

CANADA  
Province de Québec

Tribunal d'arbitrage

---

Le 12 janvier 1996

No. 96-00356

M<sup>e</sup> Jean-Yves Durand, arbitre

---

**BOMBARDIER INC. CANADAIR**

et

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES  
MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE  
L'AÉROSPATIALE, LOGE  
D'AVIONNERIE DE MONTRÉAL, LOGE  
712, CTC/FTQ**

---

<TEXTE INTÉGRAL TEL QUE PUBLIÉ>

M. Stéphane Beaudoin, qui a une ancienneté pour l'équivalent d'environ trois ans, a été, en premier lieu, suspendu le 17 janvier 1995 pour fins d'enquête et finalement congédié le 24 janvier. Un grief à l'encontre du congédiement a été soumis par le syndicat à l'employeur.

Au début de l'audition, les parties, par l'intermédiaire de leur procureur respectif, ont admis que les procédures de griefs et d'arbitrage avaient été dûment suivies et que l'arbitre avait été dûment nommé pour entendre le présent grief et qu'il avait pleine juridiction à cet égard.

La preuve de l'enregistrement et du visionnement de la bande vidéo prise par caméra dans la toilette no 58, utilisée principalement par les employés de la bâtisse no 114, a été faite sous réserve d'une objection présentée par le syndicat.

Il ressort du dossier que le visionnement de la bande vidéo constitue un élément principal pour déterminer la personne qui, délibérément, a bloqué une toilette sur la propriété de l'employeur. Presque à chaque occasion, l'employeur a dû requérir le service d'un de ses plombiers à cet effet.

Avant d'aborder l'objection soulevée par la partie syndicale, il est bon de souligner quelques éléments de preuve. M. Beaudoin a été agent de relance à l'usine située à Dorval. Vers la mi-novembre 1994, il a été affecté comme magasinier à l'usine no 1, située du côté ouest du boulevard Marcel Laurin. Il y a un tunnel entre l'usine no 1 et les bâtisses 114 et 115, qui sont situées sur le côté est du boulevard Marcel Laurin. Les magasiniers comme le plaignant étaient souvent appelés à aller chercher des matériaux à la bâtisse no 114, qui n'était presque plus utilisée, sauf comme entrepôt pour certaines pièces.

Il y eut plusieurs problèmes à la toilette située à la bâtisse no 114. L'employeur a décidé de la fermer à la mi-décembre 1994 jusque vers le 4 janvier 1995. L'employeur a utilisé cette période de temps pour remettre à neuf cette toilette et la repeindre. La toilette no 58 comporte

deux urinoirs et deux cabinets d'aisances. À la bâtisse 114, il n'y avait que cinq à six employés et il en était de même à la bâtisse 115. La toilette est d'environ 15 pieds par 20 et elle est constituée de trois murs d'une hauteur de 8 pieds, tandis que l'autre a une hauteur de 30 pieds puisqu'il s'agit du mur extérieur de la bâtisse. Cette toilette ne comprend pas de plafond et la vision permet de voir le plafond de la bâtisse.

M. Chagnon est enquêteur pour l'employeur et il a placé une caméra dans la toilette vu les dommages qui avaient été causés et que l'on ignorait qui était l'auteur de ces dommages. Au fond de la toilette, il y a deux tuyaux qui montent tout le long du mur extérieur. Alors M. Chagnon s'est placé sur un mur de 8 pieds et a placé une caméra à environ 15 pieds de haut du plancher. Il a positionné la caméra dans un coin de sorte que l'on ne puisse voir les utilisateurs des urinoirs que de dos. Rien n'a été placé pour camoufler la caméra. Celle-ci a été placée le 29 décembre 1994. La caméra était fixe et M. Chagnon expliqua qu'il s'est bien assuré du champ de vision de la caméra afin de conserver l'intimité des gens qui allaient sur le cabinet de toilette.

Il ressort de la preuve que la caméra ne pouvait saisir que la partie avant d'une toilette fermée. Il est impossible de voir une personne assise sur un siège de toilette.

La caméra a été branchée à un câble conduisant à un appareil vidéo placé dans le bureau de M. Chagnon. La caméra a été en fonction du 29 décembre 1994 au 17 janvier 1995.

M. Chagnon mentionna qu'avant le 4 janvier la caméra n'était pas utile et qu'il a commencé à visionner à partir du 5 janvier. M. Chagnon a procédé à une entrevue avec M. Beaudoin le 17 janvier ainsi qu'avec M. Philippe Robert des ressources humaines. Dès le 17 janvier, il a enlevé la caméra de la salle des toilettes. Le témoin ajouta que l'appareil était toujours en fonction et que lui-même ne visionnait qu'à compter de 15 h ou 15 h 30 puisque le quart de travail du plaignant était de 15 h 30 à 23 h 30. La nuit, il n'y avait pas de quart de travail, mais à quelques occasions les salariés sont restés en place pour faire du travail supplémentaire, et ce, jusqu'à 3 h quelquefois.

Au plan de fiabilité, M. Chagnon a gardé les cassettes originales et il avait une cassette par jour qu'il mettait dans son propre coffre-fort. Il a gardé toutes les cassettes sans les modifier. M. Chagnon a noté trois incidents dont l'un prit place le 9 janvier à 16 h 06. Il s'agit toujours d'un même incident, à savoir que M. Beaudoin bloquait la toilette avec du papier hygiénique. Il n'y a, à ce moment, qu'un individu dans la toilette. Fait à remarquer, il s'agit toujours du même cabinet d'aisances. Le lendemain matin, M. Deschênes, contremaître du service d'entretien et de plomberie, a appelé M. Chagnon pour lui dire que l'un de ses employés a découvert que la toilette avait été bloquée.

Le 10 janvier à 23 h, le même individu a fait le même manège: il a déroulé environ 54 pieds de papier hygiénique pour en faire un genre de ballon. De nouveau le 11 janvier, M. Deschênes a avisé M. Chagnon que la toilette était obstruée et qu'on a alors requis deux à trois heures de travail pour débloquer la toilette. Le 10 janvier, personne d'autre n'a utilisé la toilette après 23 h. Le seul autre fait qui a été noté le 11 janvier c'est la présence de deux employés qui ont vu la caméra et ont manifesté leur présence.

Le dernier incident s'est produit le 16 janvier à 16 h 04 et l'individu concerné s'est rendu toujours au cabinet d'aisances no 1 et a déroulé 54 pieds de papier hygiénique. Encore, il a fait une boule de papier. Personne d'autre n'a utilisé ce cubicule après 16 h 09. Le 17 janvier, la toilette était de nouveau bloquée et on a dû prendre une demi-heure pour la débloquer.

Il s'agit d'une toilette industrielle qui a une décharge trois fois plus forte qu'une toilette normale. M. Brown est le contremaître de l'individu concerné et, dès qu'il a vu le vidéo, il a

reconnu cette personne. Ce n'est qu'à ces trois occasions que cette toilette a été bloquée dans ce laps de temps.

Le 17 janvier, M. Chagnon a eu une entrevue avec le plaignant et celui-ci dit qu'il ne s'est rien passé à la toilette no 58 et qu'il n'a jamais bloqué un cabinet d'aisances. Il n'a pas tiré 14 ou 15 longueurs de rouleau de papier hygiénique et il apporta de longues explications sur la façon dont il se sert d'un cabinet d'aisances. Il nie que ceci ait été volontaire.

C'est à la mi-décembre que M. Deschênes, qui est contremaître, entre autres, des plombiers, est venu rencontrer M. Chagnon pour lui dire que, depuis plusieurs mois et semaines, il y avait du vandalisme dans cette toilette. Au début ce n'était pas fréquent mais, quelques semaines avant qu'il vienne voir M. Chagnon, il y a eu plusieurs incidents. M. Deschênes lui fit part qu'une porte des toilettes avait été brisée et il mentionna plusieurs autres faits. M. Chagnon n'a pas été mis au courant s'il y avait des graffittis. Même à un certain moment, M. Deschênes avait fait venir un entrepreneur de l'extérieur pour nettoyer les égouts. M. Chagnon est allé visiter les lieux et il constata que cette toilette était plus sale que les autres. Il insista pour dire qu'il n'avait pas d'autres moyens que d'installer une caméra puisque lui-même ou tout agent de sécurité ne pouvait rester 10 heures dans un cabinet d'aisances non plus que surveiller de l'extérieur. Ce sont surtout les employés qui travaillent aux bâtisses 114 et 115 qui utilisent cette toilette. Aussi, des employés de l'usine no 1 peuvent se servir de cette toilette lorsqu'ils viennent quérir du matériel.

M. Chagnon a discuté avec son chef de service quant à l'installation de la caméra et il en a parlé aussi à M. Robert qui s'occupe des ressources humaines chez l'employeur. Pour lui, il s'agissait de la seule alternative possible et, d'ailleurs, il n'a pas discuté d'autres alternatives avec qui que ce soit. Quant à lui, c'est le seul endroit où on pouvait installer une caméra. Aussi, on ne pouvait la mettre sur un mur de 8 pieds car, à ce moment, les employés l'auraient vue et, aussi, la vision porterait atteinte à la vie privée des personnes. Il voulait dissimuler la caméra et c'est le seul endroit qu'il avait à sa disposition. Il ne pouvait la mettre dans l'usine même car, à ce moment, il ne verrait que des entrées des gens sans savoir qui causait du vandalisme. Il n'a pas pensé de mettre une annonce que l'endroit était surveillé. Il s'agissait d'une toilette peu utilisée. À un certain moment, M. Robert a pu vaguement identifier la personne, mais il a décidé de continuer l'enquête afin d'être certain de la personne concernée.

M. Chagnon affirma qu'il n'allait nullement à la pêche et que son but était d'essayer de trouver la personne qui bloquait la toilette et que l'objectif de cette démarche était de garder la salle de toilette propre.

M. Hugh Brown est le superviseur de la production et il s'occupait, entre autres, du magasin. L'horaire des employés le soir était de 15 h 20 à 23 h 58. Le plaignant a commencé de travailler pour lui au mois de novembre 1994. Au début, les tâches de M. Beaudoin étaient celles d'un expéditeur au département 145, qui est situé à l'usine no 1. À ce titre, il devait à l'occasion aller chercher des matériaux ou des outils aux bâtisses nos 114 et 115. Il y allait environ cinq ou six fois par quart de travail. Un expéditeur doit fournir le matériel aux différents machinistes ou aux gens de la production et, justement, il rapporte soit des outils ou du matériel brut.

À la fin du mois de novembre ou au début du mois de décembre, il a dû affecter le plaignant à l'inventaire des équipements à la bâtisse no 114 puisque celui-ci s'était blessé. Il s'agissait d'un travail allégé et il n'avait qu'à tenir l'inventaire des pièces, et ce, sur un ordinateur. À ce moment, le plaignant avait de la difficulté à marcher. En fait, il n'y avait que six employés qui travaillaient aux bâtisses 114 et 115 sur le quart du soir. Au mois de janvier 1995, aucun employé ne travaillait sur le quart de nuit. Auparavant le plaignant travaillait à l'usine no 3, qui est située à Dorval, et il remplissait les mêmes fonctions.

Lorsque le plaignant est arrivé à l'usine no 1, il a eu une semaine d'entraînement, et ce, sur le quart de jour. M. Brown ajouta que le plaignant a manifesté son mécontentement de travailler à l'usine no 1 plutôt qu'à l'usine no 3. D'ailleurs, dès son arrivée il a tenté d'être transféré à l'usine no 3, mais ceci a été impossible. M. Brown lui a parlé d'un poste vacant à l'usine no 3 et le plaignant lui dit qu'il ne resterait nullement à l'usine no 1. Le témoin ajouta que le travail à l'usine no 3 B à Dorval est plus facile puisqu'il s'agit d'un travail de finition et que l'on s'attend à se faire dire exactement les objets nécessaires. Au contraire, l'usine no 1 en est une de production et le travail est beaucoup plus continu. Les fonctions sont beaucoup plus changeantes à l'usine no 1 et le plaignant ne les aime pas. Le témoin fit état de certains petits faits, dont, entre autres, que le plaignant n'aimait pas suivre les ordres des contremaîtres de jour et que le témoin a dû discuter avec le plaignant à cet effet. En somme, le plaignant ne faisait que ce qu'il voulait et non ce que l'on attendait de lui. Comme M. Brown a dû discuter avec le plaignant, celui-ci est allé voir son représentant syndical et les deux sont revenus le rencontrer. Le témoin n'a jamais été au courant d'un problème à la toilette située à la bâtisse no 114. Il ne fut conscient des faits que lorsque le plaignant a été suspendu et que M. Chagnon lui demanda de regarder les rubans magnétoscopiques pour savoir s'il reconnaissait quelqu'un. Dès qu'il les regarda, il reconnut le plaignant. Il a avisé le plaignant de sa suspension, mais il n'a nullement été impliqué dans son congédiement.

Certains autres éléments ressortent de la preuve. M. Beaudoin a complété une demande d'emploi et indiqua qu'il avait accompli un secondaire V et il témoigna à cet effet. Par la suite, il ajouta que, plus tard, il avait complété son secondaire V en suivant des cours à l'Éducation des adultes afin d'obtenir une équivalence de son secondaire V. Or, M. Beaudoin a terminé ses études en 1984 sans réussir son secondaire III. Il s'est présenté à l'éducation des adultes pour l'année 1988-1989, mais il n'y est resté que deux mois. Il n'a pas complété son secondaire V. En fait, le plaignant a 36 crédits et il aurait dû en avoir complété 54. Il a complété son secondaire I et il a deux cours de mathématique en secondaire IV ainsi qu'un crédit pour apprentissage. Le reste a été échoué ou est sans résultat.

M. Philippe Robert, conseiller en relations avec les employés, travaille pour l'employeur depuis sept ans. Il connaît le plaignant, et ce, d'autant plus qu'il a passé son entrevue pour son emploi. Aussi, il a contacté M. Beaudoin lorsqu'il avait des rappels suite à des mises à pied. M. Beaudoin au mois de novembre 1994 était à l'usine 3 B à titre d'agent de relance et il s'occupait des pièces manquantes. Par la suite, il a été transféré à l'usine de Ville Saint-Laurent. L'usine à Ville Saint-Laurent en est une d'usinage et le plaignant occupait toujours la même fonction. Lors de sa période de familiarisation, le plaignant a fait une demande de transfert pour retourner à l'usine de Dorval. Il se plaignait de son horaire de travail et il voulait retourner à Dorval. Aussi à Ville Saint-Laurent, M. Robert dit que l'on travaille beaucoup plus sous surveillance du contremaître et qu'il s'agit d'un travail physique et bruyant. Le témoin dit qu'il n'a pu traiter la demande de transfert à l'usine de Dorval puisque M. Beaudoin n'avait que quatre-vingt-dix (90) semaines d'ancienneté. De plus, on ne peut déplacer d'une usine à l'autre.

Le 10 janvier, il a été impliqué dans le dossier, puisque M. Chagnon lui demande de visionner le vidéo, et il remarqua qu'un individu faisait des gestes hors de l'ordinaire. Il pensa avoir identifié Beaudoin, mais il demanda à M. Chagnon de continuer puisque peut-être s'agissait-il que d'un geste isolé. Lui-même fit des vérifications avec des photos pour s'assurer de l'identité. Par la suite, M. Chagnon lui fit visionner les événements des 10 et 16 janvier et lui-même a remarqué qu'il s'agissait toujours de la même personne et c'est là qu'il a contacté M. Brown.

Le film a été visionné avec un représentant de la partie syndicale et M. Brown est venu à un certain moment pour identifier M. Beaudoin. Vers 15 h 30, Brown a convoqué Beaudoin pour une entrevue et elle s'est déroulée, entre autres, en présence de M. Sabourin, représentant syndical. M. Brown annonça la suspension du plaignant pour fins d'enquête.

M. Robert consulta diverses personnes, dont Mme Gosselin, directrice des relations de travail, M. Héroux, superviseur de l'usine à Dorval, M. Senterre, chef de service pour les magasins et transport, ainsi que M. Castonguay, directeur de l'approvisionnement et qui était directeur de M. Beaudoin. La décision a été prise de congédier le plaignant et celui-ci s'est présenté au bureau de M. Robert le 24 janvier. Il expliqua à M. Beaudoin qu'il y eut trois incidents sur six jours de travail et que, malgré qu'il ait visionné les films, il continuait à nier ce qui lui était reproché. Aussi le plaignant avait peu d'ancienneté. Également pour l'employeur il s'agissait de gestes hors de l'ordinaire ainsi que des pertes de temps. De plus, la version du plaignant ne cadrerait nullement avec ce qu'il avait pu voir sur les films. Le plaignant a donc été avisé que son congédiement découlait d'un comportement inacceptable. Le plaignant n'a rien vu de mal et sa remarque a été que sa blonde rirait de lui.

Pour M. Robert, le plaignant a démontré une intention malicieuse en voulant bloquer les toilettes. Quant à M. Robert, ce n'est que le 10 janvier 1995 qu'il a appris qu'il y avait un problème de toilette. Peut-être celui-ci a-t-il existé auparavant, mais il n'en était nullement au courant. D'ailleurs, il ne relie pas les événements de l'été avec ce que le plaignant a pu faire. Ce qu'il reproche au plaignant est que celui-ci nie ce qu'il a accompli. D'ailleurs, pour M. Beaudoin, il s'agit d'un incident comique. M. Robert mentionna que M. Beaudoin l'a appelé suite à la suspension et que tels étaient les propos du plaignant. Selon le plaignant, il n'avait rien fait de mal.

Au contraire, pour M. Robert, trois incidents en six jours démontrent une intention malicieuse. M. Robert n'était nullement au courant de l'installation d'une caméra et des problèmes révélés par M. Deschênes. M. Robert a vérifié les fiches informatiques de tous les employés de jour et de soir des bâtisses no 114 et no 115, les expéditeurs qui à l'occasion se rendent à ces bâtisses et les employés de la maintenance du soir ainsi que les journaliers.

Le 17 janvier, MM. Brown et Robert ont visionné les vidéos et ils ont décidé de faire venir M. Beaudoin pour voir si sa version concorderait avec ce qui avait été vu. Advenant qu'il n'y ait pas concordance, il serait suspendu pour fins d'enquête. Il a donc suspendu immédiatement le plaignant.

M. Philippe Deschênes, contremaître en plomberie, entretien et nettoyage, est venu témoigner. Le témoin mentionna qu'il y a eu plusieurs réparations à la toilette de l'édifice no 114 et celles-ci ont été effectuées par l'homme d'entretien et, dans certains cas, par des plombiers. Ainsi, des plombiers ont dû faire des réparations à la toilette no 58 au mois de juin 1994, une autre fois, le 1er septembre 1994, ainsi que le 9 septembre 1994. Le 18 novembre 1994, on a dû faire intervenir un entrepreneur, soit la Compagnie Roto-Rooter. Le tuyau d'égout était engouffré de divers matériaux.

Il ressort de la preuve que le plaignant ne travaillait pas à l'usine 1 non plus qu'aux bâtisses 114 et 115 avant le 12 novembre 1994. Il n'y a donc pas lieu d'élaborer plus avant sur tous les travaux de plomberie qui ont été nécessaires avant le 12 novembre 1994. Cependant, le 21 novembre, le plombier, M. Touchette, a passé cinq heures à dégager l'égout d'une toilette qui avait été bouché avec du papier. Comme autre fait, le 12 décembre 1994, une porte d'une cabine de toilette a été arrachée.

Le témoin ajouta que cet endroit n'avait pas de problèmes de cette amplitude auparavant et que, suite à des remarques du nettoyeur, il a commencé à regarder les feuilles de temps. C'est alors qu'il a décidé de faire un arrêt de l'utilisation de la toilette complètement. Il a donc décidé d'aller consulter le service de la sécurité à cet effet. Il fait remarquer que ce sont des toilettes industrielles et que la chasse d'eau est directe et que le tuyau de renvoi a un pouce de circonférence. Pendant la fermeture de l'aire de toilette, une vérification a été accomplie

quoiqu'une avait été faite au mois de septembre et l'on a peinturé tout l'intérieur. Or, au retour des Fêtes, il y a eu de nouveaux problèmes.

Ainsi qu'il ressort d'une note de M. Deschênes, le 10 janvier, M. Dorion a pris une demi-heure pour débloquer une toilette à la salle de toilette no 58, soit le premier cabinet. Le 11 janvier, le plombier M. Boily a débloqué la toilette de l'édifice 114 et ceci a requis une heure et demie de travail. Le 17 janvier, M. Deschênes a demandé à son chef d'équipe de vérifier la toilette et il a constaté qu'il y avait un amoncellement de papier et que ceci avait bloqué à nouveau la toilette. Le témoin qui a trente ans d'expérience en plomberie expliqua toute la technique de blocage d'une toilette avec l'utilisation de papier. Aussi, il mentionna que c'est rare que ceci arrive chez l'employeur. Peut-être ceci s'est produit une fois ou deux par semaine dans tout le plan qui comprend entre 70 à 100 cabinets d'aisances.

Le 21 novembre, comme on n'a pu débloquer la toilette, il a fallu aller entre deux murs pour essayer de débloquer le tuyau d'égout et finalement la Compagnie Roto-Rooter est venue faire le travail. C'est à compter du 9 septembre 1994 qu'il demanda au nettoyeur de vérifier la toilette no 58 chaque jour. M. Dorion a surtout apporté que les défauts ou les anomalies qui se sont produites à la toilette 58 ont été constatées le matin. M. Dorion travaille de 6 h 45 à 15 h 15. Quand il a discuté avec M. Chagnon le 12 décembre, celui-ci lui a parlé de l'utilisation d'une caméra et lui-même dit qu'il ne pouvait utiliser d'autres moyens. En fait, M. Chagnon posait des questions. Il n'y a pas eu de plan définitif cette journée. M. Deschênes s'est dit qu'une fois la toilette peinturée, les gens la respecteraient. Par contre, ceci n'a pas été le cas. Il ajouta que, pour ces trois dates, on utilisa une quantité anormale de papier hygiénique. Après le 17 janvier, les problèmes de M. Deschênes concernant cette toilette ont pris fin. Le témoin ajouta que l'élément déclencheur pour faire certaines vérifications a été le 21 novembre 1994. Il n'est pas normal qu'il y ait autant de «styrofoam» puisqu'il faut que quelqu'un l'ait mis.

En dernier lieu, M. Beaudoin mentionna qu'il inscrivit dans sa demande d'emploi qu'il avait complété un secondaire V puisque ceci lui paraissait pertinent pour être engagé. Cependant, il n'a pas mis le détail puisqu'il n'était pas certain du degré de scolarité ainsi que des critères d'emploi. Selon lui, il a été transféré à la bâtisse no 114 à la mi-décembre et il travaillait le soir sur un ordinateur. Quatre à cinq personnes travaillaient avec lui. Il y avait un chef d'équipe et le contremaître ne venait qu'une fois par semaine. Il se dit très satisfait de son emploi et il a été transféré à la bâtisse 114 puisqu'il avait un problème au pied. Lors de son transfert et par la suite, la direction ne lui a jamais dit que l'on soupçonnait que quelqu'un faisait du vandalisme à la toilette no 58. Le témoin ne savait nullement qu'il était filmé lorsqu'il utilisait la toilette. Il ne sait si quelqu'un travaillait à la bâtisse no 115.

C'est un problème à la cheville qui provient d'un accident de 1992 chez l'employeur qui a amené son transfert à la bâtisse 114. Inscrire un secondaire V plutôt qu'un secondaire II lui apparaissait comme lui donnant plus de chances de succès pour obtenir son emploi. Quant à son insatisfaction pour son travail sur le quart de soir, M. Beaudoin croit qu'il en a parlé à M. Robert au début de 1994, et non en 1995.

Pour sa part, M. Robert mentionna que le plaignant lui parla à plusieurs occasions de son insatisfaction de travailler sur le quart de soir. En effet, ceci lui amenait des problèmes avec son amie. La première fois qu'il lui en a parlé est le 19 novembre alors qu'il était au plan 1 et aussi à chaque fois que le plaignant était transféré de l'équipe de jour à l'équipe de soir. C'est le 12 novembre que le plaignant a été transféré au plan 1. La dernière conversation qu'il a eue avec lui est vers la mi-novembre 1994 et par la suite le 17 janvier.

## **I. Représentations des parties**

### A. *Partie patronale*

Le procureur de la partie patronale reprit quelques faits. M. Beaudoin n'a qu'environ trois ans d'ancienneté. Dans les mois précédant le mois de janvier 1995, il y avait eu certains dommages ou problèmes qui ont été créés à la toilette no 58. M. Chagnon a trouvé qu'une surveillance physique était impossible. Aussi cette toilette est un endroit peu fréquenté. Il est impossible de requérir qu'une personne reste 15 heures par jour dans une toilette pour tenter de surveiller ce qui peut se produire. Aussi, la disposition des lieux n'est pas propice à cet effet. Surtout même si une personne avait été à l'intérieur des toilettes pour surveiller, elle n'aurait pu voir ce qui se passait. Il a donc fallu recourir à une caméra et à un système de vidéo.

Quant à la caméra, elle était immobile et l'angle utilisé a été choisi pour ne pas attaquer la dignité de la personne. De plus, l'utilisation a été ponctuelle. Le vidéo démontre les agissements du plaignant lorsqu'il tire 14 à 15 longueurs de papier hygiénique et tel que la preuve l'a révélé.

On demanda au plaignant sa version après les faits et on ne l'a pas cru. D'ailleurs, il a adopté une version semblable lors de l'audition. Il a menti à M. Chagnon et lors de l'audition. Le congédiement fait suite au vandalisme des 9, 10 et 16 janvier et le fait que le plaignant nie les faits ainsi que son peu d'ancienneté.

La preuve du vidéo est importante, car sans elle on ne sait qui ni quand ont fait l'utilisation de la toilette.

Avant les amendements apportés au *Code civil du Québec*(1), le seul critère pour l'admissibilité de preuve en matière civile était la pertinence de celle-ci. L'article 2858 C.C.Q. a apporté des modifications. Le procureur élaborait deux idées principales.

D'une part, les tribunaux administratifs ainsi que les arbitres ne sont pas liés par le code civil ou le *Code de procédure civile*. La règle qui doit être suivie par un arbitre est celle de la justice naturelle et d'accorder le droit à une défense pleine et entière. Or, advenant que comme arbitre je déclare la preuve prise par vidéo comme étant inadmissible, j'annule le droit de l'employeur de produire une défense adéquate au grief. Il faut examiner les circonstances de chaque cas. Or, justement, en l'espèce, la surveillance électronique a été exercée d'une façon juste, honnête et valable. L'utilisation de la preuve vidéo n'entache nullement l'équité de la procédure d'arbitrage. Il ne faut pas oublier que les enregistrements vidéo ont permis aux enquêteurs de voir le plaignant dérouler du papier pour ensuite former une grosse boule avec ce papier. Cependant, les étapes ultérieures de l'utilisation de la toilette par le plaignant ne furent pas filmées puisque les cuvettes étaient en dehors de l'axe focal de la caméra.

Le procureur fit alors référence à au moins deux décisions(2). Quant au premier arrêt, le procureur souligna les propos de l'honorable juge La Forest à l'effet qu'il y a une «nécessité de trouver un équilibre raisonnable entre le droit des particuliers d'être laissées tranquilles et le droit de l'État de porter atteinte à la vie privée pour s'acquitter de ses responsabilités en matière d'application des lois»(3). Or, en référant à la décision *Bridgestone/Firestone Canada inc.* le

---

(1) L.Q. 1991, c. 64.

(2) *R. c. Duarte*, (1990) 1 R.C.S. 30, 40, 45 et 49; *Bridgestone/Firestone Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette*, [1995] T.A. 505, 517-518.

(3) *Duarte*, *supra*, note 2, 45.

procureur traita de l'attente raisonnable au respect de la vie privée. Pour reprendre des termes de cette décision(4): «Cette attente variera nécessairement d'un lieu à un autre et d'une situation à une autre». De plus, le procureur fit remarquer que l'arbitre Me Gilles Trudeau a énoncé que «la Cour suprême n'érige pas en absolu la protection de la vie privée mais pondère toujours ce droit fondamental avec le droit de l'État de s'acquitter de ses responsabilités en matière d'application des lois(5)». Aussi, il faut faire une distinction entre les critères reconnus et appliqués en droit criminel et ceux en droit civil. En droit criminel, on traite toujours de la surveillance par l'État. Le *Code civil du Québec* régleme les relations des citoyens entre eux.

Le procureur insista sur la différence qui existe quant à la protection de la vie privée des citoyens contre les assauts abusifs de l'État et la menace inhérente de la vie en société lorsqu'on est soumis à l'observation ordinaire d'autrui. À cet effet, il s'en remit à un arrêt de la Cour suprême(6). Il faut donc faire une adaptation en droit du travail de la notion d'attente raisonnable en matière du respect de la vie privée et celle-ci s'exprime par la recherche d'un juste équilibre entre les droits interreliés, semblables et concludants de l'employeur et ceux des salariés(7). Surtout le procureur attira l'attention du tribunal aux propos de l'arbitre Vickers dans l'affaire *Doman Forest Products Ltd*(8), qui se lisent ainsi:

In my opinion, it is a balancing of interests that is required. The employee's right to privacy weighed against the company's right to investigate what it might consider to be an abuse of sick leave.

Questions to be answered include:

- (1) Was it reasonable, in all of the circumstances, to request a surveillance?
- (2) Was the surveillance conducted in a reasonable manner?
- (3) Were other alternatives open to the company to obtain the evidence it sought?

Selon le procureur, il est donc raisonnable pour l'employeur d'avoir recours à la surveillance électronique concernant le problème grave de vandalisme auquel il faisait face. Aussi, cette surveillance a été conduite de manière raisonnable, la caméra ayant été installée pour une courte période de temps et disposée adéquatement de manière à ne filmer que ce qui était nécessaire pour les fins de l'enquête. Également, l'employeur n'avait pas d'autres alternatives pour obtenir la preuve recherchée. La demande de l'employeur est celle de pouvoir protéger ses biens. Par contre, si l'employeur installait un système de caméra et de vidéo partout, il abuserait de ses droits. Il faut donc rechercher un équilibre dans les droits d'attente à une vie privée et également les droits de l'employeur de sauvegarder ses biens.

---

(4) *Bridgestone/Firestone Canada inc.*, *supra*, note 2, 518.

(5) *Ibid.*

(6) *R. c. Wong*, (1990) 3 R.C.S. 36, 48; voir aussi les auteurs Édith Deleury et Dominique Goubau. *Le droit des personnes physiques*. Cowansville: Y. Blais, 1994. P. 137.

(7) *Bridgestone/Firestone Canada inc.*, *supra*, note 2, 518-520; *Doman Forest Products Ltd, New Westminster Division and International Woodworkers, Local 1-357*, (1991) 13 L.A.C. 275, 279.

(8) *Id.*, 281-282.

Un autre élément à considérer est de savoir si l'installation de la caméra portait atteinte aux droits et à des conditions de travail raisonnables. Or, l'utilisation ponctuelle de la caméra comme il a été fait dans le présent cas est justement raisonnable<sup>(9)</sup>. En effet dans ce dernier cas, il y avait eu des vols de biens et on installa une caméra. L'existence de ces vols constituait sûrement une situation exceptionnelle qui justifia la direction du centre d'utiliser une boîte de surveillance électronique. En ce faisant, la direction n'imposait pas à certaines salariées une condition injuste ou déraisonnable au sens de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>(10)</sup>. Sur ce premier élément, le procureur soumit donc que la preuve vidéo dans le présent cas ne porte nullement atteinte aux droits et libertés fondamentaux de la personne. À ce titre, il y a lieu de rejeter l'objection soulevée par la partie syndicale.

Au surplus, l'article 2858 C.C.Q. ressort de l'article 24 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>(11)</sup>. L'application de l'article 24 a portée en droit criminel. Or, l'article 2858 C.C.Q. a généralisé les principes de l'article 24 de la charte canadienne à tous les litiges fondamentaux. Aussi, cette atteinte doit être susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Or, justement, le juge La Forest dans la décision de *Wong* a déterminé certains critères pour décider si la preuve est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Des passages de cette décision ont été soulignés par le procureur de la partie patronale et se lisent ainsi<sup>(12)</sup>:

*Le paragraphe 24 (2) de la Charte*

Ayant conclu que les éléments de preuve magnétoscopique ont été obtenus dans des conditions qui portent atteinte à un droit garanti par la *Charte*, j'aborde la question de savoir si ces éléments de preuve devraient être écartés en vertu du par. 24(2) de la *Charte* parce qu'une telle situation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Cette question a d'abord été examinée dans l'arrêt *R. c. Collins*, [1987] 1 R.C.S. 265. Après avoir fait remarquer qu'il incombe à la personne qui cherche à écarter des éléments de preuve de démontrer que leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice, le juge Lamer, maintenant juge en chef, a énoncé de la manière suivante aux pp. 283 et 284 les nombreux facteurs qui doivent être examinés pour régler les questions litigieuses:

- quel genre d'éléments de preuve a été obtenu?
- quel droit conféré par la *Charte* a été violé?
- la violation de la *Charte* était-elle grave ou s'agissait-il d'une simple irrégularité?
- la violation était-elle intentionnelle, volontaire ou flagrante, ou a-t-elle été commise par inadvertance ou de bonne foi?

---

(9) Voir à ce sujet *Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec et Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, [1993] T.A. 1021, 1028.

(10) L.R.Q., c. C-12.

(11) Dans *Loi de 1982 sur le Canada* (L.R.C. 1985, app. II, no 44 annexe B, partie I).

(12) Voir *supra*, note 6, 57-59.

- la violation a-t-elle eu lieu dans une situation d'urgence ou de nécessité?
- aurait-on pu avoir recours à d'autres méthodes d'enquête?
- les éléments de preuve auraient-ils été obtenus en tout état de cause?
- s'agit-il d'une infraction grave?
- les éléments de preuve recueillis sont-ils essentiels pour fonder l'accusation?
- existe-t-il d'autres recours?

Notre Cour a, à plusieurs reprises, eu l'occasion d'examiner ces facteurs, notamment dans l'arrêt *R. c. Simmons*, [1988] 2 R.C.S. 495, aux pp. 532 à 536.

Dans l'appréciation de ces facteurs, l'équité du processus, et en particulier ses répercussions sur l'équité du procès, revêtent une importance capitale. Dans l'arrêt semblable *R. c. Duarte*, précité, notre Cour a conclu que l'élément de preuve contesté ne devait pas être écarté. La violation en cause portait atteinte au même droit important au respect de la vie privée. Et bien que l'infraction en l'espèce ne soit pas, en elle-même, parmi les plus graves du *Code*, il n'est pas déplacé de préciser que le produit de ces infractions devait être utilisé pour la perpétration de crimes beaucoup plus graves.

Comme dans l'arrêt *Duarte*, les policiers ont agi de bonne foi. Ils avaient des motifs raisonnables et probables de croire que l'infraction avait été commise, et ils auraient pu arrêter l'appelant sans même avoir recours à la preuve magnétoscopique. Comme dans l'arrêt *Duarte* également, la violation de la Charte découlait d'une mauvaise interprétation tout à fait raisonnable de la loi par les policiers. Il importe également de souligner le fait que la majeure partie de l'enquête policière en l'espèce s'est effectuée avant que notre Cour rende l'arrêt *Hunter c. Southam Inc.*, précité, et bien avant que la surveillance électronique ne soit reconnue comme une fouille ou une perquisition: *R. v. Finlay and Grellette* (1985), 23 C.C.C. (3d) 48 (C.A. Ont.), autorisation de pourvoi refusée, [1986] 1 R.C.S. ix. Conséquemment, comme c'était le cas dans l'arrêt *R. c. Duarte*, on peut en toute équité dire que la police, en agissant comme elle l'a fait, s'est conformée à ce qu'elle croyait être le droit existant, et ce avant qu'elle ait eu la possibilité raisonnable d'évaluer les répercussions de la Charte sur ses pratiques établies.

D'autres facteurs militent plus fortement que dans l'affaire *Duarte* en faveur de l'utilisation des éléments de preuve contestés. En l'espèce, les policiers ont demandé un avis juridique sur les mesures qui pouvaient être prises pour obtenir des éléments de preuve qu'ils ne pouvaient par ailleurs obtenir. Cette demande indique qu'aucune autre technique d'enquête n'était disponible. De même, les policiers craignaient que s'ils n'agissaient pas rapidement, ils ne pourraient pas obtenir d'éléments de preuve suffisants, de sorte qu'il y avait une certaine urgence. Comme le souligne l'arrêt *R. c. Simmons*, précité, aux pp. 533 et 534, voilà des considérations dont il faut tenir compte.

Dans ces circonstances, je suis d'avis de conclure que l'appelant n'a pas démontré que l'utilisation des éléments de preuve était susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

[Les italiques sont du soussigné.]

Aussi le procureur fit ressortir qu'il ne faut donc pas appliquer les critères élaborés par la Cour suprême en fonction de l'article 24 de la *Charte canadienne des droits et libertés* d'une façon aveugle puisque ceux-ci ont été élaborés conséquemment au *Code criminel*(13). En fait, l'argument important est l'atteinte à la vie privée et, dans le présent cas, elle est tout à fait minime. On a évité de filmer, entre autres, le plaignant dans des conditions qui porteraient atteinte à sa vie privée. Le vandalisme est un manquement important pour l'employeur et il n'avait pas d'autre recours à utiliser. Au surplus, il faut faire une distinction entre la preuve en droit criminel et en droit civil et, à ce titre, l'auteur Léo Ducharme(14) indique bien dans son ouvrage qu'il incombe au tribunal de décider, eu égard aux intérêts en présence, quels droits doivent prévaloir entre les droits fondamentaux prévus à l'article 23 de la charte québécoise et les droits fondamentaux assurés, entre autres, par l'article 2858 C.C.Q.

Dans le présent cas, rien découlant de l'admissibilité de la preuve déconsidérerait l'administration de la justice. Mieux, la preuve en vidéo rendrait injustice à l'employeur puisque l'employeur n'a aucune autre preuve. On doit donc procéder à une balance des inconvénients et il est évident que, dans ce cas, ils seraient beaucoup plus grands en ce qui concerne l'employeur.

Quant au fond du litige, le procureur reprit certains faits, à savoir que le plaignant a utilisé 54 pieds de tissu hygiénique à chaque fois et, deux fois, il fit une grosse boule. Or, la toilette a été bloquée par une surutilisation de papier. Le plaignant dit que c'est tout à fait involontaire. Or, sa version n'est pas crédible. Il ressort de la preuve que celui-ci ne veut pas travailler l'usine no 1 mais bien à l'usine 3 B à Dorval et, de plus, il veut travailler sur le quart de jour. Son comportement n'est pas normal. À chaque fois qu'il utilise la toilette, il la bloque.

C'est volontairement qu'il a voulu bloquer les toilettes. C'est certes un élément important pour juger la gradation de la sanction. En effet, il y a beaucoup de circonstances aggravantes dans le présent cas. Il s'agit d'un cas volontaire, le plaignant nie sa faute et il y avait répétition de celle-ci. Peut-être s'il avait eu des remords, il y aurait lieu de modifier la sanction et d'ailleurs sans doute l'employeur aurait agi de la même façon. De plus, son contremaître, M. Brown, s'apprêtait à lui donner une mesure disciplinaire. Le plaignant n'a que 99 semaines d'ancienneté et on ne rencontre aucune circonstance atténuante. Un cas de vandalisme est sérieux et peut amener un congédiement.

### ***B. Partie syndicale***

Pour sa part, le procureur de la partie syndicale soumit en premier lieu que la preuve par vidéo est inadmissible. En second lieu, dit-il, même si la preuve était admissible, l'employeur n'a pas prouvé l'acte de nature criminelle, soit le vandalisme.

Aussi, il s'agit d'une attaque à la vie privée que de filmer des personnes à la toilette(15).

Le procureur de la partie syndicale fit référence à la sentence finale de *Doman Forest Products*

---

(13) L.R.C. 1985, c. C-46.

(14) Léo Ducharme. *Précis de la preuve*. 4e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 1993. P. 251 et 254-255.

(15) *Société des alcools du Québec et Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q.*, [1983] T.A. 335, 336, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre.

*Ltd.* déjà mentionnée et rendue par l'arbitre David H. Vickers, et il conclut que la preuve vidéo était inadmissible(16). Dans ce cas, il s'agissait d'un employé qui a pris une certaine période de congé-maladie alors qu'il s'est affairé aux affaires de sa compagnie de construction. La preuve par vidéo a été déclarée illégale et les raisons citées à cet effet, sont les suivantes(17):

1. The surveillance was first ordered on September 12, 1989. No evidence was gathered at that time to warrant disciplinary action. But of more importance is the lack of sufficient evidence to warrant a surveillance from the outset.
2. While the Grievor may have been involved in a deceitful claim with W.B.C. at some other time, that was an event which occurred four years earlier.
3. The strange telephone call on October 20, 1989, in which the Grievor said that he was "going to be sick on Monday" could have been demystified by asking further questions.
4. The Grievor was a long service employee with no other disciplinary record. If the Company developed a suspicion about what he was up to when he was supposed to be sick, I believe it had an obligation to confront him immediately. He ought to have been told in September that the Company would not tolerate an abuse of sick leave. In October, rather than set about in an effort to trap him, I believe the Company had an obligation to confront him with their concerns and make confront him with their concerns and make specific inquiries of him and his doctor concerning the nature of the illness.

Aussi, l'arbitre ajouta les commentaires suivants(18):

In reaching this conclusion, I do not deny that employers have a legitimate interest to ensure that sick leave is not abused. But employees, in turn, have a right to privacy which ought not to be ignored without there first being some reasonable apprehension that abuse is about to occur. At a minimum, some threshold questions must be put to the Grievor relating to the nature of his illness, his ability to perform work and whether he anticipates doing anything else other than resting at home. In this case, it would also have been appropriate to ask if he was launched into another construction project and what he intended to do in that regard.

L'employeur devait prouver les raisons du congédiement. Or, tout le problème vient du contremaître, M. Deschênes, qui indique qu'il y a des dommages à la toilette no 58 depuis le mois de juin 1994. Comme déjà ci-haut noté, il y a eu des réparations au mois de septembre et d'autres à la fin du mois de novembre 1994. Également, au mois de décembre, une porte des toilettes a été presque arrachée. Ce n'est qu'à la mi-décembre que M. Deschênes rencontre la sécurité et fait état de ce qui s'est passé aux toilettes depuis la mi-juin. L'employeur n'avait aucune idée de l'auteur. Ce n'est qu'à compter de la mi-décembre que M. Beaudoin travaille à la bâtisse 114.

M. Chagnon s'est rendu sur les lieux et, après cinq minutes de réflexion, il décida quoi faire.

---

(16) L.A., Novembre 6, 1990.

(17) *Id.*, p. 14 de la décision.

(18) *Id.*, p. 14-15 de la décision.

Il n'a consulté qui que ce soit et n'a envisagé aucune autre situation que de mettre une caméra reliée à la vidéo à son bureau. Surtout, lorsqu'on mit la caméra en action, il n'y avait à ce moment aucun dommage qui avait été causé à la toilette puisqu'elle avait été fermée durant la période des Fêtes. Suite au premier incident de blocage de toilette, M. Chagnon a consulté M. Robert qui a eu une idée de la personne concernée. M. Robert laisse M. Chagnon poursuivre son enquête. Aussi, vers la mi-décembre, il y avait peu de gens qui travaillaient à cet endroit.

Surtout, il faut retenir que l'employeur n'a fait aucune mise en garde au plaignant ni à l'ensemble des employés qu'il utiliserait une caméra. Ainsi, il n'y a aucune démarche qui a été faite pour assurer l'intégrité de la salle de toilette no 58.

Le 17 janvier, le plaignant a subi une suspension administrative et, finalement, il a été congédié le 24. Sans la preuve par vidéo, l'employeur n'a aucune preuve pour imposer un congédiement. Quand l'employeur consulte son étude légale, le tort est déjà causé puisqu'il le fit entre le 17 et le 24 janvier.

Le procureur se questionne à savoir si l'article 2858 C.C.Q. s'applique. Or, là-dessus, il faut faire une distinction entre les décisions hors Québec. Or, selon l'article 100.12 a) du *Code du travail*(19), un arbitre peut interpréter et appliquer une loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief. Il y a donc lieu d'appliquer le droit commun ou le droit civil si une situation de droit surgit. L'article 100.2 C.tr. traite du mode de preuve que l'arbitre peut choisir. Cependant, la Charte s'applique et on ne peut confondre ses principes avec un mode de preuve.

L'article 2858 C.C.Q. est semblable au deuxième paragraphe de l'article 24 de la charte canadienne. D'ailleurs, l'arbitre Vickers, dans la décision *Doman Dorest Products Ltd.* déjà citée, applique la loi de la Colombie-Britannique ainsi qu'une décision de la Cour suprême. Certaines décisions enseignent que la charte ne s'applique pas, mais l'arbitre Vickers s'en est inspiré. Le droit du travail n'est pas exempt des principes de droit commun ou de la charte qui est applicable. À ce sujet, le procureur réfère à la décision de la *Société des alcools du Québec*(20), où l'arbitre Me Jean-Pierre Lussier est d'avis qu'en droit du travail on doit appliquer les mêmes règles de preuve que celles reconnues devant les tribunaux de droit commun.

L'article 2858 C.C.Q. reprend en fait comme un droit fondamental les articles 4 et 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Aussi, il s'agit d'une condition de travail que d'être sujet à un visionnement par caméra. Cette condition peut être déraisonnable.

En s'inspirant de l'arrêt *Dufour c. Centre hospitalier St-Joseph-de-la-Malbaie*(21), rendu par le Tribunal des droits de la personne, le procureur soumit que filmer le torse et le visage d'une personne dans un cubicule de toilette constitue une intrusion à la vie privée, à la dignité d'une personne.

En référant à *R. c. Dymont*(22), le procureur soumit que c'est en fonction de la vie privée qu'il faut juger. On a une obligation de respecter la dignité de la vie privée d'une personne. Dans le

---

(19) L.R.Q., c. C-27.

(20) Voir *supra*, note 15, 338-339.

(21) [1992] R.J.Q. 825 (T.D.P.Q.).

(22) (1988) 2 R.C.S. 417.

présent cas, c'est une personne qui est visée et non un lieu. Le fait que l'on fasse affaire à une propriété privée ne change rien au litige. C'est le droit fondamental à l'intégrité de la vie privée qui est en jeu.

Aussi l'on soumit *Thompson c. R.*(23), où le juge Landry mentionne que le cabinet est un lieu temporairement privé pour l'usager... et qu'«il s'agit d'un endroit que l'usager peut utiliser normalement en toute quiétude sans crainte d'être observé par une caméra cachée ou par des regards indiscrets».

Également, le tribunal fit d'autres remarques(24):

La Cour en arrive donc à la conclusion que, dans les présentes, les observations faites par les agents de la paix par une fente entre le cadre et la porte d'un cabinet dans une salle de toilettes accessible au public constituait une fouille. La Cour conclut de plus que, avant de procéder à observer l'appelant de cette manière, les agents de la paix ne possédaient pas de motifs raisonnables de croire que l'appelant commettait, alors qu'il occupait ce local, une violation de la *Loi sur les stupéfiants*.

Aussi, dans cet arrêt, la cour fit référence à l'affaire *R. c. Lofthouse*(25), rendue par la Cour du district de l'Ontario. Dans ce dossier, la cour a retenu qu'un cubicule de toilette était un endroit privé. Les causes font une distinction, disons, entre un lavabo, endroit ouvert, l'aire totale de la toilette et le cubicule.

Aussi le procureur fit référence à l'arrêt *Asencios c. R.*(26) pour faire valoir que l'article 8 de la charte canadienne n'avait pas été respecté et que toute personne est assurée qu'elle ne sera pas sujette à une perquisition, fouille ou saisie faite d'une façon non raisonnable. Dans ce cas, les policiers avaient repéré un garage où était entreposée de la cocaïne et avaient par la suite installé une caméra afin de pouvoir établir si on procédait à la vente illégale de narcotique. De plus, l'arrêt *Wong c. R.*, déjà cité, a été mentionné au tribunal, et ce, afin de souligner quelques éléments, à savoir qu'une fouille ou une perquisition ne peut être raisonnable que lorsqu'une autorisation judiciaire préalable a été obtenue. Également, une surveillance électronique non autorisée porte atteinte à l'article 8 lorsque la cible de celle-ci a une attente raisonnable quant au respect de sa vie privée. Le procureur souligna des passages des notes du juge La Forest quant aux attentes raisonnables en matière de respect de la vie privée. D'ailleurs, toujours à ce sujet, le procureur fit une référence à une note à l'effet que, dans une société libre, les agents de l'État ne peuvent en l'absence d'autorisation judiciaire avoir le droit d'enregistrer des propos à leur désir(27). Le même raisonnement vaut pour une surveillance magnétoscopique.

Il ressort donc de la jurisprudence, dont, entre autres, le cas *Lofthouse*, que tout citoyen a une expectative de vie privée dans les toilettes et encore plus dans un cubicule. Ainsi, il y a donc atteinte à la vie privée selon l'article 5 de la charte québécoise. Également, la notion de dignité est attachée à la vie privée au sens de l'article 4.

---

(23) [1988] R.J.Q. 695 (C.S.), 697.

(24) *Id.*, 699.

(25) (1986) 27 C.C.C. 553 (Ont. Dist. Ct.).

(26) (1987) 56 C.R. 344 (Qué. C.A.).

(27) Voir *supra*, note 6, 47.

Par la suite, le procureur fit allusion à l'arrêt *Roy c. Saulnier*(28). Une des remarques à ce sujet concerne la déconsidération de l'administration de la justice. La juge Beauregard a émis l'opinion que le *Code civil du Bas Canada* en 1992 ne comprenait pas l'équivalent de l'article 24 paragraphe 2 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Or, l'article 2858 C.C.Q. est venu pallier à ce manquement. Il faut donc s'interroger à savoir si l'utilisation des éléments de preuve est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Dans *R. c. Collins*(29) il nota les critères retenus par le juge Lamer. Toujours dans cette veine, il référa à l'arrêt *R. c. Burlingham*(30), et plus particulièrement aux notes du juge Iacobucci. Un passage se lit ainsi(31):

Dans l'arrêt subséquent *Jacoy*, précité, le juge Lamer a ensuite explicitement regroupé ces facteurs en trois catégories: (1) ceux qui portent atteinte à l'équité du procès, (2) ceux qui ont trait à la gravité de la violation, et (3) ceux qui se rapportent à l'effet de l'exclusion de la preuve sur la considération dont jouit l'administration de la justice.

Aussi un autre passage se lit ainsi(32):

Dans l'arrêt *Collins*, précité, à la p. 284, le juge Lamer dit:

Si l'utilisation de la preuve portait atteinte de quelque façon à l'équité du procès, alors celle-ci tendrait à déconsidérer l'administration de la justice et, sous réserve de la considération des autres facteurs, la preuve devrait généralement être écartée.

[Souligné dans l'original.]

Dans le présent dossier, le procureur fit valoir que les faits démontrent réellement une atteinte à la vie privée du plaignant, lesquels découlent d'un geste volontaire de l'employeur. Le but ultime de l'entreprise est de garder ses biens. Aussi, le premier objectif de l'employeur n'est pas de prendre le coupable. D'ailleurs, du mois de juin au mois de décembre 1994, l'employeur ne s'est pas occupé de faire quoi que ce soit concernant la toilette no 58. Le 10 janvier, l'employeur continue de filmer l'aire de la toilette. Il est alors à se demander pourquoi l'employeur n'est pas allé voir Beaudoin et lui faire mention que certains dommages étaient causés à cette toilette. Peut-être la réponse de M. Beaudoin aurait été que ce n'est pas lui qui causait ces dommages. L'employeur aurait dû alors l'aviser de se servir de papier hygiénique d'une façon normale. Or, en l'espèce on le laisse faire et on ne communique avec le service juridique que plus tard. Comme autre solution, l'employeur aurait pu envoyer des avis quant à l'existence de bris. Aussi, le procureur soumet que l'employeur aurait pu filmer de l'extérieur de l'aire de la toilette. Également, on ne peut invoquer l'urgence puisque le problème existait depuis le mois de juin 1994.

Peut-être l'employeur n'avait-il pas à payer tous ces coûts, mais d'autre part il n'avait pas le

---

(28) [1992] R.J.Q. 2419 (C.A.).

(29) (1987) 1 R.C.S. 265, 283-284.

(30) (1995) 2 R.C.S. 206, 230-233.

(31) *Id.*, 232.

(32) *Id.*, 232-233.

droit de violer les droits fondamentaux des individus. Il y a absence de gradation de moyens et le moyen utilisé n'en est pas un qu'un homme raisonnable aurait été susceptible d'employer. Il faut retenir le critère d'un homme raisonnable et non des critères personnels.

Il est évident que le plaignant a fait preuve d'un comportement irréfléchi, mais sans cette identification aucune preuve n'indique que ce soit lui. Aussi, on ne peut retenir qu'il y a une preuve d'un geste intentionnel d'un vandalisme. Peut-être le plaignant a-t-il menti, mais il faut regarder l'ensemble du dossier et du travail du plaignant. En effet, depuis la mi-décembre, il était à un petit bureau et il n'avait pas de raison de briser la toilette.

### C. Réponse

Le procureur de la partie patronale reconnaît que le plaignant a été affecté à la bâtisse 114 à la mi-décembre. Cependant, depuis la mi-novembre, il allait à cette bâtisse en effectuant son travail. M. Deschênes dit bien que c'est à partir du mois de novembre et décembre qu'il a réagi. L'élément déclencheur est le bris de la porte. Aussi, à compter du mois de novembre, les faits sont plus importants. Il s'ensuit donc que l'employeur devait agir et il a installé la caméra pour arrêter le vandalisme et savoir qui en était l'auteur.

Le 10 janvier, l'employeur n'avait pas à aviser le plaignant. L'employeur est en droit de prendre les moyens suffisants pour découvrir l'auteur puisqu'il n'a plus confiance en celui-ci. L'article 2858 C.C.Q. fait partie du chapitre de la recevabilité des éléments de preuve. Ceci vise l'expression utilisée au *Code du travail* à l'article 100.12, soit les moyens de preuve. Or, le législateur a laissé aux arbitres une discrétion quant aux moyens de preuve. Il s'ensuit qu'un arbitre n'est pas nécessairement lié par l'article 2858 C.C.Q.

D'ailleurs, à ce sujet, le procureur référa justement à la décision *Société des alcools du Québec* déjà citée qui indique que l'enregistrement magnétoscopique des faits et gestes d'un salarié en fonction en son insu ne viole pas son droit au respect de sa vie privée puisque, sauf exceptions, ses agissements n'appartiennent pas à sa vie privée lorsqu'il exécute son travail. Dans ce cas, on n'a pas exclu une telle preuve mais, bien au contraire, on a permis une preuve totale.

Certes, la partie syndicale a soulevé l'arrêt *Lofthouse* pour démontrer qu'il y avait eu atteinte au respect et à la dignité de la personne ou aux droits fondamentaux de la personne. D'autre part, l'arbitre Vickers dans *Doman Forest Products Ltd.* fait une distinction entre les droits fondamentaux qui sont assurés à une personne vis-à-vis l'État ou ses représentants et le respect de ces droits dans un contexte de travail et lors d'un litige entre des personnes privées. Deux passages ont été soulignés, soit les suivants(33):

There is a parallel to *Duarte*. In that case it was state versus citizen. In this case, involving employer and employee, the balance must be made between the right of the company to investigate what it considers to be an abuse of sick leave and the right of the grievor to be left alone. I do not think it would be open for me to countenance disciplinary action against an employee in circumstances where the company may have offended privacy rights.

[...]

I accept that an employee has a right to freedom of privacy, but I do not need to go as far as the language in *Re Canada Post*. In my opinion, it is a balancing of interests that

---

(33) Voir *supra*, note 7, 281-282.

is required. The employee's right to privacy weighed against the company's right to investigate what it might consider to be an abuse of sick leave.

Aussi, le procureur de la partie patronale soumit que le fardeau de la preuve appartient à celui qui demande l'exclusion d'une preuve<sup>(34)</sup>. D'ailleurs, le fardeau de preuve porte aussi sur les moyens à utiliser. Au surplus, comme il apparaît à la bande magnétoscopique, rendu à un certain endroit du cubicule, on ne voit nullement le corps de la personne.

Surtout quant à la déconsidération de l'administration de la justice, le procureur attira l'attention de l'arbitre à une décision *Droit de la famille — 2206*<sup>(35)</sup>, où le juge Senécal fait une distinction entre la déconsidération de l'administration de la justice en droit civil et en droit pénal. Comme autre remarque, le procureur fit ressortir que le plaignant a menti pour obtenir du travail et qu'il a fait de même pour le sauvegarder. Aussi, c'est toute l'aire des toilettes qui a été surveillée, et non seulement un endroit spécifique, et ceci est à prendre en considération.

#### **D. Réplique**

En dernier lieu, le procureur de la partie syndicale fit remarquer que l'article 2858 C.C.Q. traite d'éléments de preuve, tandis que les articles 2859 *et sqq.* réfèrent à des moyens de preuve. Quant au fardeau de preuve, celui-ci change selon les circonstances et il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y avait pas d'autre moyen que d'utiliser la caméra pour solutionner le problème. Quant à la décision en droit familial, il faut retenir que nous sommes dans un domaine tout à fait différent puisque tout est jugé en fonction des intérêts de l'enfant.

## **II. Discussion et décision**

Ainsi qu'il apparaît à l'argumentation des parties, plusieurs principes ont été soulevés.

En premier lieu, il faut répondre à la question à savoir si comme arbitre je dois m'en rapporter à l'article 2858 C.C.Q. ainsi que l'interpréter. On a soumis de la jurisprudence à l'effet qu'un arbitre ne doit s'en tenir qu'au respect de la justice naturelle et qu'ainsi il n'y a pas lieu en l'instance d'appliquer ou de considérer l'article 2858 C.C.Q. Je ne crois pas pouvoir partager ce point de vue, et ce, pour plusieurs raisons. L'article 100.2 C.tr. indique que l'arbitre doit procéder selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. L'objection qui est soulevée par la partie syndicale dépend de ce que l'on peut entendre par procédure. Aussi, l'article 2858 C.C.Q. est un élément de preuve au sens du code civil. Aussi, il faut distinguer entre un élément de preuve et un mode de preuve. De plus, l'article 100.12 C.tr. indique qu'un arbitre dans l'exercice de ses fonctions peut interpréter et appliquer une loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief.

Certes, il ne s'agit pas d'une obligation, mais on rencontre néanmoins une indication du législateur que l'arbitre prenne en considération, entre autres, une loi lorsqu'il est nécessaire de la faire pour décider d'un grief. Dans le présent cas, il y a une objection sérieuse qui a été soulevée par la partie syndicale à l'encontre de la preuve faite par vidéo. Cette objection qui est, entre autres, basée sur l'article 2858 C.C.Q. m'apparaît donc nécessaire pour décider du présent grief.

Au surplus, un arbitre de griefs ne peut agir comme amiable compositeur et seulement rendre

---

(34) *R. c. Duarte*, (1990) 1 R.C.S. 30, 59 et *Wong*, *supra*, note 6, 58.

(35) [1995] R.J.Q. 1419 (C.S.), 1424-1425.

un jugement en équité sans tenir compte assez souvent de diverses dispositions de lois. En effet, au cours des années, les arbitres ont été appelés à étudier les théories des *laches* et de l'*estoppel*. Ce sont des notions de common law ou de droit civil sous d'autres appellations.

Également, un arbitre doit souvent appliquer des règles de preuve qui sont connues de tous afin d'assurer un climat stable dans les relations du travail. Ainsi, on peut faire allusion aux règles du contre-interrogatoire, du oui-dire, la préouverture d'enquête, d'une contre-preuve et de plusieurs autres exemples. Peut-être un arbitre n'est-il pas obligé de suivre à la lettre chacune des règles puisqu'alors on procéderait plutôt devant les tribunaux civils qu'en arbitrage. Néanmoins, un arbitre doit conserver une certaine cohésion.

Peut-être que le droit du travail se distingue du *Code civil du Québec*, mais il n'en reste pas moins que le *Code civil du Québec*, qui s'applique aux relations entre les individus ou personnes, énonce à l'article 35 que toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. L'article 2858 C.C.Q. vient préciser l'article 35 en ce qui a trait à tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux libertés et droits fondamentaux d'un individu et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. L'on peut associer facilement le respect des libertés et droits fondamentaux d'une personne avec la justice naturelle. Il m'apparaît donc que, dans le présent cas, je dois considérer pour l'appréciation de l'objection qui a été soulevée par la partie syndicale l'article 2858 C.C.Q.

Avant d'aborder l'étude de l'objection qui m'a été soumise par la partie syndicale, il m'apparaît utile de reprendre certains faits. Le plaignant a été muté à l'usine no 1, le 12 novembre 1994. Peu après son arrivée à l'usine no 1, il a définitivement manifesté son mécontentement de travailler à cet endroit puisqu'il demanda à M. Robert de le retransférer à l'usine no 3 B à Dorval. Je dois reconnaître immédiatement que la version de M. Robert est beaucoup plus crédible que celle du plaignant, et ce, abstraction faite de son témoignage concernant l'utilisation du papier hygiénique. En effet, le plaignant a menti lors de l'audition quant à ses diplômes scolaires et il fit de même lorsqu'il remplit sa demande d'emploi. Il y eut des problèmes à la toilette no 58, le 18 novembre. Je ne peux maintenir que M. Beaudoin ait pu être l'instigateur de ceux-ci. Par contre, à cette époque, il allait comme tout autre agent de relance à l'usine no 1 à la bâtisse no 114 chercher du matériel brut ou certains outils.

Vu une certaine incapacité de travail du plaignant, celui-ci a été affecté à la bâtisse no 114 à compter du mois de décembre 1994. Il y travaillait avec une dizaine d'autres employés et nécessairement d'autres agents de relance de l'usine no 1, qui venaient à l'occasion. Vers le 12 décembre, la porte d'un cubicule de toilette est endommagée sévèrement. Peu de temps après ce dernier événement, la direction de l'employeur a fermé la toilette no 58. Celle-ci n'a été rouverte que vers le 4 janvier 1995. Il ressort de la preuve, quoiqu'il y ait eu une inspection de la toilette au mois de septembre, que celle-ci était en mauvais état au mois de décembre et l'employeur a décidé de la faire repeindre et surtout de faire vérifier toute la plomberie. Ceci avait été, comme ci-haut mentionné, exécuté au mois de septembre. L'employeur est devenu conscient que quelqu'un ou des personnes endommageaient sa propriété.

On ne peut nier que le plaignant était mécontent de travailler à l'usine no 1 puisqu'il a demandé plusieurs transferts et, d'ailleurs, ceci ressort de son témoignage. Il n'aimait pas travailler durant le quart de soir.

À tout événement, durant la période de fermeture de la toilette, l'employeur a installé une caméra le long d'un tuyau qui monte jusque vers la toiture de la bâtisse et elle était placée à environ 15 pieds du plancher de la toilette. Cette caméra était reliée à un vidéo. La caméra était placée en axe de sorte que l'on ne pouvait qu'observer la partie avant d'un cubicule de toilette. On ne voit jamais qui que ce soit utiliser un cabinet d'aisances. On n'aperçoit que la partie où

il y a un rouleau de papier hygiénique et alors on peut voir les gestes accomplis par une personne.

Avant d'aller plus avant, une question importante m'apparaît être de déterminer si l'employeur avait comme possibilité d'autres moyens comme méthode d'enquête. En effet, il y a eu bris à la toilette no 58 depuis le mois de juin, d'autres au mois de novembre et un autre sans raison au mois de décembre. La toilette comprend deux urinoirs et deux cubicules de toilette. Elle est quand même assez petite, à savoir environ 15 pieds par 20 de superficie. Il y a des actes délibérés qui ont été commis. L'employeur avait certes le droit de trouver la ou les personnes qui causaient des dommages à sa propriété. M. Chagnon expliqua qu'il ne pouvait rester dans un cubicule pendant à peu près 12 heures par jour afin de savoir qui pouvait causer des dommages.

Même à cela, si on retenait une telle possibilité, il n'en reste pas moins que le moyen aurait pu être jugé comme portant atteinte à l'intégrité de la personne. Installer une caméra à l'extérieur n'aurait non plus apporté de solution. Les moyens de preuve auraient été presque impossibles.

Ainsi qu'il ressort de l'arrêt *Collins* ci-haut noté, je dois conclure qu'il ne peut y avoir recours à d'autres méthodes d'enquête dans le présent cas. D'ailleurs le manège n'était pas si complexe que ça puisque certains salariés s'en sont aperçus.

Une grande majorité de la jurisprudence qui m'a été soumise réfère à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les dispositions essentielles de la charte quant aux causes citées sont les articles 2, 8 et, plus particulièrement, le 2e paragraphe de l'article 24, qui se lisent ainsi:

2. [Libertés fondamentales] Chacun a les libertés fondamentales suivantes:

- a) liberté de conscience et de religion;
- b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
- c) liberté de réunion pacifique;
- d) liberté d'association.

8. [Fouilles, perquisitions ou saisies]

Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.

24. (2) [Irrecevabilité d'éléments de preuve qui risqueraient de déconsidérer l'administration de la justice] Lorsque, dans une instance visée au paragraphe (1), le tribunal a conclu que des éléments de preuve ont été obtenus dans des conditions qui portent atteinte aux droits ou libertés garantis par la présente charte, ces éléments de preuve sont écartés s'il est établi, eu égard aux circonstances, que leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Aussi, l'arrêt *Collins* énonce qu'il y a eu une fouille abusive auprès d'une personne afin de trouver des stupéfiants. Une fois cet élément prouvé, il faut alors traiter de la déconsidération de l'administration de la justice en permettant une telle preuve. Cet arrêt traite longuement de cet aspect. Le pouvoir de chaque juge est peut-être discrétionnaire, mais il faut considérer la raisonnablement de la mission d'une telle preuve et ceci se fait en fonction de certaines valeurs. On

indique certains éléments qui d'ailleurs, sont reproduits à la page 259 de la présente décision(36). On retient que, si l'utilisation de la preuve porte atteinte de quelque façon à l'équité du procès, celle-ci tendrait à déconsidérer l'administration de la justice. Un passage est à cet effet(37). Aussi, je crois qu'il faut retenir un passage de la décision *Collins*, soit les notes du juge Lamer puisque cet élément est repris par un très grand nombre de décisions par la suite. Le passage se lit ainsi(38):

Selon moi, il est clair que les facteurs pertinents à l'égard de cette détermination comprennent la nature de la preuve obtenue par suite de la violation et la nature du droit violé, plutôt que la façon dont ce droit a été violé. Une preuve matérielle obtenue d'une manière contraire à la *Charte* sera rarement de ce seul fait une cause d'injustice. La preuve matérielle existe indépendamment de la violation de la *Charte* et son utilisation ne rend pas le procès inéquitable. Il en est toutefois bien autrement des cas où, à la suite d'une violation de la *Charte*, l'accusé est conscrit contre lui-même au moyen d'une confession ou d'autres preuves émanant de lui. Puisque ces éléments de preuve n'existaient pas avant la violation, leur utilisation rendrait le procès inéquitable et constituerait une attaque contre l'un des principes fondamentaux d'un procès équitable, savoir le droit de ne pas avoir à témoigner contre soi-même. Ce genre de preuve se trouvera généralement dans le contexte d'une violation du droit à l'assistance d'un avocat. C'est ce qu'illustrent nos arrêts *Therens*, précité, et *Clarkson c. La Reine*, [1986] 1 R.C.S. 383. L'utilisation d'une preuve auto-incriminante obtenue dans le contexte de la négation du droit à l'assistance d'un avocat compromettra généralement le caractère équitable du procès même et elle doit en général être écartée. Plusieurs cours d'appel ont également souligné cette distinction entre des éléments de preuve auto-incriminants découlant d'une violation de la *Charte* (voir *R. v. Dumas* (1985), 23 C.C.C. (3d) 366 (C.A. Alb.), *R. v. Strachan* (1986), 24 C.C.C. (3d) 205 (C.A. C.-B.) et *R. v. Dairy Supplies Ltd.* (C.A. Man., 13 janvier 1987, inédit)). Dans certaines circonstances, il peut également être pertinent de savoir que les éléments de preuve auraient été obtenus de toute façon sans violation de la *Charte*.

Dans l'affaire *R. c. Dymont* déjà citée, il y a eu une saisie de sang sans mandat et elle a été jugée abusive. Aussi, dans cet arrêt, on traite de la vie privée en indiquant que l'on ne devait pas entendre cette expression comme étant uniquement liée au sens physique et je reprends les termes «car il s'agit surtout de sauvegarder la dignité de la personne humaine». Aussi, il ressort de cette décision et de plusieurs autres qui ont été citées qu'une autorisation préalable lorsqu'elle peut être obtenue est une condition préalable à la validité constitutionnelle d'une fouille, d'une perquisition et d'une saisie(39). Dans ce cas, la preuve a été rejetée et l'accusation a également été rejetée.

L'arrêt *R. c. Lofthouse* au niveau de la Cour du district de l'Ontario, a été cité surtout pour faire ressortir qu'il s'agit d'une atteinte à la vie privée que de filmer par bande magnétoscopique une personne qui est dans un cabinet d'aisances. De nouveau, il n'y avait aucun mandat de perquisition ou de fouille qui avait préalablement autorisé un tel geste de la part de la police. Le juge conclut qu'il s'agissait d'une saisie selon l'article 8 de la charte canadienne. Cependant,

---

(36) Voir *supra*, note 29, 283.

(37) *Id.*, 284.

(38) *Id.*, 284-285.

(39) Voir *supra*, note 22, 437.

des passages méritent d'être soulignés(40):

There can be no question but that the videotaping of the accused and his conduct in the cubicle was a search which infringed on his reasonable expectations of privacy. Was that search an "unreasonable search" and thus forbidden by s. 8? I approach this question bearing in mind the high degree of intrusiveness involved in the videotaping of wash-room cubicles.

In *Hunter et al. v. Southam Inc.*, Chief Justice Dickson said at p. 109:

That purpose [of s. 8] is, as I have said, to protect individuals from unjustified State intrusions upon their privacy. That purpose requires a means of *preventing* unjustified searches before they happen, not simply of determining, after the fact, whether they ought to have occurred in the first place. This, in my view, can only be accomplished by a system of *prior authorization*, not one of subsequent validation.

I recognize that it may not be reasonable in every instance to insist on prior authorization in order to validate governmental intrusions on individuals' expectations of privacy. Nevertheless, where it is feasible to obtain prior authorization, I would hold that such authorization is a pre-condition for a valid search and seizure.

D'autre part, vu les circonstances du présent cas, la preuve a été admise puisque le tribunal considéra que l'admission d'une telle preuve n'entraînerait pas une déconsidération de l'administration de la justice vu les faits particuliers de ce cas. La Cour d'appel dans le même cas traita longuement de l'attente au respect de la vie privée d'une personne(41). La Cour décida donc que, dans le présent cas, on n'avait pas enfreint l'article 8 de la charte canadienne.

Chacun des arrêts cités apporte une certaine particularité. Un des arrêts les plus intéressants à ce sujet est celui de *R. c. Burlingham*. Les remarques du juge Iacobucci illustrent bien la jurisprudence(42). Celles-ci se lisent ainsi(43):

Si j'applique le critère de l'arrêt *Collins* aux faits de la présente affaire, je conclus, à l'instar du juge en chef McEachern, dissident en cour d'appel, que tous les éléments de preuve dérivée devraient être écartés.

Dans l'arrêt *Collins*, précité, aux pp. 283 à 285, le juge Lamer (maintenant Juge en chef) a énoncé un certain nombre de critères qu'il faut examiner pour déterminer si l'utilisation d'éléments de preuve obtenus contrairement à un droit garanti par la *Charte* est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Dans l'arrêt subséquent, *Jacoy*, précité, le juge Lamer a ensuite explicitement regroupé ces facteurs en trois catégories: (1) ceux qui portent atteinte à l'équité du procès, (2) ceux qui ont trait à la gravité de la violation, et (3) ceux qui se rapportent à l'effet de l'exclusion de la preuve

---

(40) Voir *supra*, note 25, 561.

(41) *R. c. Lofthouse* voir *R. c. LeBeau*, (1988) 62 C.R. 157 (Ont. C.A.).

(42) Voir *supra*, note 30, 232-233.

(43) *Ibid.*

sur la considération dont jouit l'administration de la justice. Il appert que, lorsque notre Cour a pour la première fois formulé l'analyse fondée sur le par. 24 (2) dans l'arrêt *Collins*, l'effet de la preuve sur l'équité du procès a été jugé comme étant le facteur le plus important sous le régime du par. 24 (2) pour ce qui est de déclencher l'effet d'exclusion de la réparation prévue par la *Charte*. Dans l'arrêt *Collins*, précité, à la p. 284, le juge Lamer dit:

Si l'utilisation de la preuve portait atteinte de quelque façon à l'équité du procès, alors celle-ci tendrait à déconsidérer l'administration de la justice et, sous réserve de la considération des autres facteurs, la preuve devrait généralement être écartée. [Souligné dans l'original.]

Dans l'arrêt *Collins*, précité, aux pp. 284 et 285, le juge Lamer fait également remarquer que la preuve auto-incriminante obtenue à la suite d'une violation de la *Charte* (c'est-à-dire lorsque l'accusé est mobilisé contre lui-même au moyen d'une confession ou d'autres éléments de preuve émanant de lui) compromettra généralement l'équité du procès et devrait généralement être écartée. Il a été expressément déterminé que les éléments de preuve de cette nature sont généralement obtenus dans le contexte d'une violation du droit à l'assistance d'un avocat. Pour des arrêts plus récents sur ce point, voir *R. c. Broyles*, [1991] 3 R.C.S. 595; *R. c. Hebert*, [1990] 2 R.C.S. 151; *R. c. Elshaw*, [1991] 3 R.C.S. 24. L'iniquité du procès touche au coeur même de la considération dont jouit l'administration de la justice: *Hebert*, précité, aux pp. 207 et 208; voir également J. Sopinka, S.N. Lederman et A.W. Bryant, *The Law of Evidence in Canada* (1992), à la p. 407, [Traduction] «[d]ès qu'un élément de preuve contesté est jugé attentatoire à l'équité du procès, l'exclusion s'ensuit presque inévitablement».

Après une révision de tous les arrêts et sentences qui m'ont été cités, je crois que néanmoins il faut faire certaines distinctions. La plupart des arrêts cités sont de la Cour suprême et traitent d'une infraction au *Code criminel*. On tente d'éviter une immixtion dans la vie privée de personnes par l'État. L'article 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés* apporte une garantie de protection contre les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives. Or, il m'apparaît que l'élément évident qui sous-tend toute cette jurisprudence résulte du fait qu'une personne accusée en vertu du *Code criminel* doit toujours être présumée innocente tant que l'on n'a pas prouvé le contraire. Aussi découlant de ce principe, une personne accusée d'un acte criminel ne peut être contrainte à témoigner. Il va donc de soi que les tribunaux ont retenu que toute preuve incriminante qui ne répond pas aux critères plus particulièrement de l'article 8 de la charte canadienne est inadmissible.

Je me permets d'observer qu'en droit civil, où on fait face à un système judiciaire de nature contradictoire, il faut alors, comme l'a soulevé le juge L'Heureux-Dubé à ses motifs dans l'arrêt *R. c. Silveira*(44), faire une certaine distinction, entre autres, dans les attentes à la vie privée qui existent sur les lieux de travail. Ainsi, le paragraphe 117 se lit ainsi(45):

117 Notre Cour a déjà analysé, quant au caractère raisonnable des fouilles, perquisitions et saisies en vertu de l'art. 8 de la *Charte*, les attentes moindres qui, en matière de vie privée, existent dans des lieux de travail. (Voir *Thomson Newspapers Ltd. c. Canada (Directeur des enquêtes et recherches, Commission sur les pratiques restrictives du commerce)*, [1990] 1 R.C.S. 425; *Comité paritaire de l'industrie de la*

---

(44) (1995) 2 R.C.S. 297, 354-355.

(45) *Ibid.*

*chemise c. Potash*, [1994] 2 R.C.S. 406.) De toute évidence, les attentes en matière de vie privée dans le contexte du commerce de stupéfiants ne sont pas différentes de celles qui existent dans le cadre d'une entreprise légitime exploitée dans une demeure ou dans des locaux commerciaux. Il serait, en fait, à tout le moins ironique de conclure que les attentes en matière de vie privée sont plus élevées dans le cadre d'une entreprise illégale que dans celui d'une entreprise légitime.

D'ailleurs, on retrouve des commentaires à peu près semblables dans *Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Potash*(46), et ceci apparaît, entre autres, au jugé, et dont un passage se lit ainsi:

Les critères énoncés dans l'arrêt *Hunter*, qui ont été élaborés dans un contexte fort différent, ne sont pas applicables. L'exercice des pouvoirs d'inspection prévus au deuxième alinéa du par. 22e) n'entraîne pas les stigmates qui sont normalement associés aux enquêtes de nature criminelle et leurs conséquences sont moins draconiennes. La possibilité que les personnes chargées de l'application d'une loi découvrent dans le cadre de leur inspection des indices qui en laissent soupçonner la violation n'altère pas l'intention fondamentale qui anime l'exercice des pouvoirs d'inspection. Il en est ainsi lorsque leur mise en oeuvre est motivée par une plainte. Le système de plainte constitue un moyen pragmatique non seulement de vérifier les manquements à la LDCC, mais également d'en dissuader la survenance. Compte tenu de l'importance de l'objectif des lois de nature réglementaire, de la nécessité des pouvoirs d'inspection et des attentes réduites en matière de vie privée, l'équilibre entre les intérêts sociaux et les droits des particuliers ne commande pas l'imposition d'un système d'autorisation préalable en sus de l'aval législatif.

Deux autres passages du jugé sont à retenir:

La norme du caractère raisonnable est plus souple en matière de réglementation d'un secteur de l'industrie qu'en matière criminelle.

[...]

Par ailleurs, une inspection motivée par une plainte d'un employé est en soi insuffisante pour justifier que les inspecteurs soient soumis aux critères de l'arrêt *Hunter*. Il existe en effet une distinction importante entre avoir des motifs raisonnables et probables de croire qu'une infraction a été commise et posséder une simple information. Une inspection sera souvent nécessaire avant même qu'on puisse justifier l'existence de motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise. C'est la position que commande le fait que la LDCC ne vise qu'un secteur réglementé de l'industrie. Enfin, une plainte comme celle formulée en l'espèce qui s'avère fondée une fois l'inspection complétée donne lieu non pas à un recours pénal mais à un recours civil en réclamation de salaire. *Or les recours civils ne sont manifestement pas envisagés dans l'arrêt Hunter.*

[Les italiques sont du soussigné.]

Le juge La Forest s'exprime plus loin de la façon suivante et ses motifs se lisent ainsi(47):

---

(46) (1994) 2 R.C.S. 406.

(47) *Id.*, 422.

Compte tenu de l'importance de l'objectif des lois réglementaires, de la nécessité des pouvoirs d'inspection et des attentes réduites en matière de vie privée, l'équilibre des intérêts sociaux et des droits des particuliers ne commande pas l'imposition d'un système d'autorisation préalable en sus de l'aval législatif. Bien sûr, les balises particulières qui encadrent le régime d'inspection devront protéger, dans la mesure du possible, le droit à la vie privée des individus affectés.

La juge L'Heureux-Dubé reprend les mêmes idées et dont un court passage se lit ainsi(48):

Ainsi, les attentes en matière de vie privée que peuvent entretenir les employeurs visés par la disposition contestée ne sont pas très élevées. Les intimés le concèdent d'ailleurs.

Aussi, le juge La Forest dans *Thompson Newspapers Ltd.*(49) nota la même idée. Plus particulièrement un passage se lit ainsi(50):

L'application d'une norme du caractère raisonnable moins s'avère et plus souple dans le cas des fouilles, des perquisitions et des saisies en matière administrative ou réglementaire est tout à fait conforme à une interprétation fondée sur l'objet de l'art. 8. Comme le juge Dickson l'a dit clairement dans l'arrêt *Hunter c. Southam Inc.*, (1984) 2 R.C.S. 145, l'objet de l'art. 8 est de protéger les attentes raisonnables des citoyens en matière de vie privée (p. 159). Mais ce degré de vie privée auquel le citoyen peut raisonnablement s'attendre peut varier considérablement selon les activités qui le mettent en contact avec l'État.

Un autre passage se lit ainsi(51):

Il s'ensuit que les attentes des particuliers ne peuvent être très élevées quant au respect de leur droit à la vie privée dans le cas de lieux ou de documents utilisés ou produits dans l'exercice d'activités qui, bien que légales, sont normalement réglementées par l'État. [...]

La situation est évidemment très différente lorsque l'État cherche à obtenir des renseignements non pas dans le cadre de la réglementation d'une activité sociale ou commerciale légale, mais au cours d'une enquête relative à une infraction criminelle.

Les présents faits ont pris place sur les lieux de travail. L'employeur a un droit de surveillance, et ceci a toujours été reconnu. Aussi, il faut considérer chaque cas selon les circonstances.

Il est indéniable que depuis la mi-novembre alors que le plaignant avait accès à la toilette no 58, il y a eu des dommages qui ont été causés à celle-ci. Plus particulièrement, au cours du mois de décembre, une porte d'un cabinet d'aisances a été fortement endommagée. Quelques jours

---

(48) *Id.*, 444.

(49) *Thompson Newspapers Ltd. c. Directeur des enquêtes et recherches, Commission sur les pratiques restrictives du commerce du Canada*, (1990) 1 R.C.S. 425, 506-507.

(50) *Id.*, 506.

(51) *Id.*, 507-508.

plus tard, toute la toilette a été fermée. Certes, il y a une période de congé des Fêtes et de fermeture et, dès le retour du plaignant à son travail, il a pu constater que l'employeur avait fait des travaux de réfection. Les faits parlent par eux-mêmes.

Aussi, il faut prendre en considération si on analyse l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec que toute personne a droit au respect de sa vie privée. Cependant, ainsi qu'il ressort de plusieurs arrêts de la Cour suprême, il faut faire une distinction entre les attentes au respect de sa vie privée lors d'une fouille, perquisition ou saisie en matière criminelle et ce qui a été exigé en fonction du droit réglementaire ou administratif. Il m'apparaît que l'attente au respect de la vie privée du plaignant est beaucoup moins grande que celle qui peut exister en fonction du droit criminel et aussi en fonction des présentes circonstances.

Un autre principe sous-jacent à la déconsidération de l'administration de la justice est l'équité du procès. Il s'ensuit donc qu'en droit criminel une personne accusée est toujours présumée innocente et l'intrusion dans sa vie privée par perquisition, fouille ou saisie abusives porte donc réellement atteinte au respect de sa vie privée, à moins qu'il n'y ait eu une autorisation au préalable à cet effet. L'appareil judiciaire et policier accuse une personne après l'avoir surveillée, perquisitionnée ou avoir saisi les objets incriminants sans autorisation. Cette relation n'existe pas en droit du travail et je peux dire aussi en droit civil.

Au surplus, sur les lieux du travail, un employé a toujours une relation de subordination avec son employeur et doit fournir une prestation de travail normale, adéquate et sauvegarder les biens de l'employeur. Dans le présent cas, il y a eu de nombreux bris à la toilette. Tout a été remis en bon état de fonctionnement durant le temps des Fêtes. On a peinturé la toilette puisqu'elle était sale. Il est évident que l'employeur voulait assurer de bonnes conditions de travail à ses employés.

Cependant, l'employeur savait qu'une ou deux personnes avaient commis des gestes inappropriés à la toilette en causant des dommages.

L'employeur a décidé de faire enquête afin que ceci cesse. Comme moyen d'enquête, il a choisi d'installer une caméra ainsi qu'expliqué au préalable, c'est-à-dire que celle-ci ne visait pas par son axe le cabinet de toilette lui-même.

En retenant ce facteur énoncé dans l'arrêt *Collins* ci-haut mentionné, il faut se demander si des éléments de preuve auraient été obtenus en tout état de cause. Je ne crois pas. En effet, ainsi que M. Chagnon a expliqué, il était impossible de mettre sur pied un système d'enquête qui aurait pu permettre de s'assurer des personnes qui causaient des dommages. D'une part, il est impensable de croire qu'une personne puisse rester dans une toilette 12 heures de temps et, même à cela, il aurait fallu que l'enquêteur observe par la fente de la porte de la toilette. Il y aurait eu autant atteinte à la vie privée dans ce cas que d'installer une caméra. En fait, l'atteinte aurait été beaucoup plus grave et importante qu'elle ne l'a été dans le présent cas. Ceci amène à se poser la question si on avait pu avoir recours à d'autres méthodes d'enquête. Je crois que non et en fait pour les mêmes motifs que ci-haut mentionnés.

Aussi, il est facile de constater que les éléments de preuve recueillis sont essentiels pour fonder l'accusation ou pour imposer une mesure disciplinaire.

Si on prend pour acquis qu'il y a une violation à l'article 5, quoique j'estime que l'atteinte à la vie privée dans le présent cas est presque inexistante et qu'ainsi on ne peut invoquer l'article 5, on peut se demander aussi si cette supposée violation a eu lieu dans une situation d'urgence et de nécessité. La réponse doit être affirmative lorsque l'on considère tous les faits. Peut-être n'était-ce pas une question d'urgence très importante, mais il y a définitivement nécessité

puisque des dommages répétés avaient été commis.

Toujours en considérant les facteurs énoncés, il n'y a pas lieu de conclure que la violation était intentionnelle, volontaire ou flagrante. Si violation il y a, elle a été commise de bonne foi.

Quant au genre d'élément de preuve qui a été obtenu, ce facteur a été par la suite modifié par d'autres arrêts de la Cour suprême puisqu'on applique autant ce facteur à un tel matériel qu'à tout autre preuve. Par contre, et j'insiste, nous ne sommes pas en matière de droit criminel. Cette distinction est capitale.

Aussi, quant au principe de l'équité du procès, la question se pose différemment soit en droit du travail ou en droit civil. Certes, si un employeur n'avait aucun motif raisonnable d'agir en exigeant un examen médical ou en procédant comme il le fit dans le présent cas, son geste devient assimilable à celui d'un abus de droit. Lorsqu'il y a un tel abus de droit, on écarte donc ce qui a été obtenu, accompli ou imposé. La problématique en droit du travail ou en droit civil se pose aussi différemment. Il y a lieu de considérer la balance des inconvénients.

Dans le présent cas, il faut se demander si l'employeur devait subir des dommages ou intervenir comme il le fit afin de trouver la ou les personnes qui faisaient un tel dommage. Je sou mets que se poser la question amène une réponse affirmative à l'égard de l'employeur dans le présent cas. En effet, si je déclare la preuve inadmissible, il est évident que c'est l'employeur qui subit une iniquité. Le plaignant ne pourrait être nullement réprimandé puisque l'employeur, à part la bande vidéo, n'avait aucune autre preuve. Cependant, l'employeur n'avait pas d'autres moyens pour obtenir cette preuve. Il s'ensuivrait que, si on prend pour acquis que la preuve est inadmissible, le plaignant ne pourra jamais être réprimandé pour ses gestes et ainsi l'employeur serait placé dans la même situation advenant que le plaignant retourne au travail. Maintenant qu'il sait que le plaignant est la personne qui a causé les dommages, il faudrait qu'il la fasse suivre chaque fois qu'il va à la toilette. Ceci deviendrait un abus de droit.

En toute déférence, je ne crois pas que l'on puisse transposer le principe énoncé par la Cour suprême dans le cadre d'infractions ou d'actes criminels ou droit civil. Certes, l'article 2858 C.C.Q. a une signification importante. D'autre part, il faut dans chaque cas examiner tous les aspects de la preuve.

L'article 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne* énonce, entre autres, que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité. Cette disposition se rapporte beaucoup de l'article 35 du *Code civil du Québec*.

L'arbitre Me Gilles Trudeau dans *Bridgestone/Firestone Canada inc.* (52), a eu à étudier l'article 2858 C.C.Q. lors de la prise par vidéo des agissements d'une personne sur son terrain privé et il fait des commentaires concernant la jurisprudence en vertu de la charte canadienne et certaines remarques concernant l'article 2858 C.C.Q. Je retiens ces passages(53):

Il ressort donc de cette jurisprudence que la notion de lieux privés est relative et dépend de l'attente raisonnable de protection de la vie privée qu'on peut entretenir à l'égard d'un lieu en particulier. On voit aussi dans cette jurisprudence que la Cour suprême n'érige pas en absolu la protection de la vie privée mais pondère toujours ce

---

(52) *Bridgestone/Firestone Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette*, [1995] T.A. 505, 518-519.

(53) *Id.*, 518.

droit fondamental avec le droit de l'État de s'acquitter de ses responsabilités en matière d'application des lois.

Bien que fort utile pour interpréter les règles de protection de la vie privée nouvellement établies dans le *Code civil du Québec*, il faut se garder d'y appliquer cette jurisprudence intégralement, sans prendre en compte les différences marquées dans les contextes juridiques respectifs. L'article 8 de la charte canadienne vise à protéger la vie privée des citoyens contre des assauts abusifs de la part de l'État. C'est une question névralgique à la base même de toute société libre et démocratique.

Le *Code civil du Québec* régit les relations des citoyens entre eux. Ainsi, les articles 35 et 36 C.C.Q. protègent le citoyen contre l'invasion de sa vie privée par un autre citoyen. Cependant, comme mentionné plus haut, ces dispositions ne posent pas le droit au respect de la vie privée comme un absolu. Ce droit est nécessairement nuancé, pondéré selon le contexte dans lequel on l'applique.

Aussi, on avait filmé le plaignant alors qu'il circulait en voiture et marchait dans un centre d'achats.

Peut-être les faits sont-ils différents mais, comme Me Trudeau l'indique et ainsi que je l'ai fait, le tout dépens de l'attente raisonnable de protection à la vie privée qu'on peut entretenir.

La sauvegarde de la dignité d'une personne ou le respect à la vie privée de celle-ci ne sont pas un droit absolu. D'ailleurs, même dans l'affaire *Lofthouse*, la Cour d'appel de l'Ontario a jugé que suite à la perception que se faisait l'inculpé des toilettes, il n'avait plus attente raisonnable de protection de sa vie privée, et ce, même à l'intérieur d'un cabinet d'aisances.

Comme je l'ai déjà souligné, le plaignant travaille à la bâtisse 114 depuis la mi-novembre et d'une façon assidue depuis le début de décembre. À la mi-novembre, l'employeur a dû faire venir un entrepreneur de l'extérieur pour débloquer les toilettes. À la mi-décembre, alors que le plaignant était affecté à la bâtisse no 114, la porte d'un cubicule a été fortement endommagée. Il y eut fermeture de la toilette pour une période d'environ trois semaines, soit du 15 décembre jusqu'au 3 ou 4 janvier de l'année suivante. Le tout a été remis à neuf. Il apparaît évident que l'employeur veut offrir un lieu de travail raisonnable.

Les 9, 10 et 16 janvier, le plaignant était dans le cubicule des toilettes et on le voit dérouler environ 54 à 55 pieds de papier de toilette et à deux occasions faire des boules de papier. À chaque fois il a bloqué la toilette.

Il est à retenir que la bande magnétoscopique a cessé d'être en fonction dès le 16 janvier.

Il m'apparaît illusoire de concevoir que le plaignant pouvait entretenir une attente raisonnable de protection de sa vie privée dans la toilette no 58 lorsqu'il est évident que l'employeur a pris tous les soins pour rendre celle-ci fonctionnelle. Ceci était apparent. Aussi, les faits démontrent l'utilisation qu'il fait de la toilette, en ce sens qu'il y laisse chaque fois 54 à 55 pieds de tissu hygiénique. Il s'agit d'une utilisation anormale d'une toilette. Il m'apparaît donc que le plaignant diminue par lui-même une attente raisonnable à sa vie privée.

On ne peut nullement présumer que le plaignant avait une attente raisonnable dans la sauvegarde de sa dignité ou au respect de sa vie privée lorsque plusieurs dommages avait déjà été causés aux toilettes et que l'employeur avait tout fait pour la mettre en ordre. À ce moment, de tels droits de la personne ne peuvent être érigés en un absolu pour, d'autre part, empêcher l'autre partie privée de s'assurer que le tout doit demeurer en bon état.

D'ailleurs, l'article 2858 C.C.Q. prévoit qu'un tribunal doit rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux. Même là il n'y a pas d'absolu puisque le tout dépend des conditions.

L'article 2858 C.C.Q. ajoute que l'utilisation de la preuve est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Pour pouvoir déterminer ce qui peut être susceptible de déconsidérer l'administration de la justice, il faut prendre en considération le critère d'équité du cas et, en même temps, l'attente raisonnable au respect des droits et libertés fondamentaux. Quant à l'attente raisonnable, j'en ai assez disposé. Quant au facteur de l'équité du procès, je réitère qu'en droit civil on ne peut ériger des règles aussi sévères qu'en droit criminel puisque l'on fait face à des conditions et des règles de preuve tout à fait différentes. Je crois que selon les circonstances de chaque cas, pour conclure qu'il y a une déconsidération de l'administration de la justice, il faudrait être capable d'assimiler le cas à un abus de droit.

Si on ne retient pas l'idée d'un abus de droit, il faut pour le moins considérer la balance des inconvénients. En effet, l'article 2858 C.C.Q. vise un litige entre deux parties civiles, et non entre un individu et l'État. L'État est doté d'un appareil judiciaire et d'un service de police. Tel n'est pas le cas pour les parties civiles. Aussi, l'attente raisonnable au respect des droits et

libertés varie, selon les circonstances, ainsi que le juge Lamer l'indique dans l'arrêt *Wong*(54).

Je dois donc déclarer comme admissibles en preuve les bandes magnétoscopiques qui ont été prises par l'employeur et dont le tribunal a eu copie pour les 9, 10 et 16 janvier 1995. Les faits qui ressortent de ces bandes ont déjà été expliqués. Le plaignant nie les faits. Sa version est tout à fait contradictoire et fantaisiste.

Le plaignant est à l'emploi de Bombardier Canada depuis environ trois ans. Il n'a pas de dossier disciplinaire antérieur. Il a été mentionné que sans doute M. Brown voulait lui imposer une mesure disciplinaire, mais celle-ci ne l'a pas été.

D'autre part, il y a des faits aggravants dans le présent cas. Le plaignant a nié ses agissements en mentant et il fit de même tout au long de son témoignage et à l'occasion d'autres éléments qui ont été soulevés tels sa scolarité et sa demande de transfert à l'usine no 3, située à Dorval.

Par contre, le but ultime de l'employeur était de faire cesser les problèmes qu'il rencontrait à la toilette no 58. Aussi, tous les faits ne sont pas attribuables au plaignant. Il est à remarquer que, suite au congédiement du plaignant, l'employeur n'a plus rencontré de problèmes de toilette.

Pour le moins que l'on puisse dire est que le plaignant a manifesté son mécontentement vis-à-vis l'employeur en décidant de bloquer une toilette à trois reprises. L'employeur a dû faire appel à des plombiers à deux occasions et à son homme d'entretien à l'autre occasion. Il s'agit de dépenses injustifiées. Le plaignant affirme qu'il trouve ça drôle et qu'il ne voit pas le sérieux de la chose. Je crois qu'il méconnaît d'une façon volontaire les faits précédents qui sont survenus et l'effort de l'employeur de remettre les lieux en bon état. Malgré cela, il a décidé de causer des inconvénients.

---

(54) *R. c. Wong*, (1990) 3 R.C.S. 36, 61-62. Voir aussi Édith Deleury et Dominique Gouvau. *Le droit des personnes physiques*. Cowansville: Y. Blais, 1994. P. 137 note 20; Léo Ducharme. *Précis de la preuve*. 4e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 1993. P. 254-255.

La question importante à se poser est de savoir si le plaignant mérite un congédiement pour les trois fois qu'il a voulu causer des inconvénients à l'employeur. Le terme vandalisme est peut-être un peu prononcé. Normalement, un acte de vandalisme suppose un geste grave de causer des dommages. Le plaignant a causé des dommages, mais néanmoins ceux-ci ne sont pas trop importants.

De plus, le plaignant remplit une fonction de relance et il ne s'agit pas d'une tâche qui comporte tellement de responsabilités. Certes, le plaignant a des responsabilités. Il doit accomplir sa tâche de façon normale, adéquate et de bonne foi, mais néanmoins ce n'est pas une tâche qui en soi exige une grande responsabilité d'un employé.

L'employeur soulève qu'il a perdu confiance envers le plaignant.

Cependant, ceci se rapporte réellement au fait qu'il a nié avoir agi d'une façon pour bloquer les toilettes et qu'il a inventé une histoire. Certes, le plaignant a menti lors de l'audition concernant sa scolarité, mais ceci n'était pas connu lors du congédiement. Le témoignage du plaignant attaque sa crédibilité.

D'autre part, il m'apparaît que le congédiement est une mesure trop sévère dans les circonstances lorsque l'on considère que les actes reprochés n'ont pas été très importants et qu'au surplus peut-être n'en voyait-il pas toute l'importance.

Je crois qu'une longue suspension fera sans doute comprendre au plaignant que son travail est sérieux, qu'il a un devoir de loyauté envers tout employeur qu'il aura, et plus particulièrement son employeur actuel. Aussi, comme le plaignant a été l'artisan de tous ces faits, il m'apparaît que, pour toute la période de temps où il aura été absent de son travail, celle-ci ne devra d'aucune façon être comprise dans son ancienneté. Aussi, pour lui permettre de réfléchir longuement à ses actes, son employeur et son travail, il m'apparaît donc qu'une suspension de un an et un mois est juste dans le présent cas.

Pour tous ces motifs, l'arbitre accueille donc en partie le grief du plaignant concernant son congédiement et réduit le congédiement en une suspension du 17 janvier 1995 au 19 février 1996, et ce, sans paie et accumulation d'ancienneté;

Ordonne donc à l'employeur de réintégrer le plaignant à ses fonctions à compter du 19 février 1996.