieurs syndiqués pour en retirer ces informations personnelles (S-10). Ces aspects périphériques ne sont pas pertinents à la solution du problème dont le Tribunal est ici saisi.

[23] La preuve nous renseigne aussi sur le nombre de demandes que les services de l'employeur ont traité de janvier 2015 à décembre 2020 (HQ-7). On constate que pour l'ensemble de tous les salariés de l'employeur le nombre maximal de demandes traitées dans une année est de 157 en 2018 alors qu'il n'était que de 65 en 2017.

[24] HQ-7 révèle aussi qu'en sus des 463 demandes en litiges ici auxquelles l'employeur a choisi de ne pas donner suite, il a répondu à 16 (2019) et 13 (2020) demandes soumises par des membres du syndicat.

[25] Le témoin de la partie patronale produit à ce sujet résume en disant que son unité traite environ 500 demandes par années dont 100 viennent du personnel de l'employeur. Celles qui concernent les dossiers d'employés transitent par la vice-présidence aux ressources humaines (Centre de service RH).

[26] Il explique pourquoi il a été donné suite à 16 demandes venant des membres du syndicat en 2019 : cinq sont arrivées avant le mois d'avril 2019, donc avant S-6. Les 11 autres ont été traitées parce qu'elles se situent par exemple dans un contexte de congédiement ou d'arbitrage de grief et « ne semblent pas liées à un quelconque moyen de pression » du syndicat.

[27] La preuve patronale révèle aussi que l'unité administrative qui traite les demandes d'accès soumises en vertu de la Loi compte à l'époque quatre ou cinq conseillers et en réunit désormais neuf, au moment du témoignage. C'est cette unité qui répond à toutes les demandes d'accès aux documents que l'employeur détient et qui doit s'assurer que, dans le cadre des accès accordés, les renseignements personnels sont protégés. Le délai que s'accorde cette unité pour donner suite à une demande d'accès est celui de 20 jours prévu à la Loi.

[28] Le témoin patronal explique aussi que compte tenu du nombre important de demandes de dossiers officiels depuis l'embauche et du fait que les ingénieurs sont en

général des gens qui ont de longs états de service, il est impossible de satisfaire aux demandes dans le délai imposé par la Loi.

[29] Complétons cette revue de la preuve pertinente en ajoutant que seuls les deux griefs dont le Tribunal est saisi existent sur ce sujet entre les parties. La partie patronale n'a pas usé d'autres recours contre les demandes des salariés que sa demande à la CAI dont elle s'est désistée. Il n'y a pas eu non plus de recours contre les agissements du syndicat.

[30] Enfin, ni l'employeur ni le syndicat ont demandé au Tribunal de rendre une ordonnance par exemple en vertu du paragraphe 100.12 g) du Code du travail⁵.

Les textes pertinents

[31] L'article 10 de la convention collective S-1 comme elle se lit au moment des griefs, se lit comme suit :

10.01 La Direction n'a qu'un seul dossier officiel de l'employé, situé à un endroit unique et accessible sur rendez-vous dans les plus brefs délais possibles.

10.02 Lorsqu'un document faisant partie du dossier officiel de l'employé est invoqué devant les tribunaux administratifs, ce document devra avoir été porté à la connaissance de l'employé avant le dépôt d'un grief ou de toute autre procédure

10.03 Aucune donnée à caractère médical ne fait partie de ce dossier officiel.

10.04 L'employé qui croit que des éléments de son dossier officiel ne sont pas fondés peut, accompagné ou non d'un représentant syndical, recourir successivement aux supérieurs de sa ligne hiérarchique jusqu'au directeur ou directeur principal inclusivement.

[32] Son paragraphe 13.04 dit ce qui suit :

13.04 L'arbitre ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoique ce soit dans la convention.

[33] L'article 137.1 de la Loi, mérite d'être cité parce qu'il est au cœur de l'argumentaire patronal :

137.1 La Commission peut autoriser un organisme public à ne pas tenir compte de demandes manifestement abusives par leur nombre, leur caractère répétitif ou leur caractère systématique ou d'une demande dont le traitement serait susceptible de nuire sérieusement aux activités de l'organisme.

Il en est de même lorsque, de l'avis de la Commission, ces demandes ne sont pas conformes à l'objet des dispositions de la présente loi sur la protection des renseignements personnels.

[34] Enfin, il est aussi utile de reproduire le paragraphe 100.12 a) du Code du travail :

100.12 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 ;

...

⁵ RLRQ, c. C -27

La compétence du Tribunal

[35] Les parties ont reconnu, d'entrée de jeu, que le Tribunal a compétence pour entendre les parties et disposer du litige. Malgré cette admission le Tribunal, parce qu'il s'agit d'une question de compétence juge pertinent de faire ici un bref commentaire à ce sujet.

[36] L'analyse en deux étapes qu'enseigne la Cour suprême⁶ amène le Tribunal à retenir qu'il a effectivement compétence ici.

[37] Dans la décision intérimaire que le Tribunal rendait le 14 janvier 2021⁷ dans ce dossier, il est décidé, dans le contexte d'une objection patronale à la preuve, que le Tribunal est saisi d'un grief concernant l'accès au dossier officiel. L'employeur s'opposait en effet à l'enquête que voulait faire le syndicat sur le contenu et les autres aspects de la gestion du dossier officiel au sens de l'article 10 de S-1.

[38] L'expression « *grief d'accès* » s'oppose donc dans ce contexte à l'expression « *accès aux documents détenus par un organisme public* » dont la Loi traite sans accorder de compétence particulière à l'arbitre de grief (voir notamment l'article 134.2 de la Loi). La Loi n'est pas une de ces exceptions où l'arbitre de grief se voit chargé d'une compétence particulière.

[39] Le Tribunal n'a donc pas de compétence particulière eu égard à la divulgation ou à la protection des renseignements personnels.

[40] Ceci ne signifie cependant pas que l'arbitre de grief n'a pas compétence pour appliquer une ou des dispositions de la Loi dans la mesure où c'est nécessaire pour décider d'un grief (article 100.12 a) du Code du travail comme l'a d'ailleurs reconnu la Cour d'appel dans l'arrêt *Arcelor Mittal* en 2016⁸.

[41] Dans cette affaire, la Cour d'appel décide que la CAI a compétence pour se saisir d'une demande d'examen de mécontentement logée par un salarié qui veut obtenir un rapport d'enquête qui le concerne.

[42] Cette demande d'examen de mécontentement est faite après que la plainte pour harcèlement psychologique et le grief logés par le salarié eurent fait l'objet d'un règlement.

⁶ *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929. Voir aussi : *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, [2000] 1 R.C.S. 360, paragr. 25; *Bisaillon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19, [2006] 1 R.C.S. 666, par. 30 ; citées dans *Commission d'accès à l'information du Québec c. ArcelorMittal Montréal inc.* (C.A., 2016-08-19), 2016 QCCA 1336, SOQUIJ AZ-51316156, 2016EXP-2720, 2016EXPT-1551, J.E. 2016-1479, D.T.E. 2016T-651, par. 92 ; Voir aussi : *Société Asbestos ltée c. Lacroix** (C.A., 2004-09-07), SOQUIJ AZ-50268223, J.E. 2004-1808, D.T.E. 2004T-954, Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C. S. Can., 2006-06-22) 30 591, par 29.

⁷ Précitée note 3

⁸ *Arcelor Mittal*, supra note 6, par. 92

[43] Autre précision importante, même si les conditions de travail sont régies par une convention collective, celle-ci ne contient aucune disposition « portant sur les dossiers que collige et détient l'employeur à l'égard de ses salariés »⁹.

[44] Cette précision est importante parce qu'elle est l'assise du raisonnement de la Cour qui décide « que l'essence du litige en l'espèce relève de l'accès aux renseignements personnels qu'une entreprise détient au sujet d'une personne... »¹⁰ et accorde compétence à la CAI pour entendre et trancher le litige.

[45] La Cour d'appel considère dans cette affaire que le refus de l'employeur de consentir à transmettre les renseignements n'est pas une matière relevant de la convention collective. La Cour précise que ce qu'il faut analyser « c'était le lien entre ce qui opposait le mis en cause à l'intimée (avoir accès ou non aux renseignements) et la compétence de l'arbitre de grief ».¹¹

[46] La Cour d'appel distingue une décision de la Cour supérieure¹² et un de ses arrêts antérieurs¹³ où la compétence de l'arbitre de grief est reconnue notamment parce que les conventions collectives en cause dans ces affaires contiennent des dispositions relatives à la collection, la conservation et l'accès aux documents que l'employeur détient sur ses salariés.

[47] Concluons cet exercice en appliquant le modèle d'analyse tel que résumé par la Cour supérieure citée avec approbation par la Cour d'appel :

[29] À mon avis, le litige, « considéré dans son essence », ne résulte pas de la convention collective, ni expressément ni implicitement. Le juge de première instance a correctement exposé les faits quant au litige et son cheminement analytique est sans faille. Il écrit :

[17] Bref, l'on doit comprendre que selon la Cour suprême, le modèle de la compétence exclusive du tribunal d'arbitrage n'écarte aucunement « la compétence de droit commun de la Cour supérieure » et sa « compétence résiduelle fondée sur ses pouvoirs particuliers ». Le modèle de la compétence exclusive du tribunal d'arbitrage prévaudra seulement s'il s'inscrit dans le contexte et la démarche que propose par ailleurs la Cour suprême. Cette démarche peut se résumer ainsi :

- La seule existence d'une relation d'emploi n'accorde pas à l'arbitre la compétence d'entendre et de juger un litige ;*
- Le fondement des questions juridiques que soulève le litige ou la façon dont elles sont formulées n'a pas à être pris en considération ;*
- Seul un litige dont l'essence résulte expressément ou implicitement de la convention collective échappe aux tribunaux ;*

⁹ Ibid, par 61

¹⁰ Ibid, par 93

¹¹ Ibid, par. 89

¹² *Air Canada c. Commission d'accès à l'information** (C.S., 1997-10-08), SOQUIJ AZ-97022020, J.E. 97-2207, D.T.E. 97T-1456, A.I.E. 97AC-72, [1997] C.A.I. 480 ; Appel rejeté (C.A., 2000-04-20) 500-09-005730-973

¹³ *Commission d'accès à l'information c. Hydro-Québec* (C.A., 2003-11-10), SOQUIJ AZ-50207815, J.E. 2003-2221, D.T.E. 2003T-1169, A.I.E. 2003AC-85, [2003] R.J.Q. 3098, [2003] C.A.I. 731

– Pour déterminer si un litige résulte expressément ou implicitement de la convention collective, deux aspects sont considérés :

L'examen des faits du litige qui oppose les parties visant ainsi à en déterminer l'essence ;

L'examen du champ d'application de la convention collective, plus particulièrement l'examen de ses dispositions, « afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre », sans qu'il soit nécessaire que l'objet du litige y soit prévu explicitement.¹⁴

[48] Les dispositions concernées, l'article 100 du Code du travail et l'article 10 de la convention collective amènent, en première étape, le litige dans la compétence de l'arbitre de grief quant à l'accès au dossier officiel du salarié.

[49] On peut d'ailleurs citer cet arrêt récent de la Cour suprême où on peut lire :

13 Il est bien établi en droit que la portée de la compétence d'un arbitre du travail empêche qu'il y ait recours judiciaire dans les différends résultant d'une convention collective, même lorsque de tels différends donnent aussi lieu à des recours en common law ou prévus par la loi (St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier (Section locale 219), [1986] 1 R.C.S. 704, p. 721; Weber, par. 54; Nouveau-Brunswick c. O'Leary, [1995] 2 R.C.S. 967; Allen c. Alberta, 2003 CSC 13, [2003] 1 R.C.S. 128, par. 12-17; Goudie c. Ottawa (Ville), 2003 CSC 14, [2003] 1 R.C.S. 141, par. 22-23; Bisailon c. Université Concordia, 2006 CSC 19, [2006] 1 R.C.S. 666, par. 30). De même, il n'est pas contesté que les arbitres du travail peuvent appliquer les lois sur les droits de la personne aux différends résultant d'une convention collective (Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157, par. 1 et 28-29; Weber, par. 56). De fait, il a été observé que l'arbitrage en droit du travail est la principale juridiction utilisée pour faire respecter les droits de la personne dans les milieux de travail syndiqués (E. Shilton, « "Everybody's Business" : Human Rights Enforcement and the Union's Duty To Accommodate » (2014), 18 C.L.E.L.J. 209, p. 235; P. A. Gall, A. L. Zwack et K. Bayne, « Determining Human Rights Issues in the Unionized Workplace : The Case for Exclusive Arbitral Jurisdiction » (2005), 12 C.L.E.L.J. 381, p. 397).

*14 Toutefois, autant dans le présent pourvoi que de façon plus générale, l'enjeu est de savoir si cette observation réduit l'importance de l'affaire : l'arbitrage en droit du travail est-il seulement la juridiction principale, par opposition à la juridiction exclusive, pour l'instruction d'affaires relatives aux droits de la personne résultant de la convention collective? Madame **Horrocks** et la Commission soutiennent que la compétence d'un arbitre du travail pour appliquer les lois sur les droits de la personne à de tels différends n'est pas exclusive. À leur avis, l'exclusivité arbitrale ne s'applique que pour trancher les conflits de compétence entre les arbitres du travail et les cours. Elles affirment que lorsque l'autre juridiction ayant compétence est un tribunal d'origine législative, la compétence de l'arbitre du travail est concurrente, à moins que la loi ne prévoie expressément l'exclusivité. Cela s'applique tout particulièrement aux régimes d'arbitrage en matière de droits de la personne, compte tenu de la nature quasi constitutionnelle de leur loi habilitante. Selon elles, conclure autrement mettrait en péril l'accès à la justice dans les milieux de travail syndiqués.*

¹⁴ Société Asbestos, précitée note 6, par. 29

15 Cet argument ne peut être soutenu à la lumière de la jurisprudence de la Cour. Il ressort des décisions rendues, interprétées correctement, que lorsque les lois sur les relations de travail comportent une disposition qui prévoit le règlement définitif des différends résultant d'une convention collective, la compétence conférée à l'arbitre du travail ou à tout autre décideur nommé en vertu de cette loi est exclusive. Cela s'applique peu importe la nature de l'autre juridiction ayant compétence, mais toujours sous réserve d'une intention législative clairement exprimée à l'effet contraire.¹⁵

[50] Ceci confirme que le Tribunal a compétence en l'espèce.

[51] On peut aussi retenir que S-6 est spécifiquement rédigée en relation avec l'article 10 de la convention collective. Ensuite que le syndicat suggère à ses membres d'user du mécanisme prévu à la convention collective pour vérifier le contenu de leur dossier officiel.

[52] En prenant en considération tout le contexte factuel de l'affaire, en considérant le litige « *dans son essence et non de façon formaliste* », la conclusion du Tribunal est, comme les procureurs expérimentés des parties l'ont reconnu, que le litige est de la compétence de l'arbitre de grief.

[53] Ce n'est pas parce que l'employeur a répondu aux demandes d'accès au dossier officiel des employées en se référant à la Loi seulement que ceci détermine l'essence du litige. La partie patronale s'est d'ailleurs désistée de sa demande d'autorisation de ne pas donner suite à la CAI.

Le litige spécifique

[54] Le litige entre les parties réside plus dans ce que prévoit le paragraphe 100.12 a) du Code du travail : le Tribunal peut appliquer une loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider des griefs.

[55] La partie patronale demande au Tribunal d'appliquer l'article 137.1 de la Loi et de rejeter les griefs. Elle plaide que le nombre de demandes d'accès au dossier officiel constitue un moyen de pression, un exercice abusif du droit d'accès prévu à l'article 10 de la convention collective. Dans sa plaidoirie, la partie patronale avance que le Tribunal a le devoir d'analyser et d'appliquer la Loi.

[56] La partie syndicale plaide que le Tribunal n'a pas à appliquer cet article de la Loi, que le litige doit trouver sa solution dans la convention collective, convention collective à laquelle le Tribunal ne peut rien ajouter ou rien retrancher.

[57] Le Tribunal doit donc décider s'il est nécessaire d'interpréter et d'appliquer la Loi pour décider des griefs.

[58] Le Tribunal n'a pas compétence pour accorder la permission de ne pas donner suite à une demande d'accès faite en vertu de la Loi (art 137.1 de la Loi) : cette compétence est l'exclusivité de la CAI. La convention collective S-1 ne contient aucune

¹⁵ *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, C.S. Can., 2021-10-22, [2021] A.C.S. no 4, 2021 CSC 42, [SOQUIJ AZ-51802536](#), 2021EXP-2550, 2021EXPT-1739

disposition qui fasse référence, directement ou indirectement, à ce recours prévu dans la Loi.

[59] Mais dans l'exercice de sa compétence propre, le Tribunal peut interpréter cette disposition de la Loi qui permet à l'employeur de ne pas donner suite à des demandes d'accès au dossier officiel de l'employé dans certaines circonstances, dont l'abus du droit de demander accès.

[60] Si le Tribunal n'a pas compétence pour appliquer l'article 137,1 de la Loi, il a cependant compétence pour décider si une partie a usé de ses droits de façon abusive.

[61] Comme dans toute relation contractuelle, il ne faut pas user abusivement de ses droits, soient-ils prévus dans une convention collective.

[62] Et c'est en quelque sorte ce que prévoit l'article 137,1 de la Loi dans son contexte, imposant cependant à l'organisme qui ne veut pas donner suite à une demande d'accès à des documents de demander la permission de ne pas le faire si la demande d'accès est abusive. Permission que le Tribunal n'a pas compétence d'accorder.

[63] Mais c'est ce que l'employeur plaide. Selon lui, le syndicat et ses membres ont abusivement usé de leur droit d'accès au dossier officiel de l'employé prévu à la convention collective.

Le syndicat et ses membres ont-ils abusé du droit prévu à l'article 10 de la convention collective ?

[64] Dans ses communications avec ses membres (S-6 le 15 avril 2019, S-7 le 3 mai 2019, S-8 le 14 mai 2019, S-9 le 4 juin 2019, S-11 le 25 juin 2019, S-12 le 22 août 2019 et S-16 au printemps 2020) le syndicat tient ses membres informés des changements quant à la conservation du dossier officiel, des démarches entreprises par l'employeur pour ne pas y donner suite et par lui-même afin de s'assurer qu'il soit donné suite à la demande de ses membres faite en vertu de la convention collective.

[65] À l'examen de ces communications, outre S-6 où il est écrit que le syndicat encourage ses membres à faire une demande afin d'obtenir une copie complète de leur dossier, il n'y a que dans S-8, le message pyramidal du 14 mai 2019, où on peut lire « *nous vous recommandons fortement de transmettre un courriel à votre gestionnaire immédiat... afin de demander l'accès à votre dossier officiel d'employé et à votre dossier médical...* »

[66] Si 275 ingénieurs soumettent une demande entre le 15 avril et le 2 mai 2019, clairement à la suite de S-6, 72 agissent entre le 3 mai et le 17 mai 2019, 38 à la fin mai et début juin 2019, ensuite 10, 9, 4, 5, 29 (en septembre), 12, 2, 5, 1 et enfin 1 entre le 9 décembre 2019 et le 20 décembre 2019 (HQ-49).

[67] Le Tribunal ne trouve pas dans la preuve une recrudescence du nombre de demandes par les salariés suite à chacune des communications du syndicat.

[68] Nulle part dans ces communications du syndicat, ne trouve-t-on un passage par lequel le syndicat incite directement ou indirectement ses membres à agir collectivement

pour mettre de la pression sur l'employeur dans le contexte de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective.

[69] Au plus, il suggère (S-6) ou « *recommande fortement* » (S-8) à ses membres de vérifier le contenu de leur dossier officiel. Jamais il n'est fait de lien avec les négociations. Le lien est dressé avec les changements dans le mode de conservation du dossier officiel.

[70] Il y a évidemment concomitance entre S-6 et les demandes des ingénieurs. Le syndicat ne nie pas avoir suggéré à ses membres de faire cette démarche.

[71] La concomitance avec la réunion de l'Assemblée générale de la fin mars 2019 et l'exercice de certains moyens de pression à la même époque ne suffisent pas à qualifier cette recommandation (S-6 et S-8) aux salariés de vérifier l'intégrité de leur dossier officiel comme un moyen de pression, comme une manœuvre faite pour « *embourber* » l'employeur. Selon le Tribunal, ce n'est pas un abus du droit d'accès au dossier officiel de l'employé comme prévu à la convention collective.

[72] La partie syndicale plaide que ce n'est pas parce qu'elle est en négociation en vue du renouvellement de la convention collective, qu'elle doit cesser de représenter ses membres et de les conseiller.

[73] C'est d'ailleurs plus que son droit, c'est le devoir du syndicat de conseiller ses membres.

[74] Le fait que, sur une période d'environ huit mois, moins du quart des membres du syndicat ont suivi la recommandation du syndicat et que ce dernier n'a pas relancé ses membres à ce sujet après S-8, amène le Tribunal à dissocier cette opération de la vérification du dossier officiel des activités reliées à la négociation en vue du renouvellement de la convention collective, y compris les moyens de pression exercés à l'époque.

[75] Le texte de la convention collective ne contient aucune limite quant au nombre de demandes que les membres du syndicat peuvent soumettre. La seule contrainte est celle imposée à l'employeur d'agir dans le plus bref délai possible.

[76] Cette contrainte, l'employeur la transpose dans le cadre de ses obligations en vertu de la Loi.

[77] Mais cette contrainte est celle de l'employeur et elle ne s'impose pas au salarié qui, pour des motifs légitimes, veut avoir accès à son dossier officiel.

[78] Rien n'indique que les 463 salariés dont la demande est ici contestée n'avaient pas un motif légitime : le seul besoin de vérifier son dossier officiel à l'occasion des changements dans le mode de conservation apparaît au Tribunal comme un motif légitime.

[79] Selon la preuve syndicale non contredite, l'article 10 de la convention collective est réglé en janvier 2020, malgré la suspension des négociations (S-33, S-16, p.15). La preuve ne révèle cependant pas depuis quand les négociations sont suspendues, mais on peut conclure que cette suspension est survenue après la fin du mois de mars 2019, parce qu'à cette époque il y a eu une réunion de l'Assemblée générale du syndicat qui a

rejeté l'offre patronale et voté en faveur de moyens de pression, et qu'elle a toujours cours au moment du règlement en janvier 2020.

[80] Les amendements à l'article 10 (S-33) cristallisent le seul fait que désormais le dossier est conservé sur support technologique pour les documents le constituant après l'année 2014. La partie des documents qui reste et qui n'a pas été mise sur support technologique est quant à elle conservée à un endroit unique (S-16 et article 10 de S-1).

[81] Ce seul règlement indique aussi que la vérification de l'intégrité du dossier officiel n'est pas un enjeu lors de la négociation. On peut dès lors se questionner sur pourquoi le syndicat en aurait fait un moyen de pression. Mais le Tribunal n'est pas au fait de toutes les considérations qui ont pu mener à ce règlement.

[82] Il est intéressant de noter que dans le cadre de ce règlement S-33, les parties incluent dans leurs considérations les obligations de l'employeur eu égard à la Loi.

[83] Considérant les textes de la convention collective, les changements qui s'opèrent dans le mode de conservation du dossier officiel des salariés, compte tenu du vocabulaire somme toute retenu utilisé par le syndicat dans ses communications avec ses membres, étant donné que nulle part dans ces communications il n'est fait mention même de manière implicite ou indirecte de moyen de pression, le Tribunal ne peut pas retenir que le syndicat, en suggérant à ses membres de vérifier leur dossier officiel a agi de façon à nuire à l'employeur ou a abusé de ses droits.

[84] N'eût été les changements au mode de conservation, le Tribunal aurait pu conclure autrement.

[85] Quant à l'exercice par chacun des salariés du droit dont ils jouissent en vertu de l'article 10 de la convention collective S-1, si le conseil donné par le syndicat était légitime dans les circonstances, le Tribunal ne peut pas faire reproche aux salariés de l'avoir suivi.

[86] Le Tribunal conclut donc qu'il n'y a pas eu dans les circonstances, abus du droit d'accès au dossier officiel de l'employé par les salariés, ni usage illégitime par le syndicat de son devoir de représentation quand il a suggéré à ses membres de vérifier le contenu de leur dossier officiel.

[87] L'obligation faite de donner accès au dossier officiel de l'employé est une obligation de résultat dans le cadre de la convention collective. Cette obligation est cependant modulée par le délai raisonnable qui est accordé à l'employeur pour y donner suite.

L'analyse du délai raisonnable prévu à l'article 10 de la convention collective S-1

[88] Comme dit plus haut, le délai que s'impose l'employeur dans son interprétation du délai raisonnable prévu à l'article 10 de la convention collective est celui de la Loi. En principe comme en pratique l'employeur ne doit pas ni ne peut être blâmé de cette façon de voir qui dans la plupart des circonstances est adéquate.

[89] Cependant, de la preuve, il est clair que les services de l'employeur ne pouvaient pas donner suite à 463 demandes légitimes de salariés qui, pour plusieurs, ont de longs

états de service (ce qui augment le volume de documents du moins en théorie), dans ce délai qui est celui de la Loi.

[90] Dans le cadre de la convention collective et selon les circonstances cependant, ce délai raisonnable peut être autre que celui prévu à la Loi et rien n'empêche les parties, dans des circonstances comme les nôtres, de convenir de quel sera ce délai raisonnable¹⁶.

[91] C'est s'il n'y a pas d'entente sur ce délai raisonnable, ou si le syndicat insiste sur un délai qui dans les circonstances est déraisonnable que l'employeur peut être justifié de demander à l'arbitre de grief de rendre une ordonnance en vertu de l'article 100,12 g) du Code du travail. Il n'y a pas eu de telle requête. À la limite, dans un tel litige, le Tribunal pourrait même constater abus de droit si la preuve le permet.

[92] Il n'y a pas eu tentative de l'employeur de convenir avec la partie syndicale d'une manière de donner suite à son obligation de répondre à ses salariés dans un délai qui soit raisonnable en l'espèce.

[93] Le Tribunal ne peut pas faire autrement ici, au risque d'ajouter à la convention collective, que de constater que l'employeur n'a pas donné suite à son obligation de répondre dans un délai raisonnable au sens de la convention collective.

[94] Le Tribunal n'est pas saisi ici d'un litige portant sur le délai raisonnable de l'article 10 de la convention collective.

[95] Mais dans l'application de sa sentence, il est approprié que le Tribunal réserve à l'employeur ses droits eu égard au délai raisonnable qui est le sien en vertu de la convention collective dans les circonstances.

[96] En conséquence, après avoir analysé la preuve, considéré les arguments et les autorités, le Tribunal

FAIT DROIT aux griefs 2019-032 et 2019-033

ORDONNE à l'employeur de donner accès aux salariés qui en ont fait la demande à leur dossier officiel de l'employé, et ce dans un délai raisonnable dans les circonstances

RÉSERVE à l'employeur ses droits en vertu de la convention collective quant au délai raisonnable au sens de son article 10

CONSERVE compétence eu égard à toute difficulté d'application de la présente

¹⁶ Voir par analogie l'affaire *Association des policiers et policières de Sherbrooke et Ville de Sherbrooke*, 2014 CanLII 43371, arbitre Me Nathalie Faucher, par 102 ss.

DÉCISION_SPIHQ et HQ dossier officiel_2022-01-20

Fait à Bromont le 20 janvier 2022



Me Rosaire S. Houde
Arbitre et médiateur
Membre du Barreau du Québec