

SYMPOSIUM GRH 2015 | 20-22 NOVEMBRE 2015

» CAS D'ARBITRAGE DE GRIEF

RÉDIGÉ PAR DENIS NADEAU

Ph. D.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA



Fierté | Fraternité | Excellence

SYMPOSIUM GRH

21 novembre 2015

ARBITRAGE DE GRIERFS

1. Luc Henri, 37 ans, travaille comme animateur social pour l'Association communautaire pastorale du Québec (A.C.P.Q.), une association sans but lucratif qui a été constituée, en 2000, par un regroupement d'organisations catholiques au lendemain de la mise en vigueur de la déconfectionnalisation des écoles au Québec. L'Association a pour objectif de développer des activités de pastorale dynamiques afin de dispenser dans plusieurs paroisses québécoises, des animations culturelles et sportives pour les jeunes de 7 à 15 ans, tout en intégrant des dimensions de pastorale catholique. Une trentaine d'animateurs œuvrent pour l'Association sur l'ensemble du territoire québécois.
2. Luc Henri a été embauché par celle-ci en août 2005. Il a une formation en théologie (Université Laval) et en animation culturelle (UQAM). Dans son formulaire d'embauche à la rubrique « religion », il a coché la case « catholique » et a ajouté à côté de celle-ci, de façon manuscrite, « pratiquant ».
3. Luc Henri est un animateur très apprécié des jeunes de la région de l'Outaouais où il est affecté. Il est dynamique, drôle et très impliqué dans son travail. À l'été 2014, Luc Henri s'est absenté pendant 4 mois, suite à la mort subite de sa sœur (intoxication alimentaire). Luc Henri a vécu une dépression à la suite de cet événement. Il est revenu au travail en janvier 2015.
4. Le 18 mars 2015, un parent d'un jeune fréquentant les activités de l'Association à Gatineau, a communiqué par courriel avec son directeur provincial, Pierre Jolicoeur, et lui a fait part de ce qu'un voisin lui avait dit la veille : « Il semblerait que votre animateur Luc serait de religion hindoue ; surveillez ça de proche, car moi je n'accepterai pas que mes enfants soient sous la direction d'un hindou ». Il lui a écrit, sans donner d'autres détails, que son voisin aurait vu Luc Henri entrer dans un temple hindouiste d'Ottawa à deux ou trois reprises récemment.
5. À la suite de la réception de ce courriel, le directeur provincial Jolicoeur a immédiatement communiqué avec le superviseur régional de Luc Henri pour lui faire part de l'information et lui demandé s'il avait constaté des modifications dans le comportement de Luc Henri à son travail. Le superviseur régional, Réal Véland, en poste depuis 2008, lui a répondu que « Luc est revenu au travail en grande forme et que tout va très bien ». Selon lui, cette information était totalement fautive et « qu'il faut toujours se méfier des rumeurs. »
6. Le directeur Jolicoeur, qui voulait en avoir le cœur net, a communiqué, le lendemain, avec l'Agence de sécurité Ipro Inc. de Gatineau, et lui a demandé d'effectuer une filature attentive de Luc Henri au cours du weekend suivant et de lui en faire rapport le lundi suivant.
7. Le 24 mars 2015, le directeur Jolicoeur a pris connaissance du rapport de l'enquêteur. Celui-ci contenait une vidéo montrant clairement Luc Henri entrer au temple hindou

d'Ottawa, le samedi vers 15 h 00, en ressortir vers 18 h 00 et y entrer à nouveau le dimanche à 11 h 30 et en sortir vers 14 h 00. La vidéo ne permet pas de voir ce que Luc Henri faisait à l'intérieur du temple, mais selon l'enquêteur, les heures correspondaient à des «offices spirituels».

8. Par ailleurs, sur la vidéo du dimanche matin, l'enquêteur avait filmé Luc Henri à partir de la sortie de son domicile, situé à Gatineau. Or, de façon claire, et à la stupéfaction du directeur Jolicoeur, on y voit Luc Henri embrasser (sur la bouche) un homme de son âge sur le balcon avant de sa résidence avant de se diriger vers son auto.
9. Le jour même, Pierre Jolicoeur, qui était à Gatineau, a convoqué d'urgence Luc Henri. Ce dernier, qui se trouvait alors en pause-café à la cafétéria de l'immeuble où sont logés les bureaux de l'Association, lui a demandé le motif de cette rencontre. Pierre Jolicoeur lui a répondu qu'il voulait « *lui parler de dossiers et de choses et d'autres* ». Le superviseur Réal Véland était présent à la rencontre. Après les bavardages d'usage entre les trois hommes, Pierre Jolicoeur lui a demandé « *s'il était catholique ?* » et « *quelle était son orientation sexuelle ?* ». En aucun temps, le directeur n'a fait état de l'existence de la filature. Luc Henri a d'abord refusé de répondre à ces questions personnelles et a demandé s'il pouvait revenir plus tard avec « *son amie Julie* ». Pierre Jolicoeur lui a répondu qu'il « *n'y avait pas de raison d'impliquer son amie dans ces affaires-là* ».
10. L'entretien s'est alors poursuivi. Pierre Jolicoeur lui a fait part de l'existence « *d'une plainte d'un parent concernant ta fréquentation assidue d'un temple hindou* ». Luc Henri a alors immédiatement reconnu qu'il s'était converti à l'hindouisme à la suite du décès de sa sœur. Selon lui, cette religion répond plus à ses questions spirituelles. Quant à son orientation sexuelle, il a d'abord nié être homosexuel. Il a ajouté, après hésitation, qu'il se qualifiait de « *bi* », qu'il avait vécu avec une femme entre 1999 et 2003, et qu'il partageait sa résidence avec le même homme depuis juillet 2004. « *Mais, a-t-il ajouté, je fréquente encore maintenant des femmes.* »
11. Deux jours plus tard, l'Association a congédié Luc Henri. L'employeur lui reproche :

« D'avoir menti, à votre embauche, et au cours de la durée de son emploi, sur sa véritable religion ; et d'avoir passé sous silence votre orientation sexuelle, qui est contraire aux préceptes de l'Église catholique ».

Nous vous rappelons que notre Association a pour objet de défendre, à travers ses activités de pastorale, des valeurs catholiques et que vos mensonges et silences sont en flagrante opposition à celles-ci et portent directement atteinte à notre réputation auprès de nos jeunes et de leurs parents.

En conséquence, notre lien de confiance envers vous est irrémédiablement rompu et vous êtes congédié sur-le-champ. » (S-3)

12. Le Syndicat qui représente Luc Henri a contesté par grief cette mesure (S-2). La convention collective entre l'Association et le Syndicat est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017. (S-1)

13. Lors de l'audience du grief, le syndicat s'est d'abord opposé vigoureusement à la recevabilité en preuve de la bande vidéo et du rapport de l'enquêteur. L'arbitre a pris l'objection sous réserve et a autorisé la diffusion de la bande vidéo (E-1). L'enquêteur de la firme Ipro Inc., Marcel Guy, a déposé son rapport écrit et a expliqué sa méthode de filature. Dans les faits, Marcel Guy et une collègue, ont suivi à distance Luc Henri, les 21 et 22 mars 2015, pendant une dizaine d'heures. Outre les images captées devant le domicile de Luc Henri, des séquences permettent de voir Luc Henri à l'épicerie, à la banque, à la SAQ, à une adresse située sur la rue Lavallée à Gatineau (secteur Aylmer) où Luc Henri a passé près de 3 heures le samedi 21 mars ainsi qu'au temple hindou se trouvant à Ottawa. Seules les scènes de départ de Luc Henri de son domicile et celles de ses entrées et sorties du temple hindou ont été présentées lors de l'audience. Le Syndicat a demandé à Marcel Guy d'obtenir l'intégralité des captations vidéo ; ce qui a été fait, mais non déposé en preuve.
14. Dans le cadre de sa preuve, l'employeur a fait témoigner Mme Louise Aubert, psychologue et spécialiste en éthique des religions. Après discussion, son statut d'experte a été reconnu par l'arbitre. Louise Aubert a expliqué qu'il est dangereux d'exposer des jeunes de 5 à 12 ans à des discours de prosélytisme religieux, « *car ces jeunes enfants ne sont pas suffisamment matures pour distinguer les excès.* » De plus, elle a indiqué que plusieurs religions, « *dont l'hindouisme, il faut bien le dire, n'hésite pas à tomber dans l'endoctrinement.* » Elle a illustré son propos par les tensions qui existent entre l'Inde (majoritaire de religion hindoue) et les musulmans du Pakistan. « *Il faut donc être vigilants pour ne pas dériver vers ces drames marqués de violence.* »
15. Quant à « *la sexualité incertaine* » de Luc Henri, Louise Aubert, une femme de 50 ans qui se dit « *à l'esprit ouvert* », elle n'arrive pas à concilier cet état « *avec un homme qui doit représenter un modèle moral exemplaire auprès des jeunes.* » Louise Aubert se réfère, pour appuyer son opinion, à l'article 2357 du *Catéchisme de l'Église catholique* qui prescrit :
- 2357.** L'homosexualité désigne les relations entre des hommes ou des femmes qui éprouvent une attirance sexuelle, exclusive ou prédominante, envers des personnes du même sexe. Elle revêt des formes très variables à travers les siècles et les cultures. Sa genèse psychique reste largement inexplicée. S'appuyant sur la Sainte Écriture, qui les présente comme des dépravations graves (cf. Gn 19, 1-29 ; Rm 1, 24-27 ; 1 Co 6, 10 ; 1 Tm 1, 10), la Tradition a toujours déclaré que " les actes d'homosexualité sont intrinsèquement désordonnés " (CDF, décl. " Persona humana " 8). Ils sont contraires à la loi naturelle. Ils ferment l'acte sexuel au don de la vie. Ils ne procèdent pas d'une complémentarité affective et sexuelle véritable. Ils ne sauraient recevoir d'approbation en aucun cas.
16. En contre-interrogatoire, Louise Aubert a reconnu qu'elle n'a pas assisté aux animations de Luc Henri, n'a pas consulté les activités qu'il anime, ni ne l'a rencontré personnellement.

17. Deux parents ont témoigné, à la demande de l'employeur, à l'effet qu'ils ne veulent pas que « *leurs enfants suivent des cours d'un adepte de l'hindouisme ; homosexuel de surcroît !* ». Selon ces parents, « *c'est un véritable scandale de voir la pastorale catholique tomber si bas !* ». En contre-interrogatoire, les parents ont précisé avoir retiré leurs enfants es activités de l'Association dès qu'ils ont eu vent de cette affaire.
18. Le directeur Pierre Jolicoeur a déposé une pétition d'une centaine de noms qui se disaient « *opposés à l'enseignement de la pastorale catholique par un membre d'une autre religion* ». En contre-interrogatoire, Pierre Jolicoeur n'a pu indiquer combien de ces personnes étaient des parents d'enfants fréquentant le centre de Gatineau.
19. Pierre Jolicoeur a indiqué qu'il ne savait pas à qui Luc Henri faisait allusion lorsqu'il a parlé de son amie Julie le 22 mars 2015.
20. Le superviseur Véland a indiqué que l'Association compte deux animatrices portant le prénom de Julie. Il affirme qu'il ne savait pas de quelle de ces deux personnes parlait lors de la rencontre du 24 mars 2015, ne connaissant pas les liens d'amitié qui peuvent exister entre les salariés de l'Association. « *Ce n'est pas de mes affaires de savoir cela* ». En contre-interrogatoire, Réal Véland a reconnu que Julie Aubert a déjà été appelée à assister à des rencontres disciplinaires à titre de déléguée syndicale. Mais, dit-il, « *jamais Luc n'a fait allusion au syndicat, ou à quelque chose qui aurait pu nous faire penser à la présence d'une déléguée syndicale* ».
21. Du côté syndical, trois parents d'enfants fréquentant le centre où Luc Henri travaille à Gatineau ont témoigné en sa faveur ; en soutenant la qualité exceptionnelle de son travail. Ces parents ont dit que « *sa vie privée ne nous intéresse pas* ». Ces parents ont précisé que leurs enfants (de 10 à 13 ans) sont toujours inscrits au centre de Gatineau.
22. Deux anciens jeunes qui ont participé aux activités du centre de Gatineau, et qui sont maintenant inscrits au Cégep pour l'une (17 ans) et à l'Université pour l'autre (19 ans), ont rendu de vibrants témoignages en appui à Luc Henri, à son intelligence, à sa grande sensibilité, à sa discrétion sur sa vie privée, à l'aide précieuse qu'il leur a apportée dans leur cheminement spirituel. Ils ont souligné que « *Luc était du genre à nous faire de gros "hug" lorsqu'on en avait besoin* ». En contre-interrogatoire, les deux étudiants ont reconnu qu'ils n'avaient pas vu, ou parlé, avec Luc Henri depuis quelques années.
23. Le syndicat a également fait témoigner M. Sylvio Buy, professeur titulaire à la Faculté de théologie de l'Université de Sherbrooke. M. Buy a été reconnu expert par l'arbitre, même si l'employeur a formulé de profonds doutes quant à cette désignation « compte tenu qu'il est notoire que M. Buy est un des membres fondateurs du mouvement « *ProGay Religion* », un groupe international qui préconise l'ouverture des différentes religions à l'égard des personnes LBHT. Sylvio Buy a longuement expliqué les fondements de l'hindouisme, son caractère pacifique, etc.
24. Sylvio Buy a, entre autres, expliqué que dans l'hindouisme, il n'y a pas de conversion. « *On est hindou* ». *Cette religion ne fait pas de prosélytisme, contrairement à l'islam et à bien d'autres religions connues.* » Par ailleurs il insiste sur le fait que Luc Henri n'aurait

- posé aucun acte d'apostasie à l'égard de l'Église catholique. Enfin, sur la question de l'homosexualité, l'expert Buy se réfère à la position d'ouverture manifestée par le Pape François à l'égard des homosexuels dans sa déclaration du 31 juillet 2013. Il souligne également que la lecture du *Catéchisme* faite par son collègue est « *pour le moins incomplète* ».
25. La preuve documentaire a révélé que dans le formulaire d'embauche (E-3), il n'y avait pas de question concernant « *l'orientation sexuelle* » des personnes candidates. Une question demandait toutefois aux candidats de : « *Préciser toute information personnelle pertinente qui pourrait affecter d'une façon ou d'une autre l'exécution de votre travail ou la réputation de l'Association.* » Luc Henri n'a rien inscrit vis-à-vis cette question.
26. Lors de son témoignage, Luc Henri a repris essentiellement les propos qu'il avait tenus lors de la rencontre du 24 mars 2015. Il a insisté à de nombreuses reprises sur le fait qu'il n'a jamais fait état de son passage spirituel vers l'hindouisme aux groupes qu'il anime. Par ailleurs, il a répété à de nombreuses reprises qu'il est offusqué de voir sa vie privée faire l'objet d'espionnage et de ragots désobligeants. « *S'il y a une chose dont je ne parle jamais, même à mes parents, c'est ce que je fais dans ma vie personnelle* ».
27. Le texte de l'article 10.06 de la convention collective (S-1) se lit ainsi :
- « Le salarié présent sur les lieux du travail et qui est convoqué par la direction des ressources humaines pour motif disciplinaire a le droit d'être accompagné de son délégué syndical. »*
28. Les autres dispositions de la convention collective sont classiques. (S-1) On y retrouve l'énoncé des droits de direction (art. 4), l'interdiction de discrimination de la part de l'employeur (art. 8) (copie conforme de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec), les horaires de travail (art. 13), les salaires et bonis (art. 17). Un seul article précise un délai de rigueur (art 21, pour la présentation d'un grief, « *dans les 30 jours de la connaissance de l'événement* ».)
29. Julie Caron est animatrice à l'Association depuis 2011. Elle est également la déléguée syndicale des animateurs depuis 2012. Elle était au travail le 24 mars 2015. La liste des délégués syndicaux est transmise annuellement au superviseur régional de l'Association, Réal Véland.
30. Le dossier disciplinaire de Luc Henri est totalement vierge.

Un mot du Comité Organisateur

Nous sommes conscients que la modification du format du cas d'arbitrage de grief est un élément nouveau et que vous n'avez pas réellement d'expérience avec cette façon de fonctionner. Aussi, vous trouverez dans les pages suivantes quelques outils qui pourraient vous aider dans le cadre de la résolution du cas. Ces éléments sont insuffisants à la résolution du cas mais pourraient peut-être vous être utiles. À vous d'en faire le meilleur usage possible !

Extraits du Code Civil du Québec

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

36. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants:

1° Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;

2° Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;

3° Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;

4° Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;

5° Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;

6° Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

2858. Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel.

CHAPITRE I

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

Il possède également la personnalité juridique.

2. Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours.

Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire et immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable.

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

6. Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi.

7. La demeure est inviolable.

8. Nul ne peut pénétrer chez autrui ni y prendre quoi que ce soit sans son consentement exprès ou tacite.

9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.

Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

CHAPITRE II

DROIT À L'ÉGALITÉ DANS LA RECONNAISSANCE ET L'EXERCICE DES DROITS ET LIBERTÉS

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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

11. Nul ne peut diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination ni donner une autorisation à cet effet.

12. Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public.

13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.

Une telle clause est sans effet.

14. L'interdiction visée dans les articles 12 et 13 ne s'applique pas au locateur d'une chambre située dans un local d'habitation, si le locateur ou sa famille réside dans le local, ne loue qu'une seule chambre et n'annonce pas celle-ci, en vue de la louer, par avis ou par tout autre moyen public de sollicitation.

15. Nul ne peut, par discrimination, empêcher autrui d'avoir accès aux moyens de transport ou aux lieux publics, tels les établissements commerciaux, hôtels, restaurants, théâtres, cinémas, parcs, terrains de camping et de caravaning, et d'y obtenir les biens et les services qui y sont disponibles.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

17. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation.

18. Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.

18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si

ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001).

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

20.1. Dans un contrat d'assurance ou de rente, un régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou un régime universel de rentes ou d'assurance, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge, le sexe ou l'état civil est réputée non discriminatoire lorsque son utilisation est légitime et que le motif qui la fonde constitue un facteur de détermination de risque, basé sur des données actuarielles.

Dans ces contrats ou régimes, l'utilisation de l'état de santé comme facteur de détermination de risque ne constitue pas une discrimination au sens de l'article 10.