

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 11 février 2009

DEVANT L'ARBITRE : Me Jean-Pierre Lussier

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA,

« la Société »

Et

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA,

« le Syndicat »

Plaignant : Bernard Drainville

Grief numéro 1319

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le 7 février 2007, le journaliste Bernard Drainville obtient un congé sans solde afin de lui permettre de poser sa candidature comme député à l'Assemblée Nationale du Québec. Le 26 avril 2007, après son élection comme député le 26 mars précédent, il sollicitait une prolongation de son congé sans solde pour la durée de la période où il siègera comme député. Le 25 mai 2007, la Société refusait sa demande et mettait fin à son lien d'emploi à compter du 27 mars 2007, soit le lendemain de son élection. Un grief fut déposé le 12 septembre 2007 pour contester le renvoi de Monsieur Drainville et réclamer le rétablissement de son lien d'emploi et le versement d'une compensation pour les dommages subis.

1. LA PREUVE

[2] Les faits ne sont nullement contestés. Outre l'échange de correspondance (reproduite ci-après), les parties ont procédé à l'admission suivante : Bernard Drainville a été au service de Radio-Canada du mois d'août 1989 jusqu'à sa fin d'emploi. Au cours de sa carrière, il a été interviewer, journaliste, correspondant parlementaire, correspondant à l'étranger, reporter national et responsable des affectations nationales. Vers 1996, il a cessé d'être un contractuel pour devenir un employé régulier. Il a obtenu un congé sans solde le 7 février 2007 et il a été élu député le 26 mars 2007.

[3] Pour ce qui est de la correspondance pertinente, elle se lit comme suit :

« Le 7 février 2007

Monsieur Bernard Drainville
Adresse

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande de congé non rémunéré afin de vous permettre de poser votre candidature aux prochaines élections générales au Québec. Votre demande est autorisée mais elle sera assujettie aux règlements et politiques de la Société.

Tout d'abord, conformément à la politique des ressources humaines 2.2.17, nous avons considéré votre demande et nous souhaitons clarifier la situation avec vous une fois cette autorisation accordée.

Si vous n'étiez pas élu, nous devons vous offrir une affectation autre que votre affectation actuelle de reporter compte tenu de nos normes et pratiques journalistiques qui nous obligent à éviter toute situation qui pourrait jeter un doute sur l'impartialité de l'entreprise ou du journaliste¹. Dans l'affectation de notre personnel en information, nous devons tenir compte des activités ou associations

personnelles, des opinions exprimées publiquement et des antécédents de chacun pour éviter qu'on perçoive, dans nos activités professionnelles, quelque forme de parti pris². Cette restriction s'appliquera alors pour une période de deux ans suivant votre retour à Radio-Canada. Cette pratique découle de nos politiques des programmes et des normes et pratiques journalistiques.

Advenant votre élection, vous devrez démissionner de Radio-Canada.

Nous ne pouvons prévoir maintenant nos besoins d'exploitation à votre retour, le cas échéant. Vous serez donc affecté selon les besoins et en serez informé avant la date prévue de votre retour.

Enfin, les Normes et pratiques journalistiques de Radio-Canada précisent que « *En cas de refus d'une nouvelle affectation par l'intéressé, la Société se dispensera de ses services, à compter de la fin de son congé non rémunéré.* » (page 144 (c)(ii)).

Vous recevrez un appel du service des ressources humaines dans les jours qui suivent pour initier le processus approprié.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le président-directeur général,

(S) Robert Rabinovitch

Robert Rabinovitch

¹ Politiques institutionnelles – 1.2 Normes et pratiques journalistiques III. Principes 3. Crédibilité para. 3

² Politiques institutionnelles – 1.2 Normes et pratiques journalistiques III. Principes 3. Crédibilité para. 4

c.c.

George C.B. Smith, premier vice-président, Ressources humaines et Organisation

Sylvain Lafrance, vice-président principal, Services français

Alain Saulnier, directeur général de l'information, Services français »

« Québec, le 26 avril 2007

M. Robert Rabinovitch
Président-directeur général
Société Radio-Canada
Cabinet du président
Case postale 3220, Succursale C
Ottawa (Ontario) K1Y 1E4

Monsieur Rabinovitch,

La présente fait suite à votre lettre du 7 février 2007, dans laquelle vous écriviez : « Advenant votre élection, vous devrez démissionner de Radio-Canada ». Le 26 mars dernier, j'ai été élu député de Marie-Victorin à l'Assemblée nationale. Sauf que cette élection ne devrait pas m'obliger à démissionner de Radio-Canada. Bien au contraire, je pense qu'il serait normal que mon congé sans solde se prolonge pendant toute la période pendant laquelle je servirai mes concitoyens.

À mon avis, cette obligation de démissionner contrevient aux chartes des droits et libertés du Québec et du Canada. La Charte canadienne célèbre d'ailleurs son 25^e anniversaire cette année. Selon moi, ces chartes protègent mon droit démocratique de représenter la population au sein d'un Parlement. D'exiger ma démission porterait donc atteinte à ces droits.

Je comprends bien sûr qu'advenant mon retour à Radio-Canada, vous devrez m'affecter à un poste qui ne pourra, de quelque façon que ce soit, jeter un doute sur l'impartialité du service de l'information.

J'ai déjà signifié au service de l'information de Radio-Canada que j'étais ouvert à des discussions sur une entente négociée qui mettrait fin à mon lien d'emploi avec la SRC. On m'a répondu : « La Société s'attend à ce que vous démissionniez, comme c'est écrit dans la lettre de M. Rabinovitch. » Par la présente, Monsieur, je vous demande, respectueusement de reconsidérer votre position et de prolonger, donc, mon congé non rémunéré.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(S) Bernard Drainville

Bernard Drainville
Député de Marie-Victorin

c.c.

George C.B. Smith, premier vice-président, Ressources humaines et Organisation

Sylvain Lafrance, vice-président principal, Services français

Alain Saulnier, directeur général de l'information, Services français

Michel Hamelin, directeur des relations de travail, Ressources humaines, Services français

François Morin, Syndicat des communications de Radio-Canada »

« Le 25 mai 2007

PAR COURRIER

Monsieur Bernard Drainville

Adresse

Objet : Congé non rémunéré

Cher monsieur Drainville,

Nous avons bien reçu votre correspondance datée du 26 avril 2007.

Tel qu'indiqué dans l'autorisation de prendre un congé non-rémunéré qui vous a été accordée le 7 février 2007, celle-ci était assujettie aux règlements et politiques de la Société. Ceux-ci prévoient expressément qu'advenant le cas où vous seriez élu, vous devriez démissionner de Radio-Canada. L'autorisation qui vous a été donnée était explicite à cet effet. Nous constatons que vous avez décidé de vous prévaloir du congé non-rémunéré afin de poser votre candidature aux élections générales du Québec sans faire valoir la position que vous soulevez maintenant dans votre lettre du 26 avril 2007.

À notre avis, la *Charte canadienne des droits et libertés* n'oblige pas un employeur à accorder un congé non-rémunéré à un employé qui s'absente du travail au motif d'exercer une fonction publique.

Je crois comprendre que l'exercice du droit de vote et la possibilité de vous présenter aux élections sont les droits démocratiques que la Charte protège. En ce sens, la Société Radio-Canada s'est pleinement acquittée de ses obligations. Par contre, l'élection à un poste de député, ne constitue pas en soi l'exercice d'un droit démocratique au sens de la Charte, mais plutôt un choix de carrière. Plus important encore, votre élection à titre de député, vous rend indisponible pour votre emploi.

Le fait que ce choix de carrière soit incompatible avec le poste que vous déteniez à la Société Radio-Canada est secondaire à la problématique qui se pose du fait de votre absence. En effet, un employeur doit pouvoir planifier ses opérations et, à cet égard, est en droit de s'attendre à une prestation régulière de travail de ses employés. La Société doit pouvoir continuer à exercer son rôle de bon gestionnaire et, s'il y a lieu, pourvoir à votre poste vu que vous n'êtes pas en mesure d'exercer vos fonctions pour une période indéterminée.

Conformément à la permission qui vous a été accordée lors de l'octroi de votre congé sans solde, nous considérons que votre emploi a pris fin le 27 mars 2007.

Espérant que vous comprendrez notre position, nous vous prions de croire, cher monsieur Drainville, en l'assurance de notre considération distinguée.

(S) George C.B. Smith

George C.B. Smith
Premier Vice-président
Ressources humaines »

2. L'ARGUMENTATION

[4] Le **Syndicat** soutient que le congédiement est de nature disciplinaire et que l'Employeur n'a pas respecté ses obligations contractuelles à l'égard d'une mesure disciplinaire. De surcroît, la décision de la Société portait atteinte, soutient-il, à la liberté d'expression, la liberté d'association et le droit d'éligibilité à une élection provinciale. Elle contrevient donc à la Charte canadienne des droits et libertés (ci-après désignée comme la Charte) et la Société ne s'est pas déchargée de son fardeau de démontrer en quoi cette atteinte était justifiable au sens de l'article 1 de la Charte. Enfin, cette atteinte constitue une discrimination en raison de conviction politique prohibée par la Charte et la convention collective elle-même.

[5] La **Société**, pour sa part, plaide que le Syndicat n'a soulevé aucun élément de preuve au soutien de ses prétentions. Ce vide factuel devrait inciter l'arbitre à rejeter d'emblée les prétentions de violation des libertés prévues à la Charte ainsi que l'allégation de discrimination en raison de convictions politiques. De toute façon, ajoute la Société, il est manifeste que les libertés alléguées ne sont pas violées car elles ne garantissent aucunement un droit à la sécurité d'emploi.

[6] Ce bref résumé des prétentions respectives des parties à l'intention du lecteur est très réducteur compte tenu des habiles plaidoiries et des notes et autorités fouillées que m'ont remises les procureurs. Je les en remercie car elles ont de beaucoup facilité mon délibéré.

3. DÉCISION ET MOTIFS

La nature du congédiement

[7] Il m'apparaît d'abord important de qualifier la nature juridique du renvoi de Monsieur Drainville. Le Syndicat a prétendu qu'il s'agit d'un congédiement disciplinaire et la Société, d'un congédiement de nature purement administrative.

[8] Après examen de la preuve (uniquement documentaire), il ressort que les prétentions syndicales à cet égard ne sont pas fondées. Un congédiement disciplinaire est une sanction prise suite à une ou des fautes volontaires commises par un salarié.

Un congédiement administratif résulte d'un manquement involontaire. Je me contenterai à ce propos de citer mon collègue Carol Jobin lorsqu'il écrivait ceci¹ :

« Les fondements de cette qualification se retrouvent ailleurs, dans l'état du droit arbitral en général qui considère que le critère de distinction entre les deux types de mesures réside fondamentalement dans l'appréciation du manquement imputé au salarié. Si ce manquement a un caractère volontaire, que ce soit de façon délibérée ou par insouciance, la mesure le réprimant sera de nature corrective et disciplinaire. Si, au contraire, le manquement à une obligation est de nature involontaire (les cas classiques étant l'incompétence ou l'incapacité de fournir la prestation de travail requise), la mesure sera considérée comme non disciplinaire ou administrative. »

(soulignements ajoutés)

[9] Nous sommes clairement ici face à un cas d'incapacité de fournir une prestation de travail, un cas classique de renvoi non disciplinaire. D'ailleurs, la correspondance échangée entre Monsieur Drainville et la Société ne fait état d'aucune faute, d'aucun reproche. Dès la sollicitation d'un premier congé sans solde pour se présenter aux élections, la Société y a consenti en soulignant qu'advenant son élection, Monsieur Drainville ne pourrait conserver son lien d'emploi. Elle ne fait que donner suite à sa décision du 7 février 2007 en rompant le lien.

[10] Le Syndicat a prétendu que l'incapacité à fournir la prestation de travail est un faux motif de renvoi puisque la Société avait déjà décidé que Monsieur Drainville devrait être affecté à un autre poste non encore défini advenant une défaite électorale. Elle n'avait donc nul besoin d'une prestation de travail après le 26 mars. En revanche, la Société avait montré cartes sur table dès l'octroi du congé non rémunéré. Elle avait indiqué certes qu'advenant une défaite, Monsieur Drainville serait réaffecté à un autre poste en vertu des normes et pratiques journalistiques. Mais elle avait spécifié aussi qu'une victoire électorale impliquerait une démission.

[11] De fait, Monsieur Drainville n'a pas démissionné. Il a plutôt sollicité une prolongation de congé sans solde. Mais la position de la Société était claire à l'effet qu'une victoire électorale conduirait à une fin d'emploi. Et la lettre du 25 mai 2007 ne fait que confirmer cette position et en préciser les motifs. Je n'ai aucun élément de preuve me permettant de mettre en doute le contenu de cette lettre à l'effet que la non-disponibilité pour occuper un emploi à la Société pour une période indéterminée soit un faux motif et que la Société aurait plutôt cherché à sanctionner, à punir Monsieur Drainville. Pour cette raison, je suis d'avis que la preuve ne démontre nullement

¹ Syndicat des travailleurs-travailleuses de l'Hôpital Notre-Dame (CSN) et Centre Hospitalier Universitaire de Montréal (CHUM) – Hôpital Notre-Dame (grief Frédéric Sicard), décision de l'arbitre Carol Jobin, 22 novembre 2002, rapportée à SOQUIJ No. 2002A-276, aux pages 18 et 19;

l'existence d'un motif disciplinaire à l'origine du congédiement. Nous faisons donc face à une mesure administrative.

[12] Et, en matière administrative, l'arbitre ne peut intervenir que si la décision est abusive, déraisonnable, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[13] Je viens d'écrire que la preuve ne me permet pas d'inférer quelque mauvaise foi que ce soit. Reste le caractère abusif, déraisonnable ou discriminatoire. Mais avant d'aborder ces questions, voyons ce que prévoit la convention collective à l'égard des congés non rémunérés.

CONGÉ SANS SALAIRE

52.1

L'employé peut, après entente avec la Société, prendre un congé sans salaire pour la durée convenue entre ces derniers.

52.2

Les modalités de retour font, avant le départ de l'employé, l'objet d'une entente écrite entre lui et la Société.

52.3

Lorsque l'employé revient au service de la Société après avoir bénéficié d'un congé non payé, son traitement est rajusté conformément aux augmentations négociées lors du renouvellement de la convention collective.

Le droit à un congé non rémunéré

[14] Personne ne conteste que la première et principale obligation imposée à un salarié est celle de fournir une prestation de travail. Vu son élection comme député, Monsieur Drainville n'était plus en mesure de respecter son obligation à l'égard de la Société et cette réalité, à moins d'une autorisation d'absence, justifie en soi une rupture du lien d'emploi. Cette autorisation d'absence, on le constate à la lecture de l'article 52, doit faire l'objet d'une entente écrite.

[15] On ne peut donc parler d'un droit strict à un congé non rémunéré. Il s'agit plutôt d'un avantage contractuel accordé à un salarié, conditionnel à l'accord écrit de son employeur. Le refus d'accorder son consentement reste une prérogative de l'employeur et l'arbitre n'a pas à s'immiscer dans l'exercice de cette discrétion patronale, à moins qu'il y ait preuve d'abus, de discrimination ou de mauvaise foi. Je

suis à cet égard en parfait accord avec ce qu'exprimaient mes collègues Truchon et Turcotte dans Fédération des caisses populaires Desjardins² et dans Ville de Chapais³.

[16] Ceci m'amène maintenant à discuter des allégations d'atteintes aux libertés fondamentales, au droit d'éligibilité et de discrimination en raison de convictions politiques. On conviendra en effet que si le refus d'accorder un congé non rémunéré constitue une telle atteinte ou se fonde sur une discrimination, l'arbitre pourra exercer son pouvoir d'intervention et annuler la rupture du lien d'emploi. Je commencerai par la discrimination.

La discrimination

[17] L'article 29.1 de la convention collective traite de la discrimination. Il prohibe une discrimination ou une distinction injuste pour une série de raisons, incluant la conviction politique.

[18] Selon le Syndicat, la conviction politique inclut l'engagement politique. Il ne prétend pas que Monsieur Drainville ait été discriminé en raison de son engagement au Parti Québécois, mais en raison de son choix de faire de la politique.

[19] Je suis pour ma part loin d'être convaincu que la prohibition de l'article 29 va jusque là, mais même en tenant cette proposition pour avérée, il faudrait que la preuve recèle des éléments factuels me permettant de conclure que la Société accorde des congés non rémunérés pour une période indéterminée à des employés sollicitant une autorisation de s'absenter pour des motifs X, Y ou Z mais refuse toujours de l'accorder lorsque l'autorisation de s'absenter est requise pour des raisons politiques.

[20] Il n'y a, je le répète, aucun début de preuve à l'effet qu'il existerait une distinction à l'égard de ceux qui expriment une conviction politique en s'engageant en politique active par opposition à ceux qui n'expriment aucune conviction politique ou qui l'expriment autrement qu'en faisant de la politique active.

[21] Le Syndicat a plaidé que la correspondance échangée démontre un préjugé de la Société à l'effet que ceux qui s'engagent en politique active perdent leur objectivité au point de les rendre incapables à occuper un emploi à la Société.

[22] Ce n'est pourtant pas ce qui ressort de cette correspondance. On a dit à Monsieur Drainville qu'il conserverait son emploi en cas de défaite électorale bien que, pour une période de deux ans, il devrait être réaffecté à un autre poste afin de respecter

² Association des employées et employés de la Fédération des caisses populaires Desjardins et Fédération des caisses populaires Desjardins du Saguenay – Lac St-Jean, D.T.E. 93T-857 (T.A.);

³ Syndicat des employés municipaux de la ville de Chapais (C.S.N.) et Chapais (Ville de), 92T-521 (T.A.);

les principes de crédibilité contenus aux normes et pratiques journalistiques, lesquels cherchent à éviter les doutes sur l'impartialité de l'entreprise ou du journaliste. La Société veut non seulement en assurer l'impartialité, mais éviter l'apparence de partialité. Ce n'est pas tant l'objectivité du journaliste qui est en cause que l'objectivité de l'information. La rupture du lien d'emploi n'est donc pas reliée aux convictions, ni même à l'engagement en politique active. La preuve non véritablement contredite établit plutôt qu'elle est liée à l'impossibilité d'accomplir une prestation régulière de travail à la Société.

[23] Le procureur du Syndicat mentionne que l'arrêt Kapp de la Cour suprême du Canada⁴ opte pour une démarche à deux volets lorsqu'on s'interroge sur l'existence d'une discrimination prohibée. On se demande d'abord si la loi crée une distinction fondée sur un motif énuméré ou analogue; et, ensuite, si cette distinction crée un désavantage par la perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes. Or, dans le cas sous étude, il n'y a aucun élément de preuve permettant de croire que ces deux critères sont présents. Il est question ici d'une convention collective et de l'exercice d'une discrétion (accorder ou refuser un congé). Et la preuve n'établit pas que la convention collective fasse une distinction entre les salariés qui sollicitent un congé sans solde pour exercer des fonctions politiques et ceux qui le sollicitent pour d'autres motifs. Elle n'établit pas non plus que la Société exerce sa discrétion de façon différente à l'égard de salariés désirant s'absenter pour exercer des fonctions politiques par opposition aux autres salariés désirant s'absenter pour d'autres motifs.

[24] Quant au second critère (perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes), il ne ressort pas non plus de la correspondance déposée en preuve. Contrairement à ce que plaide la partie syndicale, la Société ne s'appuie pas sur un préjugé à l'effet que le journaliste engagé en politique active perd toute objectivité au point de le rendre inapte à occuper un emploi. Je le répète, les normes et pratiques journalistiques relatives à la crédibilité n'expriment pas qu'un journaliste engagé politiquement perde son objectivité. Ces normes et pratiques soulignent que l'on doit éviter de donner prise à des soupçons de partialité. Et, le cas échéant, un employé pourra être affecté à un autre poste. Je ne vois aucune discrimination ou distinction injuste dans le fait d'avoir avisé Monsieur Drainville qu'advenant une défaite électorale, il devrait être affecté à un autre poste pour une période de deux années.

L'atteinte aux droits démocratiques et aux libertés fondamentales

[25] On a plaidé que la décision de mettre fin à l'emploi de Monsieur Drainville portait atteinte à ses libertés fondamentales d'expression et d'association ainsi qu'à son droit d'éligibilité à une élection provinciale, droits et libertés protégés par la Charte aux articles 2 et 3. Ceci étant, poursuit le Syndicat, la Société ne se serait pas déchargée

⁴ R. c. Kapp 2008 CSC 41;

de son fardeau de faire la démonstration que sa décision se justifiait dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la Charte. Ces différentes dispositions se lisent ainsi :

Garantie des droits et libertés

1. [Droits et libertés au Canada.] La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans les limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Libertés fondamentales

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.

Droits démocratiques

3. [Droits démocratiques des citoyens.] Tout citoyen canadien a le droit de vote et est éligible aux élections législatives fédérales ou provinciales.

[26] Mes premières remarques porteront sur la preuve. La Société a plaidé que l'arbitre ne devrait pas se prononcer sur cet argument du plaignant, car il y a, selon elle, absence totale de preuve de violation et de préjudice. Elle se base sur plusieurs décisions des tribunaux, plus particulièrement celle de la Cour suprême du Canada dans Mackay c. Manitoba⁵ où la Cour a refusé de se prononcer sur une violation de la liberté d'expression en l'absence d'un contexte factuel établissant une conséquence factuelle à l'égard des plaignants. Dans cette affaire, des citoyens voulaient faire invalider une disposition législative prescrivant le remboursement d'une partie des dépenses électorales des candidats ou partis obtenant au moins 10% des votes. En l'absence de preuve d'un quelconque préjudice, la Cour suprême a écrit qu'il s'agit d'une nécessité essentielle d'établir un fondement factuel dans une affaire relative à la Charte avant d'obtenir l'avis du tribunal.

⁵ Mackay c. Manitoba (1989) 2 R.C.S. 357;

[27] Il est vrai que, dans le présent grief, Monsieur Drainville n'a pas témoigné. Il n'a donc pas expliqué en quoi, selon lui, la décision de la Société portait atteinte à sa liberté d'expression, à sa liberté d'association et à son droit d'éligibilité. Mais il est faux de conclure en un vide factuel parce que la preuve a établi la rupture de son lien d'emploi. Cette conséquence est réelle et il s'agit certes d'un préjudice à son égard. Il a perdu un lien d'emploi qu'il désirait conserver. Que cette rupture portait ou non atteinte à ses droits fondamentaux est une chose. Mais c'en est une autre de soutenir qu'il y a un vide factuel à l'origine de ses prétentions.

[28] Il s'ensuit que la question à se poser est la suivante. Le refus d'accorder un congé sans solde ou la rupture du lien d'emploi portait-il en soi atteinte au droit d'éligibilité à une élection provinciale ou encore à la liberté d'expression ou la liberté d'association ?

[29] Je débute par le droit d'éligibilité à une élection provinciale ou fédérale. Le problème se poserait différemment si la rupture du lien d'emploi faisait suite à un refus d'accorder un congé non rémunéré pour se présenter à une élection. On pourrait alors soutenir que le refus du congé était une embûche à la candidature à une telle élection. La difficulté générée par le refus du congé (ne pas disposer du temps nécessaire à la promotion de la candidature à cause de l'obligation de travail) pourrait peut-être constituer une atteinte aux droits démocratiques prévus par l'article 3 de la Charte. Et on pourrait alors exiger la démonstration que cette atteinte au droit d'éligibilité était raisonnable et justifiée dans le cadre d'une société libre et démocratique.

[30] Mais ce n'est pas ce qui s'est produit dans le cas de Bernard Drainville. Il a obtenu son congé non rémunéré jusqu'à son élection. Son droit démocratique de se porter candidat n'a pas été affecté de quelque façon car en tout temps préalable à son élection, son employeur lui a accordé ce qu'il réclamait. Le litige provient de ce qui s'est produit à la suite de son élection. C'est à ce moment que la Société a refusé de lui accorder une prolongation d'un congé non rémunéré.

[31] Il est vrai que Monsieur Drainville savait dès le mois de février que son congé prendrait fin le jour des élections. On lui avait annoncé ou bien qu'il serait réintégré dans un autre poste pour une période de deux ans, ou bien qu'il perdrait son emploi s'il était élu député. Mais je rappelle qu'aucun grief n'a été logé à l'encontre de la décision de la Société accordant le congé sans solde au motif que les conditions d'octroi du congé auraient été abusives ou contraires à la Charte. Le présent grief vise seulement la décision prise après l'élection du 26 mars 2007, celle par laquelle on rompait son lien d'emploi. Or cette dernière décision n'avait aucun impact sur son droit démocratique de se présenter à une élection.

[32] La liberté d'association maintenant. Le Syndicat soutient à ce sujet que cette liberté d'association ne se limite pas à la liberté de se joindre à un groupe. Il invoque à

cet égard l'arrêt Health Services⁶ dans lequel la Cour suprême du Canada écrivait que le droit de négocier collectivement était partie intégrante de la liberté d'association. De la même façon, prétend le Syndicat, le droit de porter des revendications sur la place publique et d'avoir accès au processus de discussion électoral fait partie intégrante de la liberté d'association politique.

[33] Encore ici, s'il y avait eu refus du congé non rémunéré pour se porter candidat, on aurait peut-être pu soutenir que la liberté d'association était compromise (ce sur quoi je ne me prononce pas), mais je vois mal comment cette liberté d'association serait affectée par la décision de la Société de refuser un congé sans solde à un journaliste absent pour une durée indéterminée.

[34] Finalement, la liberté d'expression. Je veux bien aller dans le sens du Syndicat et reconnaître que le fait de se porter candidat à une élection et d'exercer la fonction de député constitue une activité expressive, mais encore ici, je ne vois pas comment le fait de refuser qu'un élu continue à bénéficier de son lien d'emploi en dépit du fait que, pour une période indéterminée, il ne pourra plus effectuer la prestation de travail qui y est reliée, constitue une atteinte à sa liberté d'expression.

[35] La rupture du lien d'emploi, à mon avis, n'était nullement un accroc au droit de se présenter à une élection, pas plus qu'à la liberté d'expression ou d'association. La Société n'a pas empêché Monsieur Drainville de se présenter comme candidat, de s'exprimer ou de s'associer politiquement et d'exercer des activités politiques dans sa décision du 25 mai 2007. Le droit qu'il réclame en réalité est un droit purement économique, celui de maintenir un lien d'emploi tout en ne fournissant aucune prestation de travail. Un tel droit n'est pas protégé par la Charte.

[36] Le fait de lui accorder congé pour une durée indéterminée n'aurait aucunement facilité son droit à s'exprimer, à s'associer ou à se présenter à une élection. Cela aurait, j'en conviens, fourni à Monsieur Drainville une sécurité économique personnelle. Mais un tel droit, si tant est qu'il existe en dehors du cadre d'un contrat de travail ou d'une convention collective le prévoyant expressément, n'est pas protégé par la Charte. C'est à mon avis aller au-delà de l'intention du législateur que de prétendre à une protection de la Charte contre une insécurité reliée à l'exercice de la liberté d'association, la liberté d'expression ou le droit d'éligibilité.

[37] À cet égard, la jurisprudence nous enseigne que la perte d'un emploi consécutive au fait d'être élu ne constitue nullement une violation de la Charte. Trois décisions de la Cour d'appel de l'Ontario méritent d'être examinées à cet égard⁷.

⁶ Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association c. Colombie-Britannique (2007) 2 R.C.S. 391;

⁷ • Jones v. Attorney-General for Ontario (1992) 89 D.L.R. (4th) 11;
• Rhéaume et al. v. Attorney-General for Ontario (1992) 89 D.L.R. (4th) 11;
• Nunziata c. Wong (2000), 189 D.L.R. (4th) 627;

[38] Les arrêts Jones et Rhéaume concernaient un pompier et une infirmière qui se plaignaient que l'article 38 du *Municipal Act* restreignait indûment leur liberté d'expression, d'association ainsi que leur droit démocratique à se porter candidat. La disposition législative les forçait à prendre congé de leur emploi durant la campagne électorale et à démissionner s'ils étaient élus. Les deux recours ayant le même objet ont été joints en appel et ont donné lieu à une seule décision.

[39] La Cour a clairement déclaré qu'elle ne voyait dans l'article 38 aucune violation à la liberté d'association ou au droit d'éligibilité. On peut lire à la page 13 ceci :

« It is sufficient to say in this appeal that we agree with Reid J. that there is no infringement of ss. 2(d) and 3. »

[40] Pour ce qui est de la liberté d'expression, la Cour ne se prononce pas autrement que pour dire que s'il y a atteinte à cette liberté, il s'agit d'une atteinte raisonnable dans le cadre d'une société libre et démocratique. La Cour rappelle avec approbation le jugement de première instance dans l'affaire Rhéaume, notamment lorsque le juge avait conclu qu'il n'y avait pas atteinte à la liberté de s'exprimer et de faire campagne malgré l'effet économique de leur décision. À la page 14, on peut lire ceci :

« McKeown J. held that running for municipal office is an activity that is a form of expression within the meaning of s. 2(b) of the Charter as interpreted in *Irwin Toy Ltd. v. Quebec (Attorney-General)* (1989), 58 D.L.R. (4th) 577, 25 C.P.R. (3d) 417, [1989] 1 S.C.R. 927, but that the government's purpose in enacting s. 38 was not to restrict the content of expression, but to protect the democratic process by preserving the impartiality of the public service. We agree. He also concluded that the effect of the impugned section did not restrict the appellant's freedom of expression inasmuch as the municipal employee is entirely free to speak and campaign, and that the economic effect of the restriction is not so substantially burdensome as to result in a violation of the section. »

[41] L'arrêt Nunziata est encore plus instructif. Il s'agissait d'un député fédéral désireux de se présenter à la mairie de Toronto. L'article 37(1) 3. du *Municipal Act* prévoyait qu'un membre du Parlement ne peut solliciter un mandat à une élection municipale. Nunziata plaidait que la disposition législative contrevenait à l'article 3 de la Charte. La Cour d'appel ne s'est pas contentée de rejeter cette prétention. Elle a jugé que la sécurité économique n'était pas un droit protégé par la Charte. À la page 4 de 4, la Cour écrit ce qui suit :

« [13] It remains undisputed that the appellant may run for Mayor if he resigns his seat as a Member of Parliament. I find no merit in the appellant's submission that there exists a coercive burden that constitutes a s.3 *Charter* breach. If the underlying concern is the appellant's job security or his right to pursue a livelihood or profession, then these rights are not protected by the *Charter* :

Reference Re ss. 193 and 195.1(1)(c) of the Criminal Code (Man.), [1990] 1 S.R.C. 1123 at 1170-71. »

[42] En terminant, il m'apparaît utile de glisser un mot au sujet de l'arrêt Baier récemment rendu par la Cour suprême du Canada⁸. Dans cette affaire, les appelants contestaient comme contraires à la Charte des dispositions législatives ayant pour effet d'empêcher les employés d'école de briguer un poste de conseiller scolaire où que ce soit dans la province, à moins d'avoir obtenu un congé et de démissionner s'ils étaient élus. En première instance, le juge avait déclaré que ces dispositions contrevenaient à la liberté d'expression et n'étaient pas justifiées. La Cour d'appel de l'Alberta a infirmé le jugement et a conclu que les dispositions ne portaient pas atteinte à la liberté d'expression. Et la Cour suprême du Canada a confirmé la décision de la Cour d'appel.

[43] Essentiellement, l'arrêt porte plutôt sur l'interdiction faite de briguer un poste de conseiller scolaire que sur la conséquence de l'élection (démission). Ceci précisé, neuf juges ont rendu jugement. Cinq d'entre eux, sous la plume du juge Rothstein, ont distingué la revendication d'un droit positif par opposition à un droit négatif. Trois autres ont exprimé leurs motifs sous la plume du juge LeBel. Tout en étant d'accord avec la conclusion de leurs collègues, ils ajoutent des motifs parmi lesquels le passage suivant me semble particulièrement signifiant. On y lit qu'il faut s'interroger et tenter de découvrir sur quoi porte concrètement la demande avant de décider s'il y a atteinte à un droit fondamental. Les paragraphes 76 et 77 de l'arrêt se lisent en effet ainsi :

76 La quasi-totalité des activités humaines créent des possibilités d'expression, si l'on donne une acception suffisamment large au mot « expression ». D'autres droits et libertés garantis par la *Charte* ont trait à des activités qui pourraient être qualifiées d'expressives. Il vient un moment où il faut se demander si la garantie devrait vraiment être conçue en termes si généraux qu'elle pourrait englober toute activité humaine ayant un contenu de communication. Le recours à la notion de « tribunes » et le fait de se fonder sur la distinction parfois délicate entre droits positifs et droits négatifs témoignent du malaise suscité par une telle définition et une telle application de l'al. 2b) de la *Charte*.

77 Les tribunaux ne devraient pas essayer de compartimenter les droits prévus par la *Charte*, ni espérer pouvoir le faire. Il s'agit de droits qui possèdent habituellement une large portée et qui, souvent, se recourent partiellement. Cela ne veut pas dire pour autant qu'ils sont sans forme et sans limites. Chacun de ces droits joue son rôle dans le cadre général de la *Charte*. En définitive, il faut s'interroger et tenter de découvrir sur quoi porte concrètement la demande, et si le droit invoqué s'y rapporte. En l'espèce, il ressort d'un examen réaliste de la demande que celle-ci cherche à doter de la protection de la Constitution le droit de se faire élire à un poste de direction au sein d'une administration scolaire

⁸ Baier c. Alberta (2007) 2 R.C.S. 673;

locale dans la province d'Alberta. Toutefois, cette demande ne relève pas de la *Charte*, à moins que ne s'appliquent les droits à l'égalité garantis par l'art. 15. Sur ce dernier point, je suis d'accord pour conclure que, dans les circonstances de la présente affaire, les appelants n'ont pas établi l'atteinte aux droits à l'égalité qu'ils invoquent.

(soulignements ajoutés)

[44] C'est probablement une optique analogue qu'avait à l'esprit la Cour suprême dans l'arrêt *Health Services*⁹ lorsqu'elle a conclu que le droit de négocier était partie inhérente du droit d'association, car l'objectif de l'association est essentiellement l'action collective. Et dans l'arrêt *Baier*, la Cour suprême a décidé que la négociation collective représente la plus importante activité collective par l'intermédiaire de laquelle s'exprime la liberté d'association dans un contexte de relations de travail.

[45] Or, dans le grief sous étude, si l'on reprend la grille d'analyse du juge LeBel dans l'arrêt *Baier* et que l'on s'interroge et tente « de découvrir sur quoi porte concrètement la demande, et si le droit invoqué s'y rapporte », on se rend compte que la demande cherche à obtenir une sécurité économique à la suite d'une élection comme député. Un tel droit à une sécurité économique n'est pas protégé par la *Charte*, car il n'est pas une composante ni de la liberté d'expression, ni de la liberté d'association, ni du droit à l'éligibilité à une élection fédérale ou provinciale.

[46] De tout cela, je conclus que la décision de la Société de ne pas consentir un congé sans solde à Bernard Drainville, après son élection comme député, ne contrevenait pas à ses droits contractuels, ni constitutionnels. Je ne décèle aucun abus, ni discrimination dans le fait de mettre fin au lien d'emploi d'une personne qui se retrouve pour une période d'une durée indéterminée dans l'incapacité de fournir la prestation de travail rattachée à son emploi.

PAR CES MOTIFS, L'ARBITRE :

[47] **REJETTE** le grief.

Jean-Pierre Lussier, arbitre

Pour la Société: Me Richard Gaudreault

⁹ Précité en note 6;

Pour le Syndicat: Me Mario Évangéliste

Dates d'audience : 11 décembre 2008, 13 janvier 2009

Date de décision: 11 février 2009