

**Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission  
scolaire des Navigateurs (Anne-Marie Houde)**

**2015 QCTA 612**

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

No de dépôt : 2015-5724

Date : 17 juillet 2015

---

**ARBITRE** : CHRISTIAN BRUNELLE, avocat

---

**SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DES DEUX-RIVES (CSQ)**

ET

**COMMISSION SCOLAIRE DES NAVIGATEURS**

**GRIEF N° : 2015-0002798-5110**

**NATURE DU GRIEF : ABUS DE DROIT**

**Convention collective 2010-2015**

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

1. Un employeur dûment informé, au moyen de certificats médicaux, du diagnostic touchant une enseignante et de la durée prévisible de son absence pour cause d'invalidité peut-il exiger d'elle la production systématique de formulaires (Rapport médical d'invalidité) complétés par son médecin, aux frais de l'enseignante, afin de connaître le plan de traitement envisagé, sans compromettre le droit à la non-discrimination dans la reconnaissance du droit au respect de la vie privée?

## I) LE GRIEF

2. Dans son avis de grief daté du 6 décembre 2013, le Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (le « Syndicat ») reproche à la Commission scolaire des Navigateurs (l'« Employeur ») d'avoir abusé de ses droits dans le traitement d'un dossier d'assurance-invalidité impliquant l'enseignante Anne-Marie Houde.

3. Le ou vers le 5 septembre 2013, celle-ci a dû s'absenter du travail pour cause d'invalidité. Après consultation de son médecin, elle a produit un certificat médical précisant le diagnostic et la durée prévisible de son absence. Cette période d'absence a ensuite dû être prolongée, sur avis du médecin, l'enseignante produisant « à chaque occasion les documents requis à son employeur pour justifier le prolongement de sa période d'invalidité ».<sup>1</sup>

4. Puis, à la demande de l'Employeur, l'enseignante s'est soumise à une expertise médicale et le médecin de l'employeur a alors « autorisé l'absence de celle-ci avec plein paiement des prestations d'assurance salaire ».<sup>2</sup>

5. Cela étant, le Syndicat formule le grief suivant contre l'Employeur :

« À chaque fois que l'enseignante produisait un rapport médical autorisant son absence, l'employeur a cependant exigé par la suite qu'elle fasse remplir un formulaire maison par son médecin et cela lui a occasionné des frais.

Dans le contexte de la présente affaire, l'employeur n'avait aucune raison d'exiger que celle-ci fasse remplir un formulaire maison en surplus des rapports médicaux déjà produits par l'enseignante et de l'expertise médicale qu'il avait dans son dossier. Cela est abusif et contrevient à l'entente nationale. »<sup>3</sup>

6. Selon le Syndicat, « il est abusif de ne pas défrayer le remboursement à l'enseignante des frais ainsi occasionnés ».<sup>4</sup>

7. Aussi soutient-il que « [t]oute cette façon de faire de l'employeur est abusive des droits de gérance habituels et contrevient à l'entente nationale et à l'obligation d'accommodement découlant en pareille situation de la Charte des droits et libertés de la personne ».<sup>5</sup>

8. Le Syndicat demande donc que le Tribunal :

---

<sup>1</sup> S-3, p. 1

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Id.*, p. 2

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> *Ibid.*

1. accueille le grief;
2. déclare que l'employeur a contrevenu à l'entente nationale et à son obligation d'accommodement découlant de la Charte dans la gestion de ce dossier d'invalidité;
3. déclare que l'exigence de faire remplir des formulaires maisons par le médecin de l'enseignante en surplus de ceux déjà produits au dossier et de l'expertise médicale qu'avait en mains la commission scolaire, est abusive des droits de gérances (sic) et va à l'encontre de l'entente nationale et de la Charte des droits et libertés de la personne via son obligation d'accommodement;
4. à défaut de faire droit à la conclusion numéro 3) précédente, de déclarer subsidiairement que l'employeur, même s'il avait le droit de faire remplir de tels formulaires maisons, a quand même agi de façon abusive et a contrevenu à l'entente nationale et à la Charte des droits et libertés de la personne via son obligation d'accommodement, et ce, en ne payant pas les frais occasionnés par cette pratique;
5. ordonne à l'employeur de payer les frais occasionnés par cette exigence à l'enseignante ainsi que de payer une indemnité à cette dernière pour la compenser de tous les dommages subis à titre d'inconvénients, notamment à titre de dommages moraux, le tout avec les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue au Code du travail. »<sup>6</sup>

9. À l'audience, la procureure du Syndicat m'a toutefois invité à réserver ma compétence pour ce qui est de la détermination de la somme qui devrait être versée par l'Employeur advenant que j'accueille le grief.

## **II) LES FAITS**

### **A) Le témoignage de l'enseignante**

10. Madame Anne-Marie Houde est enseignante au niveau primaire depuis 2007. Elle a d'abord effectué de la suppléance, sur appel, dans une école de St-Nicolas pendant l'année scolaire 2007-2008.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

11. En décembre 2008, elle obtient un premier contrat pour enseigner, en deuxième année du primaire, à l'école La Mennais de Ste-Croix, de février à juin 2009.

12. En 2009-2010, elle effectue deux contrats, un premier équivalent à 40% de tâche, puis un second totalisant 50% de tâche.

13. En 2010-2011, elle obtient un contrat (100% de tâche) pour enseigner en 5<sup>e</sup> année à l'école St-Joseph de Lévis. En janvier 2011, elle devient enceinte de son premier enfant, lequel est maintenant âgé de 3½ ans.

14. L'année scolaire suivante, elle bénéficie d'un congé de maternité à compter du 21 août 2011.

15. En 2012-2013, elle obtient un contrat (100% de tâche) pour enseigner en 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années à l'école La Source de Laurier-Station. En juin 2013, elle devient enceinte de son deuxième enfant, lequel est aujourd'hui âgé d'un peu plus d'un an.

### ***La rentrée scolaire de 2013***

16. Au cours de l'été 2013, Madame Houde est préoccupée par sa grossesse du fait qu'elle connaît des pertes sanguines. Cette situation, qui ravive à sa mémoire certaines difficultés vécues lors de sa première grossesse, est source d'anxiété pour elle.

17. Il faut savoir qu'à l'âge de 20 ans, elle a reçu du D<sup>r</sup> Nicolas Julien un diagnostic de trouble déficitaire de l'attention assorti d'hyperactivité et d'impulsivité (TDAH), ce qui la rend particulièrement vulnérable à l'anxiété.

18. Elle explique qu'une médication appropriée permet d'atténuer cette condition, mais affirme avoir cessé cette médication (*Concerta*) en mars ou avril 2013, la prise de ce médicament étant déconseillée aux femmes qui souhaitent procréer.

19. Cela étant, l'anxiété s'accroît davantage en août 2013, moment où l'Employeur attribue aux enseignantes et aux enseignants qui font partie du « bassin » leurs nouvelles fonctions pour l'année scolaire à venir.

20. Madame Houde obtient alors un poste d'enseignante en première année à l'école Étienne-Chartier de St-Gilles. Pour elle, il s'agit d'un nouveau niveau – caractérisé par une clientèle particulièrement jeune et donc très peu autonome – qui appelle à maîtriser un nouveau programme scolaire, dans une municipalité où elle est appelée à enseigner pour la toute première fois.

21. À la fin août 2013, elle intègre donc un niveau où il y avait eu beaucoup de roulement ces dernières années, dit-elle, ce qui rendait les parents « très réactifs ». En outre, le matériel était largement désuet et la classe était, selon ses dires, « sens dessus dessous ».

22. Incapable de soulever des objets lourds en raison de son état de grossesse, madame Houde, accompagnée de ses parents et de son conjoint, consacra la majeure partie des journées pédagogiques précédant l'arrivée des élèves (soit les 22, 23, 26 et 27 août<sup>7</sup>) à remettre de l'ordre dans la classe, sans pour autant négliger les rencontres avec la direction, les nouveaux collègues et le personnel du service de garde de l'école.

23. Quand les jeunes élèves font leur rentrée, le 28 août 2013, la classe est « prête physiquement », mais l'enseignante ne l'est pas. Elle éprouve le sentiment de ne pas être « à sa place », comme s'il y avait « une distance », que « tout allait trop vite ». Elle est animée d'un sentiment d'imposture et d'incompétence.

24. Si madame Houde décrit les journées des 29 et 30 août 2013 comme des journées de routine, l'anxiété ne la quitte pas pour autant. La longue fin de semaine des 31 août, 1<sup>er</sup> et 2 septembre est ainsi ponctuée d'« attaques-paniques », lesquelles se matérialisent par une « poussée d'adrénaline » et une « perte de contrôle intérieur ». De retour en classe, le 3 septembre, elle se trouve « inadéquate », malgré le fait que tout le monde autour d'elle semble d'avis qu'elle fait de l'excellent travail.

25. Le 4 septembre 2013, les « attaques-paniques » se multiplient. À l'heure du dîner, elle éprouve de gros tremblements et une migraine : « Le corps ne suivait plus », dira-t-elle.

26. Malgré son souci de faire bonne impression aux yeux de la direction et son désir de ne pas « baisser les bras », elle doit se rendre au bureau du directeur, Monsieur Pichette, qui lui suggère de prendre congé. Elle ne se rappelle pas si elle a complété sa journée de travail ce jour-là.

### ***Le retrait du travail***

27. Le 5 septembre 2013, madame Houde voit son obstétricienne, D<sup>re</sup> Marie-Odile Gilbert, de l'Unité de médecine familiale (UMF) Laurier de Québec.

28. Contre-interrogée sur les raisons qui la justifiaient de retenir une clinique de Québec pour le suivi de sa grossesse plutôt qu'une clinique plus près de son domicile de St-Agapit, l'enseignante apporte l'explication suivante. Lors de l'accouchement de son premier enfant, à l'hôpital Hôtel-Dieu de Lévis, des complications après naissance ont nécessité le transfert d'urgence de l'enfant à

---

<sup>7</sup> Voir le calendrier scolaire S-4

Québec, sans qu'elle puisse l'accompagner, ce qu'elle a vécu comme un véritable arrachement. Elle ne voulait plus avoir à « revivre cela », ce qui explique son choix d'accoucher à Québec, même si elle reconnaît que le suivi de sa grossesse aurait pu être fait par des médecins de St-Agapit.

29. Cela étant, au moment de l'examen, D<sup>re</sup> Gilbert la rassure sur l'état du bébé – pour lequel madame Houde entretenait les plus vives inquiétudes – mais conclut que, face à autant de « facteurs de changement », elle doit « lâcher prise ».

30. D<sup>re</sup> Gilbert pose ainsi un diagnostic de « trouble d'adaptation » et « humeur anxio-dépressive » et prescrit un « arrêt de travail » de « 6 semaines pour raisons médicales », tout en indiquant qu'elle va réévaluer « la patiente dans 4 semaines » et qu'« il est possible [qu'elle] soit arrêtée plusieurs mois ».<sup>8</sup>

31. Dans l'auto qui la ramène vers son domicile, madame Houde subit une nouvelle « attaque-panique », vraisemblablement suscitée par son désir qu'une personne puisse rapidement être désignée pour assurer son remplacement dans sa classe de première année.

32. Elle contacte alors Madame Chantale Lagrange, chez l'Employeur, laquelle l'invite à venir porter son certificat médical sans tarder, le bureau fermant dans une demi-heure.

33. Une fois arrivée sur les lieux, madame Houde, qui est « en crise » et pleure beaucoup, s'enquiert auprès de Madame Lagrange de la procédure qui doit être suivie.

34. Madame Lagrange lui tend une carte du Programme d'aide aux employés (PAE) et trouve important que Madame Houde puisse consulter un psychologue. Elle lui remet un formulaire (*Rapport médical d'invalidité (RMI)*) qui doit être complété par le D<sup>re</sup> Gilbert et ensuite retourné à l'Employeur. Elle lui indique qu'une analyse du dossier sera faite et que Madame Nathalie Bélanger, conseillère en gestion de la présence au travail au Service des ressources humaines, va s'en charger.

35. Madame Houde demande à Madame Lagrange si elle devra voir un médecin désigné par l'Employeur mais celle-ci la rassure, en lui disant de ne pas s'en faire avec ça.

### ***Le premier formulaire RMI***

36. Le 6 septembre 2013, Madame Houde se rend à l'UMF Laurier de Québec pour y porter le formulaire à compléter par D<sup>re</sup> Gilbert. Une secrétaire l'informe

---

<sup>8</sup> S-5

qu'on va la rappeler, quand le formulaire sera complété, et qu'elle devra déboursier vingt (20) dollars pour le récupérer.

37. Toujours anxieuse, Madame Houde insiste auprès de la secrétaire pour que le formulaire soit complété rapidement. Elle explique au Tribunal que, dans sa condition, il « fallait régler les affaires » afin qu'elle puisse enfin « se calmer », d'où son insistance.

38. Le 13 septembre 2013, Madame Houde téléphone à l'UMF Laurier de Québec pour savoir où en est son dossier. Son interlocutrice lui mentionne alors : « Je vous appelle quand c'est prêt ».

39. Le 20 septembre 2013, un nouvel appel de madame Houde à l'UMF Laurier de Québec se conclut, sèchement, par la même réponse.

40. Le 27 septembre 2013, Madame Houde, toujours anxieuse et dans l'expectative, rappelle l'UMF Laurier et se plaint du délai mis pour compléter le formulaire : « C'est inacceptable », dit-elle. Tout en précisant qu'un tel délai n'est pas anormal, la secrétaire lui mentionne qu'elle va vérifier, puis la rappeler.

41. Pour Madame Houde, l'attente de ce retour d'appel était une grande source d'anxiété : « Tant que je vivais cette problématique-là, rien ne se réglait. J'étais encore au travail psychologiquement », dit-elle.

42. Le 30 septembre 2013, elle reçoit l'appel attendu et, « dans la seconde où l'appel est rentré », se rend à Québec pour récupérer le formulaire RMI dûment complété<sup>9</sup>, après avoir acquitté les frais de vingt (20) dollars.<sup>10</sup>

43. Après l'avoir lu, elle se rend chez l'Employeur pour le lui remettre.

44. À la section 3. du formulaire, daté du 9 septembre 2013, il est inscrit que la date prévue de retour au travail sera à réévaluer au prochain rendez-vous dans un mois.

45. Le 7 octobre 2013, madame Houde revoit Dr Gilbert, qui la trouve fatiguée et très anxieuse. Selon madame Houde, son médecin déplore elle-même le long délai mis par le personnel de l'UMF Laurier à lui faire parvenir son formulaire. L'arrêt de travail doit ainsi se « poursuivre [...] pour 6 semaines encore », un prochain rendez-vous étant fixé pour le 4 novembre.<sup>11</sup>

46. Le même jour, madame Houde écrit à madame Bélanger pour l'informer de la situation.

---

<sup>9</sup> S-6

<sup>10</sup> S-7

<sup>11</sup> S-8

### ***L'évaluation médicale demandée par l'Employeur***

47. Le 16 octobre 2013, madame Houde passe une échographie et apprend qu'elle porte en elle un garçon qui se développe normalement. Elle dira qu'elle était ainsi « heureuse pour la première fois, depuis septembre ».

48. Toutefois, le même jour, elle reçoit un appel de l'Employeur qui l'informe qu'elle doit se prêter à une expertise médicale chez une psychiatre, le 28 octobre 2013, et qu'une lettre à cet effet suivra par courrier.

49. Pour madame Houde, cet appel marque instantanément la « fin de l'épisode joyeux » puisqu'elle éprouve une nouvelle « attaque-panique ».

50. Dans les jours qui suivent, elle se rend à la poste « deux fois par jour ». Elle dit avoir reçu la lettre, datée du 16 octobre<sup>12</sup>, le 22 ou 23 octobre. À sa lecture, son anxiété ne diminue pas. Elle se demande ce qu'on va lui demander et trouve la lettre « très formelle ».

51. Le 28 octobre 2013, madame Houde se rend à la Clinique d'expertises médicales de Québec pour y rencontrer D<sup>re</sup> Line Thiffault, psychiatre.

52. Alors que le rendez-vous est fixé pour 14h00, madame Houde arrive à proximité des lieux une heure à l'avance. Après avoir attendu une demi-heure dans son auto, elle monte à la salle d'attente.

53. Dans un décor qu'elle décrit comme « froid », madame Houde, à la demande de la psychiatre, « parle de [s]a vie au complet ».

54. À la fin de l'entretien d'une quarantaine de minutes, D<sup>re</sup> Thiffault soulève un doute sur le diagnostic jusque-là posé au sujet de madame Houde. Selon la psychiatre, ce n'est pas un TDAH qui serait en cause, mais bien plutôt un trouble d'anxiété généralisée (TAG), lequel nécessiterait une psychothérapie cognitivo-comportementale.

55. Au cours de sa discussion avec madame Houde, D<sup>re</sup> Thiffault évoque le fait qu'elle pourrait commencer son congé de maternité plus tôt, si elle craint de retourner au travail.

56. À sa sortie du bureau, l'enseignante est sous le choc et cherche du réconfort auprès de son conjoint. Pour elle, c'est « une autre bombe sur [s]a vie entière ».

### ***Le deuxième formulaire RMI***

---

<sup>12</sup> S-9

57. Le 25 octobre 2013 – alors que madame Houde est dans l'attente de son rendez-vous avec D<sup>re</sup> Thiffault – elle reçoit une lettre signée par madame Bélanger et datée du 16 octobre. Cette lettre confirme que la « période d'absence est acceptée jusqu'au 8 novembre 2013 » mais demande, « [s]i l'absence devait se prolonger », à faire compléter un nouveau formulaire par le médecin et à le retourner à l'Employeur « vers le 5 novembre 2013 ».

58. Pour madame Houde, le fait que l'Employeur demande, le même jour (c'est-à-dire le 16 octobre), deux évaluations médicales distinctes s'apparente à du harcèlement. Elle contacte madame Bélanger par téléphone, exprime son incompréhension, pleure et menace même de dénoncer l'Employeur à la *Commission des normes du travail*.

59. Sur un ton qui se veut rassurant, madame Bélanger soutient, selon madame Houde, que ce sont des procédures administratives usuelles, qu'il faut considérer cela « comme des papiers », sans plus.

60. Parlant de cette journée du 25 octobre, madame Houde la décrit comme « la journée où elle appuie sur le bouton panique ». Elle constate que ne lui reste qu'un peu plus d'une semaine pour faire remplir un formulaire semblable à celui qu'elle a attendu près d'un mois en septembre.

61. Le jour même, elle se rend à nouveau à l'UMF Laurier de Québec pour y porter le formulaire que doit compléter D<sup>re</sup> Gilbert.

62. Le 28 octobre 2013, l'UMF téléphone au domicile de madame Houde pour l'informer que le formulaire est prêt mais celle-ci se trouve déjà à Québec pour y rencontrer D<sup>re</sup> Thiffault.

63. Le lendemain, elle revient donc à nouveau à Québec pour récupérer le formulaire<sup>13</sup>, après avoir payé la somme requise de vingt (20) dollars.<sup>14</sup> Pour des raisons que la preuve administrée par les parties ne m'a pas permis d'élucider, ce formulaire et le reçu de vingt (20) dollars sont tous deux datés du 21 octobre 2013. Madame Houde ira ensuite porter le formulaire à la réception de la commission scolaire, en précisant qu'il est destiné à madame Bélanger.

64. Le 4 novembre 2013, madame Houde, accompagnée de son conjoint, revoit D<sup>re</sup> Gilbert, qui la trouve encore « fatiguée, dépassée ». Selon madame Houde, son médecin était également irritée par la demande d'un deuxième formulaire, disant ne pas trop comprendre « qu'est-ce qu'ils veulent que j'écrive ».

---

<sup>13</sup> S-11

<sup>14</sup> S-12

65. À la section 3. de ce formulaire, on trouve une mention, précédée de deux astérisques encadrés, où D<sup>re</sup> Gilbert observe qu'elle ne croit pas « réaliste de prévoir un retour au travail durant cette grossesse ». <sup>15</sup>

66. Ainsi, le 4 novembre, madame Houde écrit à madame Bélanger pour l'informer de la prolongation de son « arrêt de travail indéterminé de 6 semaines », un prochain rendez-vous avec D<sup>re</sup> Gilbert étant prévu pour le 3 décembre 2013. <sup>16</sup> Cette lettre est expédiée à l'Employeur par courrier ordinaire, le jour même.

### ***Le troisième formulaire RMI***

67. Au moment de sa rencontre avec D<sup>re</sup> Gilbert, madame Houde l'avait informée du nouveau diagnostic posé par D<sup>re</sup> Thiffault.

68. Le 8 novembre 2013, après avoir obtenu le consentement écrit de madame Houde, madame Bélanger achemine à l'obstétricienne le rapport d'évaluation médicale réalisé par la psychiatre. <sup>17</sup>

69. Le 12 novembre 2013, Madame Sandra Bernard écrit à madame Houde, au nom de madame Bélanger, et lui demande de faire compléter par son médecin un troisième formulaire pour le 19 novembre 2013. <sup>18</sup>

70. Madame Houde témoigne avoir reçu cette lettre, accompagnée du formulaire, seulement le 21 novembre 2013. « Figée » devant sa « boîte à malle », elle ne comprend pas comment elle peut faire pour « envoyer un formulaire dû pour avant-hier ». Son anxiété gagne en intensité.

71. Une fois rentrée chez elle, elle appelle madame Bernard, signataire de la lettre, mais elle ne réussit pas à la rejoindre immédiatement. Elle contacte la réceptionniste, insistant, dit-elle, pour « parler à un être humain ».

72. Dans un courriel qu'elle écrit en après-midi à madame Bélanger (et à madame Bernard), madame Houde se dit en « dérouté » et mentionne ce qui suit :

« [...] J'ai tenté de communiquer avec vous par téléphone à plusieurs reprises et vous ai laissé un message puisque votre boîte vocale mentionne votre absence du bureau pour 2 jours.

Il est sans dire que de recevoir des avis toutes les 3 semaines nécessitant un rapport à 20\$ par mon médecin, et ce même si j'ai été voir votre psychiatre ajoute à mon état anxieux.

---

<sup>15</sup> S-11

<sup>16</sup> S-13

<sup>17</sup> C-1

<sup>18</sup> S-14

[...]

Je souhaite donc m'assurer que je ne pâtirai pas de cette demande de délais qui me semble déraisonnable et que vous me donnerez du temps pour faire remplir ce formulaire. »<sup>19</sup>

73. Une fois en contact téléphonique avec madame Bernard, madame Houde lui indique qu'elle vient tout juste de recevoir la lettre. Madame Bernard lui rétorque que « c'est impossible », soutenant l'avoir expédiée dès le 12 novembre. Madame Houde lui signale qu'elle se rend pourtant à la poste deux fois par jour. En contre-interrogatoire, madame Houde a reconnu que les délais postaux sont généralement de 3 ou 4 jours ouvrables.

74. Au cours de la conversation, madame Houde précise que cela peut prendre jusqu'à trois semaines pour obtenir le formulaire dûment complété, ce à quoi madame Bernard répond qu'il revient à l'enseignante de faire pression sur son médecin.

75. Tout en soutenant que les délais alloués sont raisonnables, madame Bernard se dit prête à lui accorder un sursis de sept (7) jours. Madame Houde veut obtenir un délai jusqu'au 3 décembre, ce à quoi consent finalement madame Bernard.

76. Le 21 novembre, Madame Houde, anxieuse et donc « proactive », se rend à l'UMF Laurier de Québec pour remettre au D<sup>re</sup> Gilbert le formulaire à compléter.

77. Ce même jour, sur les conseils de Monsieur Réal Laforest du Syndicat, elle écrit un courriel à madame Bélanger et demande à obtenir une copie du « rapport de recommandations » de la psychiatre Thiffeault, suivant la « rencontre du 28 octobre ». <sup>20</sup>

78. Le 25 novembre, madame Houde récupère le troisième formulaire complété par D<sup>re</sup> Gilbert<sup>21</sup>, après avoir déboursé le coût de vingt (20) dollars.<sup>22</sup> Elle se rend ensuite le déposer à la commission scolaire sur l'heure du dîner. Comme les bureaux sont fermés, le document est remis à une dame venue ouvrir la porte.

79. Le 3 décembre 2013, madame Houde a de nouveau rendez-vous avec son obstétricienne. D<sup>re</sup> Gilbert entretient des inquiétudes sur son état de santé et

---

<sup>19</sup> C-2

<sup>20</sup> S-15

<sup>21</sup> S-16

<sup>22</sup> S-17

lui signale qu'il est important qu'elle se repose, que le bébé est maintenant à un stade de développement où il peut ressentir le stress vécu par sa mère.

80. L'arrêt de travail est donc prolongé de « 6 semaines pour raisons médicales »<sup>23</sup>, un prochain rendez-vous étant arrêté pour le 7 janvier 2014.<sup>24</sup>

### ***Le rapport d'évaluation médicale obtenu par l'Employeur***

81. Le 3 décembre 2013, madame Houde adresse une demande formelle d'accès à l'information à l'Employeur afin d'obtenir « copie de l'expertise médicale demandée par la commission scolaire auprès du docteur Thiffault (sic) en date du 28 octobre 2013 ». <sup>25</sup>

82. Dès le lendemain 4 décembre, madame Houde reçoit la confirmation que sa « période d'absence est acceptée jusqu'au 20 décembre 2013 », d'une part, et obtient une copie de l'évaluation médicale effectuée par D<sup>re</sup> Thiffault, d'autre part.<sup>26</sup>

83. À l'évidence, la communication de cette évaluation à l'enseignante a précédé la réception, par l'Employeur, de la demande d'accès à l'information qu'elle lui avait adressée la veille. En fait, il appert que c'est le 29 novembre 2013 que l'Employeur aurait « transmis par courrier » le rapport d'évaluation médicale.<sup>27</sup>

84. Cette évaluation, datée du 28 octobre 2013, comporte notamment les mentions suivantes sous la rubrique « Recommandations » :

Compte tenu du fait qu'actuellement M<sup>me</sup> Houde ne peut prendre de médication en raison de la grossesse (elle nous mentionne que cela constituerait en soi un stresser important pour elle de prendre une médication pendant qu'elle est enceinte), nous recommandons un suivi en psychothérapie d'orientation cognitivo-comportementale pour travailler spécifiquement sur le trouble anxieux.

[...]

L'arrêt de travail demeure justifié pour une période additionnelle de 10 à 12 semaines selon l'évolution »<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> S-18b)

<sup>24</sup> S-18a)

<sup>25</sup> S-18c)

<sup>26</sup> S-19

<sup>27</sup> S-20

<sup>28</sup> S-19, p. 5

85. Madame Houde dit suivre une psychothérapie dans le cadre du Programme d'aide aux employés (PAE) et soutient l'avoir dit à l'Employeur. Contre-interrogée à ce propos, elle dit ne pas se souvenir du moment précis où cette psychothérapie a débuté, ni si elle en a fait mention à la psychiatre Thiffeault.

86. Les deux premiers formulaires respectivement complétés par D<sup>re</sup> Gilbert les 9 septembre et 21 octobre 2013 ne font pas mention d'une psychothérapie en cours. La mention n'apparaît que dans le troisième formulaire, sans que la date du début ne soit précisée.

87. En contre-interrogatoire, madame Houde a reconnu revoir occasionnellement le Dr Julien, lors d'épisodes de crises, mais qu'elle ne l'a pas consulté entre le 5 septembre 2013 et le 21 février 2014, pour le motif que son budget ne lui permettait pas de payer le coût de ses services professionnels. Dans ces conditions, le recours au PAE était nettement plus avantageux, du fait de sa gratuité.

### ***La fin de la période d'absence-invalidité***

88. Le 25 décembre 2013, madame Houde cueille dans son casier postal une lettre signée par madame Bélanger et datée du 11 décembre 2013. Cette lettre, que madame Houde décrit comme un « cadeau de Noël », précise la position de l'Employeur en ces termes :

« [...] »

Nous vous informons que nous vous autorisons une période d'absence invalidité jusqu'au 21 février 2014, puisque votre date prévisible d'accouchement est le 26 février 2014. En effet, nous devons mettre fin à vos prestations d'assurance-salaire afin que puissent débuter vos prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

[...] »<sup>29</sup>

### **B) Le témoignage de la coordonnatrice des ressources humaines**

89. Madame Manon Robitaille est coordonnatrice des ressources humaines chez l'Employeur.

90. À compter d'octobre 2013, elle devient responsable des relations de travail et de la dotation dans le secteur enseignant et assume notamment la

---

<sup>29</sup> S-20

gestion des dossiers d'invalidité. Elle assumait auparavant une fonction similaire auprès du personnel professionnel et de soutien.

91. Elle travaille alors en étroite collaboration avec Madame Nathalie Bélanger, une cadre conseillère en gestion de la présence au travail.

92. Madame Chantal Lagrange occupe pour sa part un poste de technicienne en ressources humaines au service santé. Quand celle-ci obtient un congé sans traitement d'une durée d'un an, l'Employeur éprouve des difficultés à recruter une personne titulaire d'un diplôme en administration pour la remplacer.

93. Dans ces conditions, il fait appel aux services de madame Sandra Bernard, une secrétaire d'école alors en retrait préventif pour cause de grossesse. Madame Bernard n'a pas d'expérience en matière de ressources humaines et elle occupera, en fait, la fonction très peu de temps.

94. Madame Robitaille explique ainsi les raisons pour lesquelles l'Employeur a soumis le cas de l'enseignante Anne-Marie Houde à l'évaluation d'une psychiatre. Le premier formulaire produit par l'obstétricienne D<sup>re</sup> Gilbert ne comportait aucune mention sous la rubrique « 2. Suivi médical et traitement ». Elle ne prescrivait ni « Médicaments », ni « Psychothérapie », ce que l'Employeur jugeait problématique.

95. Le deuxième formulaire produit par D<sup>re</sup> Gilbert ne suggérait pas davantage la prise de « Médicaments », ni de « Psychothérapie », si ce n'est que cette dernière mention du formulaire était escortée de l'annotation « PAE ?? ».

96. Selon madame Robitaille, il était très important, pour l'Employeur, de connaître le diagnostic, le plan de traitement et la durée probable de l'invalidité.

97. Elle explique que le recours à une expertise effectuée par un médecin désigné par l'Employeur est une procédure fréquente et qu'en cela, madame Houde a reçu le même traitement que tout autre enseignant.

98. Dans le mandat confié à la psychiatre, l'Employeur écrit :

« [...] »

Jusqu'à maintenant, nous n'avons pas beaucoup d'information au dossier. Madame Houde aurait un diagnostic de trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive. Ce diagnostic ferait suite à l'interruption d'une médication pour un TDAH, suite à un début de grossesse.

Madame Houde nous a téléphoné, en panique et en pleurs, le 18 octobre dernier suite à la demande d'un nouveau rapport médical puisque nous avons autorisé l'absence

jusqu'au 8 novembre prochain. Nous croyons que madame n'a pas beaucoup d'outils pour gérer sa propre situation actuellement.

À la lumière de votre évaluation d'aujourd'hui, nous aimerions connaître votre opinion sur :

- 1) Le diagnostic;
- 2) La nature et la suffisance des traitements; croyez-vous que le traitement actuel est adéquat? Avez-vous des recommandations à ce sujet?
- 3) Avez-vous des recommandations spécifiques à émettre concernant la situation de madame?
- 4) Le retour au travail; croyez-vous que madame Labrecque (sic) est apte à reprendre son travail d'enseignante à court ou moyen terme? Si oui, pouvez-vous nous préciser les modalités de retour au travail?
- 5) Le pronostic.

[...] »<sup>30</sup>

99. Madame Robitaille explique que l'évaluation obtenue de la psychiatre a ainsi permis de mieux préciser le diagnostic par l'identification du TAG affectant l'enseignante.

100. Appelée à expliquer pourquoi l'Employeur a requis, le 12 novembre 2013, de remplir un troisième formulaire<sup>31</sup> à transmettre à l'Employeur le 19 novembre, madame Robitaille admet qu'il s'agissait d'une erreur administrative vraisemblablement attribuable à l'inexpérience de madame Bernard, une employée de soutien qui n'était pas familiarisée avec sa nouvelle fonction.

101. Cela ressort d'ailleurs d'un échange courriel entre Madame Bernard et sa supérieure, Madame Bélanger.<sup>32</sup> Ainsi, le 21 novembre 2013, Madame Bernard écrit :

Bonjour Nathalie,

Mme Houde vient de me téléphoner. Elle m'a dit toutes ces inquiétudes pour le rapport médical. Je l'ai rassuré tout en nous excusant du délai et que je ne comprenais pas pourquoi qu'elle l'avait eu juste aujourd'hui. Elle m'a mentionné qu'elle voyait son médecin le 3 décembre prochain et qu'elle serait en mesure de nous fournir le rapport par la suite. [...] (sic)

---

<sup>30</sup> C-3

<sup>31</sup> S-14

<sup>32</sup> C-4

102. Le lendemain matin, madame Bélanger répond ceci à madame Bernard :

Bonjour Sandra,

J'ai révisé ce dossier. J'avais indiqué sur le certificat médical d'autoriser l'absence jusqu'au 21 décembre. Je ne comprends donc pas pourquoi la lettre indique le 19 novembre....

J'ai laissé un message téléphonique à Anne-Marie à cet effet et en m'excusant pour cet erreur. Il faudra refaire la lettre. Viens me voir à ce sujet svp. [...] (sic)

103. Dans les notes évolutives qu'elle tient concernant le dossier de madame Houde, madame Bélanger inscrit, en date du 21 novembre 2013, « Erreur de Sandra ».<sup>33</sup>

104. Madame Robitaille témoigne que le personnel enseignant de la commission scolaire compte entre 1500 et 2000 personnes, en incluant les enseignants à statut précaire, ce qui peut expliquer que des erreurs surviennent parfois dans le traitement de certains dossiers.

105. Appelée à indiquer s'il est régulier que l'Employeur exige que le médecin d'une personne en assurance-invalidité complète trois formulaires<sup>34</sup>, madame Robitaille affirme qu'en l'espèce, le troisième formulaire « a rassuré », mais que le besoin d'obtenir plus de précisions peut justifier des évaluations plus fréquentes.

106. Elle précise par ailleurs que le recours au PAE est confidentiel de telle sorte que l'Employeur ne connaît pas l'identité des personnes qui bénéficient du programme, ni les raisons pour lesquelles ces personnes consultent.

107. Contre-interrogée sur la question de savoir à quel moment le rapport d'évaluation de la psychiatre Thiffeault a été reçu par l'Employeur, madame Robitaille a mentionné qu'elle ne le savait pas.

### **C) Le témoignage du conseiller syndical**

108. Monsieur Réal Laforest est conseiller syndical depuis novembre 2001.

109. Il relate avoir eu une discussion avec madame Nathalie Bélanger le 11 décembre 2013. Celle-ci l'informait qu'elle s'apprêtait à autoriser l'absence de madame Houde jusqu'au 25 février 2014. Elle suggérait qu'en contrepartie, le Syndicat retire son grief du 6 décembre 2013 déposé au nom de madame Houde.

---

<sup>33</sup> C-5

<sup>34</sup> S-6, S-11 et S-16

110. Monsieur Laforest rappelle que les parties étaient en négociation « pas longtemps avant » et que la question de l'utilisation du « formulaire-maison » par l'Employeur, dans les cas d'assurance-invalidité, était « problématique » et critiquée par les membres, notamment en raison des frais croissants exigés par les médecins pour le compléter.

111. Cette question n'a pu trouver une solution mutuellement satisfaisante pendant les négociations et elle a même été une cause de rupture momentanée de ces négociations. Le Syndicat souhaite maintenant la faire trancher par le Tribunal.

112. Selon monsieur Laforest, l'utilisation systématique du formulaire par l'Employeur, sans égard à la nature du dossier, n'est pas justifiée. Elle suscite l'insatisfaction des médecins et « dérange le corps médical », d'où l'imposition de frais assumés entièrement par les membres et qui ne sont pas remboursés par l'Employeur.

113. Contre-interrogé par le procureur patronal, monsieur Laforest reconnaît que le formulaire est utilisé depuis longtemps par l'Employeur. Il estime toutefois qu'un certificat médical, comme le premier qu'a produit l'enseignante en l'espèce<sup>35</sup>, « est suffisant par rapport à la convention collective ». Aussi déplore-t-il que l'Employeur ait « refusé de changer sa pratique ».

### III) LA CONVENTION COLLECTIVE

114. Les dispositions pertinentes de la convention collective nationale 2010-2015<sup>36</sup>, eu égard à la mésentente qui oppose les parties, sont les suivantes :

**5-10.03** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.44 à 5-10.64, soit d'une absence prévue à la clause 5-13.19, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire.

[...]

**5-10.33** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est

---

<sup>35</sup> S-5

<sup>36</sup> S-1

effectué directement par la commission sous réserve de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.34.

**5-10.34** A) En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de l'enseignante ou l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont aux frais de la commission.

[...]

**14-3.02** La commission et le syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

115. Par ailleurs, l'entente locale intervenue entre les parties<sup>37</sup> apporte la précision suivante :

**5-11.08** Lorsque la commission exige des pièces justificatives en regard d'une absence, ces pièces doivent être fournies dans les meilleurs délais [...]. L'obtention de ces pièces doit nécessiter le minimum de frais pour l'enseignante.

#### IV) ARGUMENTATION DES PARTIES

##### *Position du Syndicat*

---

<sup>37</sup> S-2

116. Le Syndicat soutient que les certificats médicaux produits par l'enseignante étaient complets en eux-mêmes quant à la nature et la durée de son invalidité et satisfaisaient ainsi les exigences de la convention collective (clause 5-10.34 A)).

117. Madame Houde a pleinement collaboré avec l'Employeur tout au cours de son absence pour invalidité et celui-ci n'avait pas de raison de douter de l'authenticité des certificats médicaux produits et d'exiger systématiquement que des formulaires RMI soient complétés, aux frais de l'enseignante.

118. Subsidièrement, à supposer que l'exigence de compléter les formulaires RMI relève des droits de direction de l'Employeur, celui-ci en a abusé. Il aurait dû tenir compte de l'état psychologique de la plaignante et adapter sa pratique en fonction de son handicap, conformément à l'obligation d'accommodement qui lui incombe en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

### ***Position de l'Employeur***

119. L'invalidité étant un « état d'incapacité » (clause 5-10.03), l'Employeur – qui administre un régime d'auto-assurance en matière d'assurance invalidité de courte durée – doit pouvoir contrevérifier le diagnostic posé de manière à obtenir suffisamment d'informations pour apprécier cet « état » et déterminer ainsi s'il y a « invalidité ».

120. C'est ce que permet le recours au formulaire RMI, d'ailleurs en usage depuis longtemps chez l'Employeur. En l'espèce, l'absence de madame Houde ayant excédé 4 jours, les frais exigés par les médecins pour compléter ces formulaires n'avaient manifestement pas à être assumés par l'Employeur (clause 5-10.34 A)).

121. Quant à la demande faite à l'enseignante de se soumettre à une évaluation médicale chez la psychiatre, elle était justifiée par le fait que les formulaires RMI produits jusque-là ne laissaient voir aucun plan de traitement, que ce soit sous forme de « Médicaments » ou de « Psychothérapie ». Cette évaluation a d'ailleurs été aidante pour l'enseignante, puisqu'elle a permis d'identifier un diagnostic (TAG) plus fidèle à sa condition.

122. Du reste, si une erreur administrative a pu être commise en lien avec la demande de compléter un troisième formulaire RMI, cette erreur a rapidement été corrigée. Une simple erreur ne saurait constituer un abus de droit, au sens où

l'entend la jurisprudence<sup>38</sup>, pas plus que l'exigence de produire trois formulaires RMI sur une période de plus de cinq mois d'absence.<sup>39</sup>

## V) ANALYSE ET DÉCISION

### A) Le « certificat médical » et la vie privée

123. Selon les termes de la clause 5-10.03 de la convention collective nationale, une enseignante ou un enseignant est en situation d'« invalidité » si cette personne présente « un état d'incapacité » :

- i) « résultant [...] d'une maladie »;
- ii) « nécessitant des soins médicaux », et;
- iii) rendant « l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire ». <sup>40</sup>

124. La pratique généralement observée dans les milieux de travail veut que la preuve d'une telle « invalidité » s'établisse au moyen d'un « certificat médical ».

125. La jurisprudence arbitrale s'est penchée sur le sens qu'il convient de donner à cette dernière expression :

Un « certificat médical », au sens généralement retenu en relations du travail, correspond donc à un document par lequel le médecin indique « l'état de santé ou la capacité physique d'une personne ». La « cause exacte » de la maladie, la durée et la nature de l'invalidité entrent dans cette description de « l'état de santé ou de la capacité physique d'une personne ». <sup>41</sup>

126. À cet égard, la convention collective nationale apporte toutefois une précision importante. Elle précise que « l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de l'enseignante ou l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité » (clause 5-10.34 A)) (je souligne).

<sup>38</sup> *Commission scolaire des Découvreurs et Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives*, 29 mai 2006, SAE n° 7911 (arbitre Jean-Pierre Villaggi); *Commission scolaire Chemin-du-Roy et Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges*, 19 mars 2013, SAE n° 8655 (arbitre Francine Beaulieu)

<sup>39</sup> *Commission scolaire des Sommets et Syndicat de l'enseignement de l'Estrie*, 12 mars 2008, SAE n° 8151; 2008 CanLII 9613 (arbitre François Bastien)

<sup>40</sup> *Commission scolaire des Hauts-Cantons et Syndicat de l'enseignement de l'Estrie*, 16 janvier 2009, SAE n° 8253; D.T.E. 2009T-427 (T.A.), par. 276 (arbitre Maureen Flynn)

<sup>41</sup> *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP) et Hydro-Québec (grief syndical)*, D.T.E. 2010T-461, [2010] R.J.D.T. 997 (T.A.), par. 63 (arbitre Denis Nadeau)

127. En circonscrivant de cette façon la portée du certificat médical à une attestation de « la nature et la durée de l'invalidité », je crois que les parties entendaient ainsi limiter la teneur des informations personnelles auxquelles l'Employeur peut avoir accès.

128. À ce propos, il n'est pas sans intérêt de rappeler que « [l]a commission et le syndicat reconnaissent que toute enseignante et tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) » (clause 14-3.02).

129. Or, parmi ces droits se trouve le droit de « [t]oute personne [...] au respect de sa vie privée ». <sup>42</sup> Si « [l]e concept de vie privée reste flou et difficile à circonscrire » <sup>43</sup>, il ne fait à tout le moins pas de doute que les informations relatives à l'état de santé d'une personne sont au cœur de la sphère privée :

« Je ne crois pas, en effet, qu'il soit nécessaire d'insister sur le fait que les renseignements relatifs à l'état de santé d'une personne relèvent de sa vie privée et que ceux-ci profitent, en principe, de la protection quasi-constitutionnelle de la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 5)...

[...]

[...] [L]es renseignements reliés à l'état de santé d'une personne profitent au Québec d'un important ensemble législatif qui en assure une protection de confidentialité. » <sup>44</sup>

130. Certes, ce droit au respect de la vie privée n'est pas absolu et peut connaître des limites raisonnables <sup>45</sup>, dans le contexte d'une relation d'emploi, du fait de la reconnaissance, en faveur de l'employeur, « d'un pouvoir de direction et de contrôle, justifié fonctionnellement par la nécessité d'aménager et de diriger le travail afin d'assurer la réalisation des finalités de l'entreprise ». <sup>46</sup>

131. En l'espèce, les parties me semblent avoir raisonnablement convenu d'une telle limite, par le jeu de la négociation, en reconnaissant le droit de l'employeur d'obtenir, de l'enseignante ou l'enseignant qui s'absente « pour cause d'invalidité », « un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité ».

<sup>42</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12 (ci-après : « Charte québécoise »), art. 5

<sup>43</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, D.T.E. 99T-846, [1999] R.J.D.T. 1075 (C.A.), p. 1087 (j. LeBel)

<sup>44</sup> *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP) et Hydro-Québec (grief syndical)*, précité, note 41, par. 91 et 93

<sup>45</sup> Charte québécoise, art. 9.1

<sup>46</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, précité, note 43, p. 1088

132. Cela étant, l'enseignante Anne-Marie Houde a-t-elle satisfait cette exigence de la convention collective par le dépôt, auprès de l'Employeur, du certificat médical signé par son obstétricienne le 5 septembre 2013?

133. Ce certificat compte deux feuillets.<sup>47</sup> Le premier contient la mention manuscrite de la *nature* de l'invalidité :

*Diagnostic :*

*Trouble d'adaptation  
humeur anxio-dépressive*

*TDAH et grossesse*

134. Le deuxième feuillet comporte la mention manuscrite de la *durée* de cette invalidité :

*Arrêt de travail X 6 semaines  
pour raisons médicales*

*Je réévaluerai la patiente  
dans 4 semaines*

*Il est possible que la pte soit  
arrêtée plusieurs mois /*

135. J'estime que ces informations étaient suffisantes pour satisfaire les exigences de la clause 5-10.34 A) de la convention collective nationale. La communication à l'Employeur du diagnostic posé par le médecin suffisait à l'éclairer sur la « nature » de l'invalidité, au sens de cette dernière disposition.

136. À cet égard, il ne faut pas perdre de vue que l'enseignante ou l'enseignant qui éprouve des problèmes de santé consulte, le plus souvent, un médecin généraliste. À mon sens, c'est à un « certificat médical » qui tient compte de cette dernière réalité auquel réfère la convention collective :

« Les certificats médicaux sont des attestations de médecins généralistes exerçant en première ligne, qui attestent en termes succincts de l'état de leurs patients. Ils ne sont pas généralement des médecins spécialistes émettant des expertises. »<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> S-5

<sup>48</sup> *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP) et Hydro-Québec (grief syndical)*, précité, note 41, par. 69 (citant avec approbation : *Syndicat des communications graphiques, section locale 41M et Montreal Gazette Group Inc., A Division of Southam Publications et CanWest Co. (Gilles Bélair)*, D.T.E. 2005T-78 (T.A.), par. 50 (arbitre Claude Foisy))

137. Selon la preuve, le 5 septembre 2013, Madame Houde s'est présentée en toute fin de journée chez l'Employeur pour lui remettre le certificat médical qu'elle venait d'obtenir. Madame Houde est alors accueillie par Madame Lagrange qui lui remet immédiatement le formulaire RMI à faire compléter par le médecin, ajoutant que le dossier sera subséquemment analysé par Madame Bélanger.

138. En somme, sans même que l'Employeur porte un jugement sur la suffisance du certificat médical ainsi produit et des informations qu'il contient, il requiert que le formulaire RMI soit complété.

139. L'Employeur soutient que le recours systématique à cette pratique participe de ses droits de direction et ne contrevient pas à la convention collective. Il cite, à cet égard, l'affaire *Commission scolaire René-Lévesque et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec*.<sup>49</sup>

140. Dans cette affaire, la commission scolaire en cause s'était dotée, le 14 novembre 2008, d'une procédure de gestion des absences qui prévoyait l'obligation de faire compléter et produire systématiquement un Rapport médical d'invalidité (RMI) pour pouvoir bénéficier des avantages de la convention collective.

141. Une enseignante (madame Janique Bernard), apparemment atteinte du virus de l'*influenza*, fut mise en arrêt de travail pour une durée de sept jours. Avec le concours du Syndicat, elle contestait, par grief déposé le 29 novembre 2012, l'obligation de devoir faire remplir le formulaire RMI par son médecin, jugeant cette exigence harcelante, abusive et attentatoire à sa vie privée.

142. Le grief allait être rejeté, essentiellement pour cause de prescription. Poursuivant néanmoins son analyse – dans ce qui s'apparente, dès lors, à un simple *obiter* – le tribunal d'arbitrage écrit :

« L'arbitre n'y voit aucune intrusion dans la vie privée de madame Bernard, il s'agit de répondre aux éléments nécessaires au traitement de la demande de prestation faite par madame Bernard, et ces éléments sont tous en lien avec la définition d'invalidité prévue à la convention collective;

Ces éléments visent exclusivement à obtenir des renseignements entourant la nature et la durée de l'invalidité, soit un diagnostic, les traitements ou soins médicaux requis, ils sont pertinents pour établir un pronostic raisonnable de retour au travail et traiter équitablement et correctement la demande de madame Bernard;

---

<sup>49</sup> 4 avril 2014, SAE n° 8772; 2014 CanLII 16777 (QC SAT) (arbitre Pierre Daviault)

De l'avis du soussigné, c'est là l'esprit et la lettre de la convention collective et la procédure établie en 2008 par la commission s'y conforme; »<sup>50</sup>

143. Avec égard, je ne me considère pas lié par cette décision pour les motifs suivants. Premièrement, je ne suis pas saisi, en l'espèce, d'un argument soulevant la prescription. Deuxièmement, le contenu du formulaire RMI n'est pas reproduit dans la sentence, ce qui rend difficile sa comparaison avec celui en cause en l'espèce et ne permet donc pas de connaître la nature précise des informations que l'employeur cherchait à obtenir au moyen du formulaire. Troisièmement, la sentence ne laisse voir aucune analyse substantielle du concept de « vie privée », l'arbitre se limitant à affirmer :

« Le formulaire que la commission demande de faire remplir ne pose pas de questions sur la vie privée de l'employée ou d'autres éléments que ceux prévus à S-5 [c'est-à-dire le formulaire lui-même] ou fournis par le médecin; »<sup>51</sup>

144. Je considère, pour ma part, que certaines des informations que l'Employeur cherche à obtenir au moyen du formulaire RMI sous étude<sup>52</sup> déborde le strict cadre de « la nature et la durée de l'invalidité ».

145. Ainsi, la section 2 du formulaire, intitulée « Suivi médical et traitement », met l'Employeur en possession de renseignements sensibles sur le plan de traitement envisagé ou établi par le médecin et sa patiente :

- Médicaments – nom – posologie
- Physiothérapie / ergothérapie – date du début – fréquence
- Psychothérapie – date du début – fréquence
- Examens ou tests - Résultats
- Chirurgie
- Hospitalisation – Nom de l'hôpital ou clinique

favorisant ainsi une intrusion possible dans une zone de confidentialité que le législateur cherche pourtant à préserver au nom de la vie privée.

146. En clair, la connaissance, par l'Employeur, de la nature et la suffisance du *plan de traitement* ne me paraît pas indispensable afin de déterminer si une personne est ou non en « état d'incapacité » au sens de la clause 5-10.03 de la convention collective.

147. Suivant la directive du législateur qui, en cas de « doute [...] dans l'interprétation de la loi » – et cela vaut, à plus forte raison, pour l'interprétation d'une disposition d'une convention collective – invite à trancher « dans le sens

<sup>50</sup> *Id.*, par. 160 à 162

<sup>51</sup> *Id.*, par. 99

<sup>52</sup> S-6, S-11 et S-16

indiqué par la Charte »<sup>53</sup>, je crois qu'il faut éviter une interprétation qui facilite une immixtion dans la vie privée plutôt que sa préservation dans toute la mesure du possible.

148. Cela étant, je n'exclus pas qu'il puisse y avoir des situations *exceptionnelles* où des informations de cette nature pourraient devoir être communiquées à l'Employeur afin de lui permettre d'assumer, « dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général »<sup>54</sup>, les obligations qui sont les siennes.<sup>55</sup>

149. Toutefois, encore devrait-il dès lors pouvoir établir que l'objectif qu'il poursuit est « légitime et important »<sup>56</sup>, d'une part, et que l'exigence de faire compléter cette section du formulaire RMI est un moyen « nécessaire »<sup>57</sup>, c'est-à-dire « indispensable »<sup>58</sup> pour le réaliser, d'autre part.

150. Manifestement, par un recours *systématique* au formulaire RMI, l'Employeur peut difficilement satisfaire, *en toutes circonstances*, cette norme exigeante de justification, laquelle commande, à l'évidence, une appréciation contextuelle, à la lumière des faits propres à chaque cas d'invalidité, de manière à ce que l'immixtion dans la vie privée soit « la moins intrusive possible ».<sup>59</sup>

151. À mon avis, la présente situation en est précisément une où cette pratique, non seulement n'était pas « nécessaire » ou « indispensable », mais a été, par surcroît, la source d'une discrimination par effet préjudiciable, tel que je vais maintenant le démontrer.

## **B) La discrimination et le devoir d'accommodement**

<sup>53</sup> Charte québécoise, art. 53

<sup>54</sup> Charte québécoise, art. 9.1. Par exemple, dans l'affaire *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57* et *Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, [1999] R.J.D.T. 350 (T.A.), l'arbitre Marie-France Bich – tel était alors son titre – évoque, à la page 361, la possibilité de conflit avec « d'autres droits fondamentaux » ou « des considérations d'ordre public ou de nécessité ».

<sup>55</sup> À titre d'illustration, un plan de traitement prescrit par un médecin en faveur d'une personne salariée pourrait nécessiter, en lui-même, un accommodement de la part de l'Employeur, d'où l'importance que celui-ci puisse alors être mis au fait de ce plan de manière à faciliter sa réalisation, conformément au « volet procédural » de l'obligation d'accommodement raisonnable qui lui incombe : Anne-Marie LAFLAMME et Maude BÉGIN-ROBITAILLE, « La santé mentale et les accommodements raisonnables au travail : mythe ou réalité? », (2013) 54 *C. de D.* 389, p. 408

<sup>56</sup> *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57* et *Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, précité, note 54, p. 361

<sup>57</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, précité, note 43, p. 1089

<sup>58</sup> *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57* et *Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, précité, note 54, p. 363 et 366

<sup>59</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, précité, note 43, p. 1089; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis inc.*, 2005 QCCA 312, par. 27

152. Titulaire du droit au respect de la vie privée, madame Houde bénéficie aussi du droit de se voir reconnaître et d'exercer ce même droit, en pleine égalité, c'est-à-dire sans discrimination fondée sur un motif illicite de discrimination visé par la Charte québécoise<sup>60</sup> :

« La législation en matière de droits de la personne doit être prise en compte en raison de son caractère fondamental « qui lui assure une suprématie de principe par rapport aux lois ordinaires ». Ainsi, le droit de l'employeur de recueillir des renseignements du postulant [ou du salarié] ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux de ce dernier, notamment aux droits à la vie privée et à l'égalité... »<sup>61</sup>

153. Ce dernier extrait est tiré d'un arrêt qui mettait en cause le droit d'un employeur d'obtenir des renseignements sur l'état de santé des personnes cherchant à obtenir un emploi dans l'entreprise. La Cour d'appel du Québec y décrit en ces termes le partage du fardeau de la preuve entre les parties :

« L'analyse de la discrimination comporte, en principe, deux volets. D'abord, le demandeur doit faire une preuve de discrimination, soit démontrer un élément de préjudice et un lien avec le motif de discrimination prohibé. En vertu de l'article 20 de la Charte, applicable ici, il incombe ensuite à l'employeur de démontrer que la mesure reprochée est justifiée parce que fondée sur les « aptitudes ou qualités » requises par l'emploi. »<sup>62</sup>

154. L'Employeur soutient qu'il n'a pas fait preuve de discrimination envers madame Houde, celle-ci ayant reçu le même traitement que toute autre enseignante ou tout autre enseignant qui réclame de l'assurance-invalidité.

155. Or, l'égalité promue par la Charte québécoise ne saurait se limiter à un traitement identique, aveugle aux différences. Cette conception *formelle* de l'égalité est aujourd'hui largement dépassée à la faveur d'une égalité *réelle*<sup>63</sup>, qui

---

<sup>60</sup> Charte québécoise, art. 10 : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. [...] » (Je souligne)

<sup>61</sup> *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur-du-Québec (SIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières* 2012 QCCA 1867, [2012] R.J.D.T. 837 (C.A.) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : CSC n<sup>o</sup> 35130), par. 62 (j. Rochette)

<sup>62</sup> *Id.*, par. 50

<sup>63</sup> Christian BRUNELLE, « Les droits et libertés dans le contexte civil » dans BARREAU DU QUÉBEC, *Droit public et administratif*, Collection de droit 2015-2016, vol. 7, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015, p. 65; Daniel PROULX, « Le concept de dignité et son usage en contexte de

exige de l'employeur qu'il compose avec les différences individuelles des personnes salariées<sup>64</sup> dans l'exercice de ses droits de direction, sous réserve d'une « contrainte excessive » dont la preuve lui incombe.<sup>65</sup>

156. En raison de sa condition de personne enceinte (grossesse), atteinte d'un TDAH et éprouvant un trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive (handicap), madame Houde se trouvait dans une situation tout à fait particulière qui devait être prise en compte par l'employeur, lequel devait raisonnablement l'accommoder.

157. Selon le témoignage de madame Houde, c'est en pleurs et paniquée qu'elle se présente aux bureaux de l'Employeur à la toute fin de la journée, le 5 septembre 2013. Le formulaire RMI lui est alors remis, avant même que l'étude de son dossier ne soit faite par madame Bélanger.

158. Pourtant, à ce moment, rien ne permet à l'Employeur de remettre en cause l'authenticité du certificat médical, de croire que l'enseignante feint d'être malade ou encore qu'elle tente, par un quelconque subterfuge, de soutirer sans droit des prestations d'assurance-invalidité.

159. Certes, l'Employeur ne peut être tenu responsable pour le long délai que mettra l'UMF Laurier de Québec à transmettre le formulaire RMI à madame Houde. Il n'en demeure pas moins que l'anxiété vécue par celle-ci en raison de la situation aurait pu être évitée compte tenu que le certificat médical initial respectait, selon moi, les exigences de la convention collective.

160. Pour ce qui est de la demande de l'Employeur de requérir, le 16 octobre 2013, une évaluation médicale pour le 28 octobre 2013, j'estime qu'elle s'inscrit dans le cadre d'un exercice légitime de ses droits de direction. La clause 5-10.34 A) de la convention collective indique clairement que « [l']autorité désignée par la commission peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence ». Cette demande, qui intervient plus de quarante jours après le début de la période d'invalidité de madame Houde, ne me paraît pas déraisonnable. Pour les raisons exposées précédemment, je doute

---

discrimination : deux chartes, deux modèles », (2003) *Revue du Barreau*/Numéro spécial 487, p. 535-536

<sup>64</sup> Alexandre MORIN, *Le droit à l'égalité au Canada*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal, LexisNexis, 2008, p. 2 : « Les individus étant différents, les traiter également peut aboutir à plus d'inégalité que de leur réserver un traitement différent, adapté aux besoins et aux caractéristiques de chacun. Ainsi, parfois c'est un traitement différent qui crée une inégalité, parfois c'est le traitement semblable de deux personnes fondamentalement différentes qui sera en cause. »

<sup>65</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3; *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161; *Hydro-Québec c. Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561

cependant que la convention collective l'autorisait à connaître « la nature et la suffisance des traitements ».

161. Cela étant, on peut s'interroger sur l'opportunité de demander, simultanément, de faire compléter un deuxième formulaire RMI dont la remise est attendue « vers le 5 novembre 2013 ». L'évaluation médicale réclamée par l'Employeur étant prévue pour le 28 octobre, il était vraisemblable qu'il serait mis au fait de la nature et la durée de l'invalidité de madame Houde à une période contemporaine.

162. Quant à la demande d'un troisième formulaire RMI exigé le 12 novembre 2015, elle s'explique, plaide l'Employeur, par une erreur administrative qui a été rapidement corrigée. Il demeure qu'à ce moment précis, l'Employeur avait en mains l'expertise de la psychiatre D<sup>re</sup> Thiffeault, qui concluait, en date du 28 octobre 2013, que « [l']arrêt de travail demeure justifié pour une période additionnelle de 10 à 12 semaines selon l'évolution ».

163. Si le Tribunal convient que l'erreur ainsi commise ait pu l'être de bonne foi, il importe de rappeler qu'en matière de discrimination, la bonne foi ou encore les bonnes intentions sont sans pertinence puisque l'attention doit être exclusivement portée sur l'effet préjudiciable.<sup>66</sup> En cette matière, la bonne foi de l'Employeur ne peut pas constituer un moyen de défense utile.<sup>67</sup>

164. À la lumière de la preuve, il appert que l'erreur administrative commise a contribué – fut-ce pour une courte durée – à exacerber encore davantage l'anxiété de madame Houde, pourtant déjà éprouvée en raison de sa condition particulière.

165. En somme, j'estime que, dans le traitement du dossier d'invalidité de l'enseignante, l'Employeur n'a pas suffisamment tenu compte de sa condition particulière, notamment de son handicap, et que la pratique du recours systématique au formulaire RMI a eu, sur elle, un effet préjudiciable.

166. Eu égard à la condition de madame Houde et à l'ensemble des circonstances, la pratique de l'Employeur visant à faire compléter systématiquement un formulaire RMI, à chaque fois que l'enseignante consultait

---

<sup>66</sup> Le deuxième alinéa de l'article 10 de la Charte québécoise est d'ailleurs explicite à ce propos : « Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit [à la pleine égalité]. »; Henri BRUN, Guy TREMBLAY et Eugénie BROUILLET, *Droit constitutionnel*, 6<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, p. 1236 (par. XII-7.52)

<sup>67</sup> Voir notamment : *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2010 QCCA 172 (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée, n<sup>o</sup> 33631), par. 22; *Gaz métropolitain Inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201, par. 40 et 42; *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur-du-Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précité, note 61, par. 52

son médecin, m'apparaît abusive et incompatible avec l'obligation d'accommodement raisonnable qui lui incombait tant en vertu de la Charte québécoise que de la convention collective (clause 14-3.02).

167. Du reste, la preuve présentée par l'Employeur ne me permet pas de conclure qu'il aurait subi une « contrainte excessive » s'il avait adapté son exigence de faire compléter systématiquement le formulaire RMI de manière à composer avec la condition personnelle particulière de madame Houde.

## **VI) DISPOSITIF**

168. Pour ces motifs, le Tribunal :

ACCUEILLE le grief 2015-0002798-5110<sup>68</sup>

DÉCIDE que l'Employeur a contrevenu à la convention collective en exigeant la production de trois formulaires (rapport médical d'invalidité) en sus des certificats médicaux produits par l'enseignante et de l'évaluation médicale à laquelle elle s'est soumise à sa demande;

RÉSERVE sa compétence pour déterminer le quantum de l'indemnité, à défaut d'entente entre les parties.

Signé à Québec, ce 17 juillet 2015

**Christian Brunelle**

Me Maude Lamontagne  
Procureure du Syndicat

Me Jean-Hugues Fortier  
*Morency et associés*  
Procureur de l'Employeur

Date de l'audition et prise en délibéré : 27 avril 2015

---

<sup>68</sup> S-3