

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 1^{er} juin 2010
No de dépôt : 2010-3716

DEVANT L'ARBITRE : Me Jean-Pierre Lussier

SIEMENS CANADA LTÉE,

« l'Employeur »

Et

**SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU
TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA),**

« le Syndicat »

Griefs numéros 18-07, 01-08, 03-08, 04-08, 05-08, 07-08, 09-08, 10-08, 11-08, 23-08

SENTENCE ARBITRALE

PAGE : 2

[1] À la fin de l'année 2007, l'Employeur mettait en vigueur une nouvelle politique sur la santé et sécurité en vertu de laquelle il était interdit à l'ensemble des salariés de porter des bijoux, colliers, bracelets, bagues ou montres. Il leur était aussi interdit de porter des foulards et des écharpes. Par ailleurs, la politique obligeait tous les salariés, dès qu'ils franchissaient la porte d'entrée de l'usine, à porter des protecteurs auditifs.

[2] À partir de décembre 2007, plusieurs griefs ont été déposés. Le Syndicat a logé un grief collectif pour contester la politique qualifiée d'abusives, déraisonnable et contraire à la Charte québécoise des lois et libertés de la personne (ci-après désignée comme la Charte). Plusieurs griefs individuels ont également été déposés suite à des avis disciplinaires pour avoir porté des bijoux, boucles d'oreilles ou montres ou encore pour avoir fait défaut de porter des protecteurs auditifs.

[3] L'ensemble de ces griefs a donné lieu à une preuve commune et la présente décision dispose de tous.

1. LA PREUVE

[4] **Jean Dussault** est directeur du Service de santé et sécurité au travail à la F.T.Q. Depuis plusieurs années, il œuvre au sein de comités de la CSST et son travail implique la visite d'un grand nombre d'usines dans différents secteurs d'activité. À la demande du Syndicat, il a visité l'usine de Siemens le 16 février 2009.

[5] Il explique qu'on y fabrique des panneaux électriques résidentiels et commerciaux et la majorité des postes de travail servent à assembler ces panneaux. Un secteur, celui de l'automation, était inactif lors de sa visite. On lui a représenté que c'était le département le plus bruyant.

[6] Il n'a remarqué aucune pièce véritablement en mouvement. Pour lui, ajoute-t-il, une pièce en mouvement, c'est une machine qui a des éléments pouvant happer un vêtement, une bague, une montre, etc. Les machines possèdent des dispositifs électroniques de verrouillage. Un seul poste de travail, selon Monsieur Dussault, pourrait causer problème : c'est une presse à embouter sur laquelle une bague pourrait s'accrocher, mais les travailleurs portent des gants. Sur cette machine, il n'y a aucun risque d'accrocher un collier, une boucle d'oreille ou un « piercing ».

[7] Deux tiers des travailleurs, poursuit-il, faisaient de l'assemblage au moyen d'un tournevis pneumatique adapté à la tâche. Ces tournevis ont une force de torsion suffisamment faible pour qu'ils arrêtent seuls de tourner lorsque la vis est en place. Il n'est donc pas possible de causer une lésion si un vêtement se prend dans le tournevis.

[8] Quant à la chaîne de peinture, les pièces s'y déplacent extrêmement lentement et Monsieur Dussault n'y voit aucun risque de porter une écharpe ou un bijou. Il en va

PAGE : 3

de même pour les caristes car la conduite de chariot élévateur ne fait pas en sorte qu'ils soient en contact avec des pièces en mouvement.

[9] Contre-interrogé, il mentionne que sa visite a duré deux heures. On lui a dit qu'on était dans des conditions normales et que le département de l'automation était fermé pour cause de rupture de stock.

[10] **Christian Landry** a travaillé chez Siemens de 1984 à 2008 principalement comme cariste. Il a été officier syndical et son dernier mandat comme président du comité de négociation a duré de 2005 à 2008. Le comité de négociation comptait cinq membres dont deux étaient assignés au comité de santé et sécurité au travail (Johanne Hardy et Guylaine Dionne).

[11] Une semaine avant l'entrée en vigueur de la nouvelle politique, l'Employeur a convoqué le comité de négociation pour lui expliquer la nature des règles de santé et sécurité qu'on allait dorénavant appliquer. On a aussi mentionné qu'on allait réunir les salariés par petits groupes pour les informer de ces règles. Il a alors été question de la prohibition de porter bijoux, chaînes, bagues et boucles d'oreille, de même que foulards et écharpes.

[12] Toutes ces restrictions étaient nouvelles. Auparavant, on n'interdisait que d'apporter de la nourriture. Pour ce qui est des protecteurs auditifs, après une étude conduite par le CLSC en 2004, on avait obligé les salariés travaillant dans un environnement dont le bruit excédait 90 décibels à en porter, mais ce n'était pas obligatoire pour tout le monde, comme le prévoyait la nouvelle politique. Mais, même après 2004, les salariés obligés de porter des protecteurs auditifs en ont porté durant deux à trois mois environ. Cette mesure n'avait pas vraiment été respectée par la suite par tous. Les postes à 90 décibels se retrouvaient au département des presses, de l'automation et sur une seule ligne d'assemblage de panneaux. On a fourni alors aux salariés des bouchons ordinaires, non des bouchons moulés avec un filtre à l'intérieur permettant de mieux entendre. Selon Monsieur Landry, il n'y avait pas plus de 30 à 40 travailleurs sur 200 qui les portaient.

[13] Lorsque la nouvelle politique a pris effet, à mesure que les salariés en étaient informés, ils ont commencé à venir le voir pour s'en plaindre et soutenir que le Syndicat devrait réagir. L'un se plaignait qu'il ne voulait pas cesser de porter sa chaîne sur laquelle était accrochée une croix. Un autre, qu'il était forcé de s'attacher les cheveux, d'autres que les protecteurs auditifs leur causaient des maux de tête, etc.

[14] Les membres du comité de négociation faisant partie du comité de santé et sécurité n'étaient pas d'accord à formuler des griefs à l'encontre de la nouvelle politique et elles ont démissionné. En fait, les quatre membres du comité de négociation ont démissionné, mais les deux autres avaient d'autres raisons que leur désaccord avec le fait de loger un grief.

[15] Monsieur Landry a lui-même déposé un grief suite à un avis disciplinaire pour avoir refusé d'enlever sa montre. Il en avait toujours porté, dit-il, et cela lui servait dans ses fonctions. Il ne voyait pas en quoi le port d'une montre pouvait être dangereux pour un cariste et on ne lui a donné aucune explication en ce sens. Il a porté des bouchons dans les oreilles, mais les bouchons moulés lui faisaient mal. Il a donc opté pour des bouchons ordinaires, mais comme il entend mal avec eux, il estime que la conduite du chariot élévateur est plus dangereuse.

[16] **France Martel** est préposée à la manutention des pièces sur la chaîne de peinture. Elle travaille à l'usine depuis 1974. Son travail consiste à décrocher les pièces après qu'elles aient été peinturées et les déposer sur des palettes ou dans des paniers. Selon la grosseur des pièces, la chaîne va plus ou moins lentement. Elle dit qu'avec les bouchons dans les oreilles, elle ressentait une pression à chaque fois qu'elle se penchait et elle finit par avoir mal aux oreilles et à la tête. Elle a refusé de porter des bouchons et on lui a fourni des protecteurs en forme de coquilles comme ceux qu'on utilise pour écouter de la musique. Elle les a portés une semaine même si elle avait mal à la tête. Mais elle a cessé de le faire lorsque son protecteur est resté accroché par l'appuie-tête sur la chaîne. Comme elle trouvait les coquilles trop dangereuses, elle s'est achetée des bouchons de meilleure qualité que ceux fournis par l'Employeur. Elle les porte, mais elle ressent des élancements aux oreilles et au cou. Elle prend des Advil pour soulager ses douleurs, mais elle n'est pas intéressée à continuer toute sa vie à prendre des médicaments.

[17] Avant la politique, dit-elle, elle portait chaîne et boucles d'oreille. Elle n'a jamais eu d'accident en 34 ans. Et elle n'a jamais eu connaissance de cas de surdité à l'usine.

[18] **Manon Michaud** est aussi préposée à la manutention à la chaîne de peinture et elle œuvre à l'usine depuis 21 ans. Elle travaille au début de la chaîne où elle accroche les pièces qui vont être peinturées. Ces pièces sont huilées et souvent coupantes, de sorte qu'elle doit porter des gants.

[19] Quand elle a été obligée de porter des bouchons protecteurs aux oreilles, elle a souffert d'une otite à une oreille et d'un début d'otite à l'autre. Elle a été placée en arrêt de travail. Elle a voulu continuer à travailler sans bouchons. On lui a offert des coquilles, mais elle a refusé et elle fut assignée à des travaux légers au bureau durant le temps où elle était aux antibiotiques.

[20] Par la suite, elle s'est achetée des bouchons mais, dit-elle, elle ne fait que les mettre sur le bord de ses oreilles. Si elle les installe adéquatement, ses oreilles se bouchent et elle ressent de la pression. Les bouchons qu'elle porte sur le bord de ses oreilles ne sont pas douloureux, mais ils sont agaçants. Elle a reçu des instructions sur la façon de mettre des bouchons, y compris sur la nécessité de se laver les mains avant de le faire. Mais elle explique que ses mains sont huileuses malgré ses gants et on n'a pas vraiment le temps de se laver les mains quand on travaille sur une chaîne de peinture.

[21] **Bernard Geoffroy** est préposé aux opérations diverses et son travail consiste essentiellement à remplacer les employés absents à différents postes dans l'usine. La majorité du temps, dit-il, il conduit un chariot élévateur. Il a reçu un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté ses protecteurs auditifs. Il dit que les bouchons lui font mal aux oreilles, surtout les bouchons moulés. Il a essayé d'autres types de bouchon, mais il ressent de la pression dès qu'il se penche ou qu'il lève la tête. En outre, il entend moins bien et il estime que cela crée du danger lorsqu'il conduit un chariot élévateur.

[22] Quand il insère ses bouchons jusqu'au fond des oreilles, il a des maux de tête à répétition. Il a essayé des coquilles, mais c'est inconfortable. C'est également dangereux pour un cariste et cela crée une pression sur les lunettes de sécurité. Lorsqu'il pose des bouchons sur le bord de ses oreilles, cela ne lui fait pas mal, mais ça ne tient pas trop bien. Il estime enlever ses bouchons environ 4 fois par demi-journée.

[23] À propos du port de bijoux, il a depuis très longtemps porté une chaîne, une montre et un jonc. Il n'a pas eu le choix de les enlever même si cela n'a jamais causé de problème dans le passé ni à lui, ni à personne d'autre dans l'usine, à sa connaissance.

[24] **Guylaine Joyal** est empaqueteuse de panneaux industriels, mais la plupart du temps, dit-elle, elle assemble des boîtiers. Elle a logé un grief quand elle a reçu un avis disciplinaire pour avoir refusé de porter ses bouchons. Elle a refusé, dit-elle, parce que si elle les porte correctement, elle souffre de migraines et si elle les porte sur le bord des oreilles, elle ressent des démangeaisons et doit les enlever pour se gratter. Les bouchons moulés lui font trop mal. Elle s'arrange pour ne pas porter de bouchons. Elle le fait quand son superviseur le lui demande, mais elle cesse de les porter un ou deux jours plus tard. Elle estime qu'elle ne les porte que 25% du temps.

[25] Quant aux bijoux, elle a cessé de porter chaîne, montre et boucles d'oreille même si elle n'a jamais été témoin d'un incident à cet égard.

[26] **Yves Lessard** est préposé à la manipulation aux panneaux industriels. Il a 30 ans de service. Son travail exige qu'il se promène en poussant un chariot à roulettes sur lequel il pose certaines composantes. Il a un viseur (« gun ») dans lequel le numéro de commande est programmé et il numérise (« scan ») les pièces de la commande par son viseur. Il a déposé un grief suite à une mesure disciplinaire pour ne pas avoir porté ses protecteurs auditifs. Il dit qu'il se promène dans les rangées où circulent des chariots élévateurs et veut entendre ce qui se passe.

[27] Les bouchons moulés lui faisaient mal. Il les a fait modifier, mais ça ne va pas. Il se sent toujours comme s'il avait de l'eau dans les oreilles et il ressent un bourdonnement. Il porte des petits bouchons, mais tout juste sur le bord de ses oreilles. Même quand son contremaître lui a dit qu'il ne les portait pas correctement, il s'est contenté de rétorquer qu'il les portait.

[28] À propos des bijoux, il a trouvé difficile de se séparer d'une chaîne qu'on lui avait offerte pour ses 20 ans d'instructeur de baseball. Il a aussi cessé de porter une montre même s'il n'a jamais été témoin d'un incident à l'usine à ce sujet.

[29] **Louissette Lupien** est riveuse de disjoncteurs, mais la plupart du temps, elle remplace sur différents postes de travail. Elle travaille partout sauf aux presses. Elle a reçu une mesure disciplinaire pour avoir porté des boucles d'oreille. Elle travaillait alors sur la ligne 10 où on assemble de grosses boîtes à l'aide d'un tournevis pneumatique et une riveuse pneumatique. Il n'y a aucune pièce en mouvement. Son supérieur lui a dit que la « pin » sur son lobe d'oreille était acceptable, mais pas sa boucle d'oreille (un petit anneau). Madame Lupien raconte qu'elle porte des boucles d'oreille depuis l'âge de 12-13 ans. Cela ne lui a pas plu.

[30] Quant aux protecteurs auditifs, elle dit souffrir d'allergies au plastique et au caoutchouc. Lorsqu'elle met des bouchons, ses oreilles deviennent rouges et elle a des petites plaies. Elle les porte tout juste sur le bord des oreilles et certains jours, elle ne les met pas du tout. Elle estime les porter environ 50% du temps. Ses cheveux cachent ses oreilles mais quand son supérieur se rend compte qu'elle ne les porte pas, il l'avise. Elle se dit incapable de supporter les bouchons moulés. Elle a essayé les coquilles, mais c'est serré et inconfortable.

[31] **Pierre Lauzière** travaille à l'usine depuis 32 ans. Depuis environ cinq ans, il est magasinier à l'expédition. Il emballe, à l'aide d'une emballeuse, les panneaux industriels pour les expédier ensuite par camion remorque. Il a logé deux griefs, l'un à l'encontre d'un avis disciplinaire relativement aux protecteurs auditifs, et l'autre, pour avoir porté une montre. Il ne voit aucune utilité aux bouchons, d'autant plus qu'il doit parler au téléphone environ 20 fois par jour. Les bouchons moulés lui faisaient mal. Il les a ajustés lui-même pour qu'ils ne le blessent plus. 90% du temps, dit-il, il porte un seul bouchon et il parle au téléphone en utilisant l'autre oreille. Il trouve les bouchons très déplaisants et il raconte qu'il lui est arrivé de heurter un autre chariot élévateur avec son chariot élévateur parce qu'il ne l'avait pas entendu.

[32] Au sujet du grief à propos de sa montre, il dit qu'une montre fait partie de son quotidien et il n'y a aucun danger pour qu'un cariste se blesse en portant une montre. Quand on lui a demandé de l'enlever, il la portait souvent attachée à une ganse de son pantalon et on ne lui a rien dit. Ça le dérange aussi de ne pas pouvoir porter une chaîne au cou dans laquelle il a inséré le jonc de sa mère après que celle-ci soit décédée.

[33] **Maryse René** est membre du comité de négociation depuis environ 7 ans et elle a été élue présidente du Syndicat depuis mai 2008. Présente lors de la visite de l'usine par Jean Dussault le 16 février 2009, elle a vérifié le nombre d'employés travaillant alors sur le quart de jour. Il y en avait 92, soit six ou sept de moins que la normale. Par exemple, il y en avait 97 dans la semaine du 21 janvier 2009 et 98 dans la semaine du

PAGE : 7

12 novembre 2008. La différence s'explique parce que le département des robots, qui emploie 6 à 7 salariés, est fermé.

[34] **Tony Leroux** est professeur agrégé à l'école d'orthophonie et d'audiologie de l'Université de Montréal. Son domaine de recherche porte sur les effets du bruit sur la santé. Il a reçu mandat d'examiner les analyses de bruit qui ont été effectuées sur les différents postes de travail de l'entreprise et de donner son opinion sur la question de savoir si les niveaux d'exposition au bruit requéraient une protection auditive. Il a visité l'usine le 27 mars 2009 après avoir rédigé son rapport (S-25).

[35] Il explique d'abord que la méthodologie utilisée par le CLSC Drummond pour mesurer le bruit rattaché à chaque poste de travail, correspondait aux règles de l'art. Il a ensuite comparé les niveaux de décibels avec le SIM (seuil d'intervention médicale). Au Québec, dit-il, on est assez laxiste quant au seuil d'intervention (le règlement sur la santé et sécurité au travail le fixe à 90 décibels sur une durée de huit heures). Au Canada, le seuil est de 87 DBA et en Ontario, de 85 DBA.

[36] Lorsque le seuil est atteint, le règlement québécois mentionne qu'il faut d'abord tenter de réduire le bruit à la source, puis ensuite, le cas échéant, prendre des mesures administratives (par exemple réduire le temps d'exposition au bruit) et enfin porter des protecteurs auditifs. Mais les salariés, dans 50 à 80% des cas, refusent ces protecteurs auditifs à cause de l'inconfort physique et l'interférence avec la communication verbale.

[37] Il y a également des risques inhérents au port de protecteurs auditifs. Certains salariés peuvent souffrir d'otites externes. En outre, poursuit Monsieur Leroux, il n'existe aucune preuve dans la littérature médicale que la protection auditive permet de prévenir la surdité. On peut prouver l'atténuation du bruit, mais non quelque effet sur la prévention de la surdité. Par ailleurs, outre les risques pour la santé, la surprotection auditive peut présenter un risque pour la sécurité du fait qu'on ne peut percevoir certains signaux sonores.

[38] Or la revue des postes de l'entreprise montre que 30 des 56 postes de travail affichent une dose d'exposition quotidienne inférieure à 85 décibels. Si on utilise le critère de 90 décibels, 43 des 56 postes ne présentent pas un tel niveau d'exposition. Et même en utilisant le niveau ontarien de 80 décibels, 9 des 56 postes n'affichent pas un tel niveau.

[39] L'ensemble de ces considérations a amené le docteur Leroux à formuler cinq conclusions. Ce sont les suivantes :

« 4. Conclusion

L'analyse des données montre :

- 1) Que suivant le seuil d'intervention médicale utilisé par le CLSC Drummond, l'exposition au bruit retrouvée pour 54% des postes de travail

de l'établissement de Siemens Canada de Drummondville ne nécessite aucune intervention particulière de réduction de l'exposition au bruit;

- 2) Que le seuil d'intervention médicale utilisé par le CLSC Drummond à 85 dB(A) pour 8 heures de travail correspond également au seuil qui est préconisé par plusieurs normes canadiennes et internationales dans le domaine;
- 3) Que l'utilisation des protecteurs auditifs pour prévenir l'apparition de la surdité due au bruit n'est pas supportée par des données probantes de la littérature, les preuves vont plutôt dans le sens opposé et montrent généralement que l'atténuation acoustique de cette approche est faible, de l'ordre de 3 dB(A);
- 4) Que l'utilisation prolongée des protecteurs auditifs est associée à de l'inconfort, des risques d'infection de l'oreille externe et des problèmes d'accumulation de cérumen, les deux dernières conséquences nécessitant une intervention et un suivi médical;
- 5) Que l'application de la protection auditive à tous les postes de travail sans une analyse approfondie et détaillée (environnement sonore, organisation du travail, conditions ergonomiques et conditions personnelles des travailleurs) pourrait entraîner la survenue d'accidents de travail liés à l'audibilité des signaux avertisseurs et à de l'interférence à la communication entre les travailleurs.

[40] Sa visite des lieux a convaincu le docteur Leroux que le port de protecteurs auditifs est inutile, voire même dangereux dans certains secteurs de l'usine où les niveaux de bruit ne sont pas suffisants. Il estime aussi que certaines interventions simples et peu coûteuses pourraient permettre de réduire le bruit à sa source. Il a également constaté que beaucoup de salariés et même des superviseurs portaient incorrectement leurs bouchons protecteurs (lorsqu'on les porte correctement, on ne peut les apercevoir).

[41] Contre-interrogé, il mentionne n'avoir reçu aucune information sur des cas de surdité à l'entreprise. On ne lui a pas non plus fourni de mesures plus récentes que celles du CLSC prises en 2004. Questionné sur les bouchons moulés, il parle des mêmes inconvénients par rapport aux infections et ajoute que, pour être efficaces, ils doivent être étanches. Or l'étanchéité de ces bouchons dure environ un an. Au plan positif, les bouchons moulés offrent une atténuation plus importante du bruit.

[42] **Michel Dubeau** est hygiéniste industriel. Il travaille essentiellement dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Sa qualité d'expert dans le domaine n'a pas été contestée. Il a reçu mandat de l'Employeur d'examiner et de commenter le rapport d'expertise de Tony Leroux.

[43] La surdité, dit-il, est le problème de santé au travail le plus important car, au Québec, environ 500 000 travailleurs sont exposés au bruit. Et, au fil du temps, les normes de protection contre le bruit sont devenues de plus en plus sévères. Au Québec, les normes réglementaires sont encore moins sévères qu'à peu près partout ailleurs au Canada et dans le monde. Ainsi, au Québec, on ne peut forcer une entreprise à réduire le bruit lorsque celui-ci ne dépasse pas d'au moins 5 décibels la norme de 85. Partout ailleurs à peu près, on peut le faire à 3 décibels au-dessus de cette norme. Cependant, les CLSC, dont la mission est de protéger la santé, se fient sur la norme de 85 décibels, considérée nuisible pour la santé par la littérature scientifique. Et la Commission des lésions professionnelles accorde une indemnisation en fonction de la norme SIM (celle retenue par les CLSC) et non en fonction de la norme réglementaire.

[44] Monsieur Dubeau commente ensuite le rapport du docteur Leroux. Il n'est pas d'accord, littérature à l'appui, pour affirmer que le taux de résistance au port de protecteurs auditifs est de 30 à 50%. Tout est question d'éducation, dit-il, et il faut faire comprendre que la surdité est une conséquence à long terme du bruit. Il ne partage pas par ailleurs l'avis du docteur Leroux sur les dangers d'infection reliés aux protecteurs auditifs. Dans la mesure où des mesures d'hygiène sont appliquées, il s'agit d'un risque que les organismes canadiens s'occupant de santé au travail ne reconnaissent pas.

[45] Il diffère également d'opinion sur le fait que les protecteurs auditifs ne réduisent le bruit que dans une proportion de 3 décibels. L'étude à laquelle référerait le docteur Leroux portait sur un chantier de construction et non une usine. Même si la réduction du niveau de décibels n'atteint généralement pas celui que prétendent les fournisseurs de protecteurs auditifs, on parle plutôt de 15 décibels. Et s'il y a risque d'accident pour les salariés qui s'en prévalent, c'est uniquement lorsque les signaux d'alarme sont moins élevés que 15 décibels supplémentaires.

[46] Enfin, Monsieur Dubeau retient de l'étude faite par le CLSC à l'usine qu'environ la moitié des postes font l'objet d'un bruit excédant la norme de 85 décibels. Et la proportion est la même lorsqu'on calcule le nombre de travailleurs exposés à plus de 85 décibels pendant leur quart de travail.

[47] **Audrey Lacasse** détient un baccalauréat en kinésiologie et une maîtrise en génie industriel. Elle œuvre depuis avril 2006 comme coordonnatrice, environnement, santé et sécurité au travail pour l'Employeur. Elle a reçu mandat d'obtenir la certification OHSAS 18001 (pour santé et sécurité au travail) et ISO14001 (pour l'environnement). Pour obtenir la certification OHSAS, il faut établir les risques de chaque poste dans l'usine et les moyens de contrôle en place, les objectifs et les programmes de prévention. Des auditeurs d'OHSAS viennent sur place et, le cas échéant, émettent la certification. Ces auditeurs ont recommandé de s'assurer que ces salariés portent les protecteurs auditifs et qu'on établisse un programme de protection de l'ouïe.

[48] Le comité paritaire de santé et sécurité était formé de six membres. Pour le côté syndical, c'était Johanne Hardy, Jocelyne Gagnon et Guylaine Dionne. À l'été 2007, le comité a discuté de remettre à jour les règles de santé et sécurité. Mais dès 2006, les représentants syndicaux avaient demandé que l'on s'assure à la grandeur de l'usine que les bouchons protecteurs soient portés.

[49] Peu après l'étude du CLSC vers 2005, on avait offert des bouchons moulés dont le coût était assumé par l'Employeur. Il y avait également à plusieurs endroits de l'usine des distributrices de bouchons. Mais les membres syndicaux du comité disaient que beaucoup d'employés ne portaient pas de bouchons et n'en prenaient pas dans les distributrices. Ces mêmes membres insistaient pour que la règle (porter les bouchons) soit respectée par tout le monde. Le comité a poursuivi ses travaux et abouti à la nouvelle formulation des règlements en novembre 2007.

[50] Le seul sujet de désaccord était la consommation de liquide au poste de travail. Mais la prohibition de porter des bijoux et le port de protecteurs auditifs ne créaient pas problème. Pour les protecteurs auditifs, on a tenu compte des réclamations pour surdité professionnelle de même de ce qui se faisait dans les usines Siemens en Ontario.

[51] Avant de présenter la politique aux employés, l'Employeur a rencontré l'exécutif du Syndicat et, au moyen d'un PowerPoint, a illustré cette politique. La plus grande inquiétude des officiers syndicaux était de savoir si cela serait appliqué à la grandeur de l'usine et si les superviseurs allaient s'en assurer de façon juste et équitable. Il n'y a eu aucune discussion à ce moment-là à propos des bijoux et des protecteurs auditifs.

[52] La politique a été expliquée à tous les employés lors d'une formation les 6 et 7 décembre. On leur a consenti ensuite une période de sensibilisation où l'on s'est contenté de rappeler aux employés fautifs la nouvelle politique. Ce n'est que vers la mi-janvier qu'a pris fin cette période d'adaptation.

[53] Madame Lacasse aborde ensuite les différentes formes de protection auditive et elle souligne que la compagnie n'a jamais exigé d'un employé qu'il porte un modèle spécifique de protection. Quand un salarié souhaite avoir des bouchons moulés, il n'a qu'à en faire la demande à son supérieur. Il est ensuite référé à un audioprothésiste.

[54] Le comité de santé et sécurité a cessé de fonctionner en janvier 2008 suite à la démission des représentantes syndicales. Aucune autre personne n'a été désignée.

[55] Interrogée sur la justification des protecteurs auditifs dans toute l'usine, malgré le niveau de bruit différent d'un endroit à l'autre, Madame Lacasse explique que les salariés sont souvent déplacés d'un poste A à un poste B. Certains autres (comme les magasiniers) circulent dans tous les départements. D'autres font du temps supplémentaire et sont donc exposés au bruit pendant plus longtemps. Et il y a eu des

réclamations pour surdité émanant de salariés ayant travaillé dans des départements où le niveau de bruit est plus faible.

[56] Pour ce qui concerne le port des bijoux, il y a des risques reliés ou bien aux instruments de travail ou bien avec des machines dont certaines parties sont en mouvement.

[57] Lors du contre-interrogatoire, Madame Lacasse a reconnu qu'à certains postes de travail, le bruit est plus faible ou encore qu'il y a moins de danger de porter tel ou tel type de bijoux. Mais il serait extrêmement difficile, poursuit-elle, de gérer le problème des salariés qui changent d'outils ou de postes de travail à l'intérieur d'une journée. Elle rappelle aussi qu'appliquer les mêmes règlements à la grandeur de l'usine était une demande provenant des représentantes syndicales au comité. Madame Lacasse reconnaît aussi que certains salariés s'étant plaints de surdité professionnelle avaient travaillé ailleurs que chez Siemens dans des usines bruyantes. Leur surdité a été partiellement imputée à d'autres employeurs.

[58] On n'a pas consulté d'études scientifiques faisant état de problèmes de santé reliés aux protecteurs auditifs (ex. otites, irritations, etc.). Mais, pour ce qui est de la possibilité de communiquer malgré les bouchons, Madame Lacasse souligne que les bouchons moulés sont munis d'un filtre acoustique. Il n'y a pas eu d'analyse pour déterminer les postes à haut risque (par ex. être frappé par un chariot élévateur). Pour ce qui concerne les bijoux, on se fie au manuel d'utilisation des fournisseurs qui, pour les outils pneumatiques par exemple, prohibe leur utilisation lorsqu'on porte des bijoux.

[59] **François Viger** est directeur en amélioration continue depuis 2008. Il était auparavant directeur de production et il œuvre chez Siemens depuis 22 ans.

[60] À titre de directeur de production, il était membre du comité de direction et il a participé à la décision d'embaucher une coordonnatrice en santé et sécurité. On voulait atteindre un niveau de qualité supérieure en santé et sécurité. Le nouveau règlement a été adopté en 2007 et il n'y avait pas de changements quant aux bijoux et aux protecteurs auditifs.

[61] Monsieur Viger ignore si l'étude réalisée par le CLSC sur le bruit ambiant a été conduite à l'occasion d'une production normale dans l'usine. Il n'y a pas eu d'étude sur l'isolation des postes de travail exposés au bruit. On a pris en considération le confort des salariés en leur offrant toutes sortes de protections auditives. Par ailleurs, on n'a eu connaissance d'aucune étude scientifique sur des problèmes de santé reliés aux protecteurs auditifs (ex. otites, irritations, bouchons de cérumen). On a commandé des bouchons moulés et des bouchons hypoallergéniques. Quant aux bijoux, on s'est fié aux mises en garde des fournisseurs d'outils et de machines.

[62] Monsieur Viger corrobore le témoignage de Madame Lacasse sur la présentation de la politique à l'exécutif syndical, puis ensuite à tout le personnel. Il n'y a pas eu

d'échanges portant sur les bijoux ou les protecteurs auditifs. Après et pendant la période d'adaptation, on a affiché les principales règles. Et il n'y a pas eu de mesure disciplinaire avant la troisième semaine de janvier 2007.

[63] L'usine, rappelle le témoin, est à aire ouverte et les bruits y sont aléatoires. Dans une même semaine de 15 à 40 salariés peuvent changer de postes de travail, de sorte que leur exposition au bruit est variable et il deviendrait ingérable de déterminer qu'ils peuvent enlever leurs protecteurs auditifs à un moment donné et doivent les remettre à un autre. Outre les transferts hebdomadaires, il y a des transferts quotidiens de postes de travail (qu'il estime à 2 à 7 employés par quart de travail), en plus du système de rotation dans l'usine. S'il fallait faire des distinctions par poste, ce serait quasiment impossible à gérer, d'autant plus que d'autres salariés, dans la nature même de leurs tâches, ont à se déplacer dans l'usine.

[64] La compagnie a aussi entrepris des démarches pour éliminer le bruit à la source. On a adapté les pistolets à air comprimé, on a insonorisé la chaîne de peinture, les compresseurs et les moteurs des préhenseurs à suction. On a amélioré l'achat d'équipements pour privilégier ceux qui étaient moins bruyants. Toutes ces mesures ont atténué le niveau de bruit, mais cela n'a pas fait l'objet de mesures précises.

[65] Enfin, 50 à 70% des salariés, tous quarts confondus, utilisent des tournevis pneumatiques pour lesquels le fabricant recommande de ne pas porter de bijoux.

[66] **Tony Leroux**, réentendu en contre-preuve, a exposé les raisons pour lesquelles il diffère d'opinion avec Monsieur Dubeau. Il mentionne d'abord que seulement 6 à 8% des salariés exposés pendant 40 ans, à raison de 8 heures par jour, à une intensité de 85 décibels, développent une surdité, pourcentage qui montera à 15% lorsque l'intensité atteint 90 décibels et baissera à 1% pour une intensité de 80 décibels. Contrairement encore à l'opinion de Monsieur Dubeau, il ne croit pas que les mesures du CLSC aient sous-évalué les bruits d'impact, car les dosimètres captent tous les bruits ambiants.

[67] Le témoin distingue ensuite l'efficacité des protecteurs auditifs et l'atténuation du bruit. Le premier s'évalue en fonction de la prévention de l'apparition de la surdité, alors que le second n'est que la mesure de la réduction du bruit apportée par le port de protecteurs auditifs. Or, il n'y a aucune preuve scientifique de l'efficacité des protecteurs auditifs, car la surdité peut survenir malgré le port de protection auditive. Quand à l'atténuation réelle du bruit, elle diffère sensiblement selon qu'on consulte la littérature scientifique ou la littérature produite par les compagnies qui produisent les protecteurs auditifs. Par exemple, les bouchons sont décotés de 50% par la littérature scientifique par rapport à la littérature des compagnies productrices. Et elle est de 25% pour ce qui est des coquilles. Et tout cela tient pour acquis le fait que les travailleurs portent de façon appropriée leurs protecteurs alors que ce n'est pas le cas pour 4 à 5 travailleurs sur 10 qui, ou bien ne les portent pas ou bien les portent incorrectement.

[68] Monsieur Leroux réitère que 54% des postes de travail à l'usine n'atteignent pas les normes de 85 décibels et il aborde la question de la surprotection auditive en mentionnant les dangers reliés à l'atténuation du son en deçà de 70 décibels. En outre, à son avis, même si les salariés changent de poste de travail assez souvent, il n'y aurait aucune difficulté à les prévenir lors de leur affectation qu'ils travailleront dans un environnement dont le bruit excède 85 décibels et devront alors porter des protecteurs auditifs. Ou encore, il pourrait y avoir des pictogrammes dans les endroits de l'usine où le bruit excède 85 décibels pour indiquer aux travailleurs qu'ils doivent alors porter leurs protecteurs. Cela se fait dans plusieurs usines.

[69] Enfin, Monsieur Leroux passe en revue tous les cas de réclamation à la CSST pour surdité professionnelle provenant de salariés de Siemens et il mentionne que tous ces salariés ont travaillé à des postes où le bruit excédait 85 décibels. Contre-interrogé, il reconnaît que certains de ces salariés ont aussi travaillé pour partie à des postes où le niveau de bruit était inférieur à 85 décibels.

[70] **Ginette Raymond** travaille à l'usine depuis 1984. Elle a occupé à peu près tous les postes d'assembleuse de panneaux standards, de panneaux industriels et de panneaux dits « Meter Center ». Dans tous ces postes, elle doit utiliser le tournevis mécanique. Cet outil qu'on utilise de façon répétitive est actionné au moyen d'une gâchette. Avant 2008, il n'y avait aucune restriction quant au port de bijoux. Or, aux fonctions qu'elle a occupées, la très grande majorité des titulaires sont des femmes dont plusieurs portent des bijoux. Elle n'a jamais eu connaissance d'un quelconque accident de travail relié aux tournevis mécaniques à cause d'un bijou porté par une travailleuse.

[71] Pour clore la preuve, **François Viger** a déposé un plan de l'usine et a situé le lieu de travail de tous ceux qui ont fait une réclamation pour surdité. Or il y en avait dans pratiquement tous les secteurs de l'usine.

2. L'ARGUMENTATION

[72] Les procureurs des parties m'ont fourni un canevas de leurs prétentions ainsi que plusieurs autorités à l'appui de leurs représentations. Au risque de faire injure à leur présentation, j'en fais ci-après un trop bref résumé.

[73] Le **Syndicat** soutient que l'interdiction relative aux bijoux et l'obligation de porter des protecteurs auditifs violent certains droits fondamentaux prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* (la Charte) ou au *Code civil du Québec* (le Code civil). Cette atteinte aux droits qui peut être justifiée dans certaines circonstances ne l'est pas dans le cas sous étude, les faits mis en preuve ne supportant pas la position de l'Employeur, lequel assumait le fardeau de démontrer que l'atteinte était minimale et raisonnablement justifiée. En conséquence, non seulement le grief syndical devrait être

PAGE : 14

accueilli, mais encore tous les griefs de nature disciplinaire portant sur des mesures prises suite à l'irrespect de la politique illégale de l'Employeur.

[74] De son côté, l'**Employeur** plaide que les griefs vont à contre-courant de tout ce qui s'est fait ces dernières années en matière de santé et sécurité au travail, de contrôle et prévention des risques. La politique contestée par les griefs émane d'une recommandation unanime du comité paritaire patronal-syndical de santé et sécurité au travail. Elle fait suite aux obligations imposées aux employeurs par le Code civil, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la convention collective elle-même. S'il y a atteinte à certains droits, elle est justifiée parce qu'elle s'inscrit dans la poursuite d'un objectif fondamental et rationnel relatif à la santé et sécurité au travail et constitue en conséquence une restriction raisonnable aux droits de la personne.

3. DÉCISION ET MOTIFS

[75] Je suis saisi d'un grief syndical contestant une politique mise en place par l'Employeur, laquelle interdit aux salariés de l'usine de porter des bijoux et les oblige par ailleurs à porter des protecteurs auditifs. Outre ce grief, j'ai été saisi de plusieurs griefs individuels contestant des mesures disciplinaires faisant suite à l'irrespect de la politique ci-haut mentionnée.

[76] Comme la solution des griefs individuels repose essentiellement sur la validité de la politique, j'entends d'abord exposer mes conclusions sur le grief syndical.

A. Le fardeau de la preuve

[77] Ma première remarque concerne le fardeau de la preuve. Bien que la contestation de la validité d'une directive ne constitue pas une matière disciplinaire où l'employeur possède le fardeau de la preuve, il arrive que ce dernier doive assumer ce fardeau lorsque sa politique a pour effet de restreindre ou de porter atteinte à un droit fondamental prévu à la Charte. L'article 9.1 de la Charte prévoit que 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 et que la loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice. Cette disposition, selon la Cour suprême du Canada¹, doit être interprétée dans le même sens que l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Ainsi, lorsqu'un droit garanti par la Charte est limité, la partie qui le limite doit pouvoir établir que la restriction est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime, qu'elle est proportionnelle à cet objectif et que l'atteinte au droit est minimale. Sous la plume du juge La Forest, au paragraphe 104, on peut lire ce qui suit :

¹ Godbout c. Ville de Longueuil (1997) 3 R.C.S. 844;

« Comme notre Cour l'a affirmé à l'unanimité dans l'arrêt *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712, l'art. 9.1 de la *Charte* québécoise doit être interprété et appliqué de la même manière que l'article premier de la *Charte* canadienne. Ainsi que la Cour l'a expliqué dans l'arrêt *Ford*, la partie qui invoque l'art. 9.1 pour tenter de justifier la limitation d'un droit garanti par la *Charte* québécoise a donc la charge de prouver que cette limite est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et qu'elle est proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle est rationnellement liée à l'objectif et que l'atteinte au droit est minimale; »

[78] Il s'ensuit que dès le moment où le Syndicat fait la démonstration qu'une politique ou une directive de l'employeur porte atteinte à un droit garanti par la Charte, le fardeau incombe à l'employeur de démontrer que la limitation du droit respecte les paramètres de l'article 9.1.

[79] Et ce fardeau, sans aller jusqu'à une preuve hors de tout doute raisonnable, est assez lourd. À cet égard, je me contente de rapporter un extrait du jugé de l'arrêt R. c. Oakes rendu par la Cour suprême du Canada en 1986². On peut y lire ce qui suit :

« La charge de prouver qu'une restriction à un droit garanti par la *Charte* est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique incombe à la partie qui demande le maintien de cette restriction. Les restrictions apportées à des droits garantis par la Constitution constituent nettement des exceptions à la garantie générale dont ceux-ci font l'objet. On présume que les droits énoncés dans la *Charte* sont garantis, à moins que la partie qui invoque l'article premier ne puisse satisfaire aux critères exceptionnels qui justifient leur restriction.

La norme de preuve applicable aux fins de l'article premier est la preuve selon la prépondérance des probabilités. La preuve hors de tout doute raisonnable imposerait une charge trop lourde à la partie qui cherche à apporter une restriction à un droit, puisque des concepts comme « le caractère raisonnable », « le caractère justifiable » et « une société libre et démocratique » ne se prêtent pas à l'application d'une telle norme. Néanmoins, le critère de la prépondérance des probabilités doit être appliqué rigoureusement.

Pour établir qu'une restriction est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique, il faut satisfaire à deux critères fondamentaux. En premier lieu, l'objectif que doivent servir les mesures qui apportent une restriction à un droit garanti par la *Charte*, doit être suffisamment important pour justifier la suppression d'un droit ou d'une liberté garantis par la Constitution. La norme doit être sévère afin que les objectifs peu importants ou contraires aux principes d'une société libre et démocratique ne bénéficient pas d'une protection. Il faut à tout le moins qu'un objectif se rapporte

² R. c. Oakes (1986) 1 R.C.S. 103;

à des préoccupations sociales, urgentes et réelles dans une société libre et démocratique, pour qu'on puisse le qualifier de suffisamment important. En deuxième lieu, la partie qui invoque l'article premier doit démontrer que les moyens choisis sont raisonnables et que leur justification peut se démontrer. Cela nécessite l'application d'une sorte de critère de proportionnalité qui comporte trois éléments importants. D'abord, les mesures doivent être équitables et non arbitraires, être soigneusement conçues pour atteindre l'objectif en question et avoir un lien rationnel avec cet objectif. De plus, le moyen choisi doit être de nature à porter le moins possible atteinte au droit en question. Enfin, il doit y avoir proportionnalité entre les effets de la mesure restrictive et l'objectif poursuivi – plus les effets préjudiciables d'une mesure sont graves, plus l'objectif doit être important. »

B. La directive contestée

[80] Cela précisé, examinons la politique contestée. En novembre 2007, on a mis à jour les règles générales de santé et sécurité de l'usine. Deux clauses de cette politique sont pertinentes au débat sous étude. Je les reproduis ci-après pour le bénéfice du lecteur :

« ...

1.9 Bijoux (RSST art. 340)

Le RSST stipule qu'aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces en mouvement, tout travailleur doit respecter les normes suivantes : le port de colliers, de bracelets, et de bagues lui est interdit à l'exception de bracelets médicaux. Par conséquent tout bijou incluant les foulards et les écharpes sont interdits partout dans l'usine pour les employés qui y travaillent. Les « piercing » sont autorisés si seulement ils ne sont pas visibles ou qui n'ont pas de partie flottante. Cette règle ne s'applique pas aux visiteurs et aux employés de bureau.

...

2.3 Protecteurs auditifs (RSST art. 130-141)

Le port de protecteurs auditifs est obligatoire en tout temps dans l'usine et ce à partir du moment où vous franchissez la porte d'entrée puisque le niveau de bruit général dépasse 80 dB. Le port de protecteurs auditifs n'est pas obligatoire pour les employés de bureau et les visiteurs à moins que ces derniers passent la journée complète dans l'usine. Il est également interdit de modifier les protecteurs auditifs pour quelques raisons que ce soit. » (sic)

Extrait de la pièce S-2

PAGE : 17

[81] Cette politique, on le constate, réfère spécifiquement au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* L.R.Q. c. S-2.1, r. 19-01 (ci-après désigné comme le RSST). Pour le bénéfice du lecteur, je reproduis ci-après les articles qui m'apparaissent les plus pertinents. Pour ce qui concerne les bijoux, l'article 340 se lit ainsi :

« **340. Mesures de sécurité** : Aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces en mouvement, tout travailleur doit respecter les normes suivantes :

- 1° ses vêtements doivent être bien ajustés et ne doivent comporter aucune partie flottante;
- 2° le port de colliers, de bracelets et de bagues lui est interdit, à l'exception des bracelets médicaux;
- 3° s'il a les cheveux longs, ceux-ci doivent être contenus dans un bonnet, un casque ou un filet. »

[82] Et quant au bruit, les articles 130 et 136 du RSST se lisent ainsi :

« **130. Exploitation et aménagement** : Tout établissement dont l'exploitation est susceptible d'entraîner l'émission de bruit au niveau de la zone audible des travailleurs doit être exploité conformément aux exigences de l'article 136 de sorte que le bruit mesuré à tout poste de travail n'excède pas les normes prévues aux articles 131 à 135 pour toute période de temps qui y est indiquée.

Tout établissement doit être conçu, construit ou aménagé de façon à respecter les normes et exigences visées au premier alinéa et de sorte que l'établissement ne soit pas une source de bruit par les plafonds, les murs, les planchers, les corridors ou les gaines d'escalier, de monte-charge ou d'ascenseur vers tout bâtiment ou tout local contigu à cet établissement.

[...]

136. Mesures correctives et équipements de protection individuels : L'employeur doit se conformer aux normes établies aux articles 131 à 135 en mettant en œuvre les mesures indiquées ci-dessous dans l'ordre suivant :

- 1° réduire le bruit à la source;
- 2° isoler tout poste de travail exposé à ce bruit;
- 3° insonoriser les locaux de travail.

Dans le cas où il se révèle impossible, en appliquant les mesures prévues au premier alinéa, de respecter les normes prévues aux articles 131 à 135 ou en attendant que les transformations requises par cet alinéa soient réalisées, l'employeur doit mettre des protecteurs auditifs à la disposition des travailleurs

ou doit limiter le temps d'exposition des travailleurs conjointement avec un programme audiométrique.

Les mesures prévues au premier alinéa doivent être mises en œuvre même si l'employeur ne réussit pas ainsi à respecter les normes prévues aux articles 131 à 135. »

[83] Il faut également ajouter que cette nouvelle directive relative aux bijoux et aux protecteurs auditifs faisait suite à une recommandation du comité sur la santé et la sécurité au travail, un comité paritaire sur lequel siégeaient six personnes dont trois étaient désignées par le Syndicat.

C. La directive affecte-t-elle les droits fondamentaux ?

[84] La première question qui se pose est celle de savoir si cette directive limite l'un ou l'autre des droits fondamentaux prévus par la Charte. Si c'est le cas, le fait que la politique tire son origine de représentants du Syndicat autant que de représentants patronaux n'a pas vraiment d'importance. Car, en matière de droits fondamentaux, même une entente patronale-syndicale convenue dans la convention collective elle-même, ne saurait être opposable aux salariés. Je partage à ce sujet les vues exprimées par mon collègue Claude H. Foisy³ lorsqu'il écrivait à la page 1874 ce qui suit :

« [70] À mon avis, les droits constitutionnels que vise à protéger la charte, c'est-à-dire les droits individuels de nature fondamentalement privée et intrinsèquement personnelle, appartiennent en propre à chaque employé une fois consentis sans réserve aucune. Un accord entre l'employeur et le syndicat pour limiter ce droit ne lie pas les employés. Dans l'affaire *Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal*, la Cour suprême a décidé qu'une personne ne peut renoncer à l'application d'une loi d'ordre public avant que son droit, qui découle de la loi, ne soit né. »

[85] Reste à savoir cependant si la politique limitait ou contrevenait aux droits fondamentaux des employés. La question me semble plus facile à résoudre pour le port des protecteurs auditifs que pour les bijoux.

[86] Porter un protecteur auditif comporte l'obligation pour les travailleurs d'insérer dans leurs oreilles un corps étranger (un bouchon) ou d'appliquer sur leurs oreilles des coquilles ayant pour but d'atténuer les sons qu'ils percevaient normalement. L'article

³ Employés du transport local et industries diverses, section locale 931 et United Parcel Service Canada, décision du 30 octobre 2003 de Me Claude H. Foisy rapportée à (2003) R.J.D.T. 1861;

premier de la Charte édicte que chaque être humain a droit, entre autres, à l'intégrité de sa personne. Et l'intégrité, au sens du dictionnaire, est l'état d'une chose qui est demeurée intacte. Appliquée à la personne humaine, l'intégrité physique implique certainement de ne pas modifier ses caractéristiques physiques. Tout corps étranger dont la finalité est d'amoindrir l'ouïe d'une personne est certainement, à mon avis, une atteinte à son intégrité physique parce qu'il altère un de ses sens.

[87] En outre, dans le cas sous étude, la preuve démontre que le port de protecteurs auditifs, que ce soit des bouchons ou des coquilles, engendre des malaises chez ceux qui les portent. Cela crée parfois des douleurs (pression dans les oreilles, maux de tête, etc.). Selon la littérature scientifique, un des facteurs négatifs à l'encontre du port des bouchons est le risque de causer des otites externes. Cela se produit peut-être peu fréquemment, mais le risque existe tout de même. Bref, l'obligation de porter des protecteurs auditifs constitue certainement une atteinte au droit à l'intégrité physique des salariés. J'examinerai plus loin la question de savoir si cette limitation est justifiée, mais il m'apparaît certain qu'elle porte atteinte au droit des salariés à leur intégrité physique.

[88] Dans l'arrêt Québec (Curateur Public) et Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand⁴, la Cour suprême mentionne qu'une atteinte à l'intégrité physique de la personne doit avoir un caractère durable. Aux paragraphes 95 et suivants, la Cour écrit ceci :

a) *L'intégrité de la personne*

95. L'article 1 de la *Charte* garantit le droit à l'« intégrité » de la personne. La majorité de la Cour d'appel a été d'avis, contrairement à l'interprétation du premier juge, que la protection de l'art. 1 de la *Charte* s'étend au-delà de l'intégrité physique. Je suis d'accord. En effet, la modification législative effectuée en 1982 (voir la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1982, ch. 61, en vigueur lors du présent litige), qui a, *inter alia*, supprimé l'adjectif « physique » qui qualifiait auparavant le terme « intégrité », indique clairement que l'art. 1 vise à la fois l'intégrité physique, psychologique, morale et sociale. La question est plutôt de déterminer ce qu'il faut entendre par la notion d'« intégrité ».

96. Le *Petit Robert 1* (1989), à la p. 1016, définit ainsi le mot « intégrité » : « 1° (1530). État d'une chose qui est demeurée intacte. **V. Intégralité, plénitude, totalité.** *L'intégrité d'un tout, d'un ensemble. Intégrité d'une œuvre. « L'intégrité de l'organisme est indispensable aux manifestations de la conscience » (CARREL). L'intégrité du territoire.* REM. *Intégrité* est plus qualitatif qu'*intégralité*, réservé généralement à ce qui est mesurable ». Au regard de cette définition, la Cour supérieure a fait les commentaires suivants dans *Viau c. Syndicat canadien de la fonction publique*, [1991] R.R.A. 740, à la p. 745 :

⁴ (1996) 3 R.C.S. 211;

En appliquant cette notion aux personnes, on constate qu'il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l'intégrité de la personne n'est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. Cet état diminué doit également avoir un certain caractère durable, sinon permanent.

97. Cette orientation donnée à l'interprétation de la notion d'intégrité prévue à l'art. 1 de la *Charte* m'apparaît appropriée. Le sens courant du mot « intégrité » laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. D'ailleurs, l'objectif de l'art. 1, tel que formulé, le rapproche plutôt d'une garantie d'inviolabilité de la personne et, par conséquent, d'une protection à l'endroit des conséquences définitives de la violation.

98. La preuve en l'instance, comme l'a précisé le juge de première instance, n'a pas démontré que les bénéficiaires de l'Hôpital aient subi un préjudice permanent, donnant lieu à des séquelles d'ordre psychologique ou médical. Il n'a pas été établi, en effet, que l'état des bénéficiaires s'était détérioré d'une façon notable suite à la grève. Le juge du procès a plutôt conclu à un préjudice d'inconfort temporaire, qu'il a qualifié de « détresse psychologique mineure ». Malgré la conclusion au contraire de la majorité de la Cour d'appel, il m'est difficile, dans ces circonstances, de voir dans cette caractérisation du préjudice par le premier juge, que j'accepte comme prouvée, une atteinte au droit à l'intégrité de la personne garanti à l'art. 1 de la *Charte*. a) *L'intégrité de la personne*.

[89] Il faut donc se demander si le port de protecteurs auditifs constitue une atteinte durable à l'intégrité physique. Dans le cas sous étude, l'atteinte est loin d'être temporaire puisqu'elle se répète à chaque jour ouvrable. Elle risque aussi de causer des malaises répétitifs (maux de tête, otites externes, etc.). Il s'agit clairement à mon avis d'une atteinte au droit à l'intégrité physique des salariés.

[90] Le port de bijoux, ou plutôt l'interdiction du port de bijoux, à mon avis, n'affecte généralement pas le droit à l'intégrité physique de la personne. J'utilise l'adverbe « généralement » pour souligner que, parfois, le droit à l'intégrité pourrait être en cause; par exemple, cela pourrait se produire chez une personne qui porte un anneau dans une lèvre, sur un sourcil etc. Mais à coup sûr, l'interdiction du port de bijoux est pertinente à l'image de la personne, à son apparence physique. Il est vrai qu'en soi, la *Charte* ne protège pas en tant que tel le droit à l'apparence physique ou à l'image. Mais elle protège le droit à la vie privée dont l'image et l'apparence physique, comme le souligne la jurisprudence que je commenterai plus loin, sont des attributs.

[91] Je me suis interrogé sur l'étendue de ce droit à la vie privée. Peut-on vraiment parler de droit à la vie privée lorsqu'une prohibition de l'employeur n'a aucune portée sur le salarié quand il n'est pas à l'ouvrage ? Par exemple, l'interdiction faite à un salarié de porter la barbe ou de se teindre les cheveux ou de porter un « piercing » implique des conséquences sur son image, sur son apparence physique non seulement pendant ses heures de travail, mais pendant ses heures de loisir ou de repos. On ne peut porter la barbe chez soi ou en fin de semaine et être rasé à l'ouvrage. On ne peut avoir les cheveux teints chez soi, et non à l'ouvrage.

[92] En l'espèce, je me suis demandé si on pouvait parler de droit à la vie privée parce que l'interdiction du port de bijoux à l'usine n'empêchait aucunement les mêmes salariés de porter les bijoux qu'ils désirent à l'extérieur de l'usine.

[93] Mais, après réflexion et à la lumière de la jurisprudence, j'estime que le droit à la vie privée d'un salarié ne s'arrête pas aux portes de l'usine. Ce droit existe 24 heures par jour, à l'ouvrage comme ailleurs. Un salarié a droit à son apparence physique, à projeter l'image de sa personne comme il le désire, à l'usine autant que sur la rue ou chez lui, d'autant plus qu'il s'agit ici non seulement de vie privée, mais d'une forme de liberté d'expression⁵.

[94] Il ne faut pas oublier que le droit à la vie privée est un droit fondamental qui, à cause de ce caractère, doit recevoir une interprétation large et libérale. Et les tribunaux ont souvent reconnu l'importance des droits fondamentaux tout autant que leur portée et l'interprétation large et libérale qu'on doit leur accorder. Je commencerai par commenter certains extraits de quelques décisions de la Cour suprême du Canada.

[95] Un mot en débutant sur l'arrêt Renvoi relatif à la Public Service Employee Relation Act⁶ où la Cour suprême s'est prononcée très clairement sur l'interprétation large et libérale que doivent recevoir les droits fondamentaux. Il est vrai que cette affaire portait sur la Charte canadienne des droits. Mais, à mon avis, les commentaires du juge McIntyre valent tout autant pour la Charte québécoise que pour la Charte canadienne des droits. Aux paragraphes 150 et 151, il écrit ceci :

« 150. Ce faisant, il faut reconnaître que la *Charte* doit recevoir une interprétation large et libérale qui soit conforme à son objet général (voir l'arrêt *Hunter c. Southam Inc.* [1984] 2 R.C.S. 145, à la p. 155). Dans l'arrêt *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. 295, cette Cour a traité de façon assez détaillée des considérations qui doivent régir un examen du sens des droits et des libertés

⁵ Voir à ce sujet Syndicat des travailleuses des Centres de la Petite Enfance du Saguenay-Lac-St-Jean – FSSS-CSN c. Girard et al, décision du juge Jean Bouchard du 27 mai 2009 rapportée à 2009 QCCS 2581; je reviendrai plus loin sur cette décision;

⁶ (1987) 1 R.C.S. 313;

garantis par la *Charte*. À la p. 344, le juge Dickson (maintenant Juge en chef), s'exprimant au nom de la Cour à la majorité, affirme :

Cette Cour a déjà, dans une certaine mesure, énoncé la façon fondamentale d'aborder l'interprétation de la *Charte*. Dans l'arrêt *Hunter c. Southam Inc.*, [1984] 2 R.C.S. 145, la Cour a exprimé l'avis que la façon d'aborder la définition des droits et des libertés garantis par la *Charte* consiste à examiner l'objet visé. Le sens d'un droit ou d'une liberté garantis par la *Charte* doit être vérifié au moyen d'une analyse de l'objet d'une telle garantie; en d'autres termes, ils doivent s'interpréter en fonction des intérêts qu'ils visent à protéger.

À mon avis, il faut faire cette analyse et l'objet du droit ou de la liberté en question doit être déterminé en fonction de la nature et des objectifs plus larges de la *Charte* elle-même, des termes choisis pour énoncer ce droit ou cette liberté, des origines historiques des concepts enchâssés et, s'il y a lieu, en fonction du sens et de l'objet des autres libertés et droits particuliers qui s'y rattachent selon le texte de la *Charte*. Comme on le souligne dans l'arrêt *Southam*, l'interprétation doit être libérale plutôt que formaliste et viser à réaliser l'objet de la garantie et à assurer que les citoyens bénéficient pleinement de la protection accordée par la *Charte*. En même temps, il importe de ne pas aller au delà de l'objet véritable du droit ou de la liberté en question et de se rappeler que la *Charte* n'a pas été adoptée en l'absence de tout contexte et que, par conséquent, comme l'illustre l'arrêt de cette Cour *Law Society of Upper Canada c. Skapinker*, [1984] 1 R.C.S. 357, elle doit être située dans ses contextes linguistique, philosophique et historique appropriés.

151. Il s'ensuit que, bien qu'il faille adopter une attitude libérale et pas trop formaliste en matière d'interprétation constitutionnelle, la *Charte* ne saurait être considérée comme un simple contenant, à même de recevoir n'importe quelle interprétation qu'on pourrait vouloir lui donner. L'interprétation de la *Charte*, comme celle de tout document constitutionnel, est circonscrite par la formulation, la structure et l'historique du texte constitutionnel, par la tradition constitutionnelle et par l'histoire, les traditions et les philosophies inhérentes de notre société. »

[96] Dans ce même arrêt, il n'est pas inutile de rappeler les propos du juge en chef Dickson sur l'importance du travail dans la vie d'une personne. Au paragraphe 91, il s'exprimait comme suit :

« Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi

important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. En recherchant ce que signifie pour l'individu le fait d'avoir un emploi, le professeur David M. Beatty, dans son article intitulé « Labour is Not a Commodity », dans *Studies in Contract Law* (1980), donne la description suivante, à la p. 324 :

[TRADUCTION] En tant que véhicule qui permet à l'individu d'atteindre le statut de membre utile et productif de la société, l'emploi est perçu comme permettant de reconnaître qu'il s'adonne à une activité valable. Il lui donne le sens de son importance. Par la réalisation de nos aptitudes et par l'apport d'une contribution que la société juge utile, l'emploi finit par représenter le moyen par lequel la plupart des membres de notre collectivité peuvent prétendre à un droit égal au respect et à la considération des autres. C'est par cette institution que la plupart d'entre nous acquérons, pour une grande part, le respect de soi et la dignité personnelle. »

[97] Dans cet ordre d'idées il m'apparaîtrait curieux, voire contre-nature, d'interpréter le droit à la vie privée sans égard au temps que consacre une personne à son travail. Le droit à la vie privée, comme l'a d'ailleurs affirmé plus tard la Cour suprême dans l'arrêt *Godbout*⁷, doit recevoir application au travail.

[98] L'arrêt *Aubry c. Éditions Vice-Versa*⁸ est une autre illustration de la portée du droit à la vie privée. Il s'agissait, rappelons-le, d'un photographe et d'un éditeur de revue qui avaient pris et publié une photo d'une jeune fille de 17 ans assise sur les marches d'un édifice. Cette affaire est intéressante car elle met en cause le droit d'un artiste photographe à sa liberté d'expression et celui d'une personne à sa vie privée. Or les juges majoritaires ont, dans ce cas précis, déterminé que le droit à la vie privée de la personne photographiée à son insu devait recevoir préséance sur le droit du public à l'information ou sur la liberté d'expression du photographe. Aux paragraphes 52 à 54, on peut lire ceci :

« 52 Dans l'affaire *Godbout c. Longueuil (Ville)*, la Cour suprême a décidé que la protection accordée à la vie privée vise à garantir une sphère d'autonomie individuelle relativement à l'ensemble des décisions qui se rapportent à des « choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle » (par. 98). Dans la mesure où le droit à la vie privée consacré par l'art. 5 de la *Charte* québécoise cherche à protéger une sphère d'autonomie individuelle, ce droit doit inclure la faculté de contrôler l'usage qui est fait de son image puisque le droit à l'image prend appui sur l'idée d'autonomie individuelle, c'est-à-dire sur

⁷ précité note (1);

⁸ (1998) 1 R.C.S. 591;

le contrôle qui revient à chacun sur son identité. Nous pouvons aussi affirmer que ce contrôle suppose un choix personnel. Notons enfin que l'art. 36 du nouveau *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64, qui ne trouve cependant pas application en l'espèce, confirme cette interprétation puisqu'il reconnaît comme atteinte à la vie privée le fait d'utiliser le nom d'une personne, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public.

53 Puisque le droit à l'image fait partie du droit au respect de la vie privée, nous pouvons postuler que toute personne possède sur son image un droit qui est protégé. Ce droit surgit lorsque le sujet est reconnaissable. Il faut donc parler de violation du droit à l'image, et par conséquent de faute, dès que l'image est publiée sans consentement et qu'elle permet l'identification de la personne. Voir *Field c. United Amusement Corp.*, [1971] C.S. 283.

54 Le droit au respect de la vie privée ne saurait se confondre avec le droit à l'honneur et à la réputation inscrit à l'art. 4 de la *Charte* québécoise même si, dans certains cas, une publication fautive de l'image peut, à elle seule, entraîner une atteinte à l'honneur et à la réputation. Toute personne ayant droit à la protection de sa vie privée, et son image étant protégée à ce titre, les droits propres à la protection de la vie privée pourront être violés même si l'image publiée n'a aucun caractère répréhensible et n'a aucunement porté atteinte à la réputation de la personne. En l'espèce, les juges de première instance et d'appel ont conclu que la photographie ne revêtait aucun caractère répréhensible et ne portait pas atteinte à l'honneur ou à la réputation de l'intimée. La Cour d'appel a aussi conclu que la juxtaposition de la photographie au texte ne permettait pas une association des deux éléments, et que, de toute façon, le texte était sérieux et ne prêtait pas au ridicule. »

[99] Rappelons que dans cette affaire, la personne dont le droit à la vie privée a été affecté était assise sur les marches d'un édifice à la vue du public. Bref, le droit à la vie privée persiste même lorsqu'une personne se trouve dans un lieu public qui ne lui est pas réservé à elle ou à ses proches. Si le droit à l'image, une composante du droit à la vie privée, existe quand une personne est assise sur les marches d'un édifice, pourquoi ce droit à l'image n'existerait pas lorsqu'une personne est à son travail ?

[100] Le droit à l'image englobe l'apparence personnelle. Et, à mon avis, il inclut les aspects ornementaux, les bijoux par exemple, qui sont considérés par plusieurs personnes comme faisant partie de leur identité. Plusieurs témoignages rapportés au chapitre de la preuve vont précisément en ce sens.

[101] La jurisprudence arbitrale confirme aussi ce point de vue. Je citerai d'abord deux décisions rendues par l'arbitre Marc Boisvert, l'une portant sur l'obligation pour un pompier de se couper les cheveux pour qu'ils ne dépassent pas le collet de sa chemise⁹

⁹ Ville de Laval et Association des pompiers de Laval, décision du 22 décembre 1992 de Me Marc Boisvert, rapportée à AZ-93142027;

PAGE : 25

et l'autre, sur l'interdiction pour un pompier de porter une boucle d'oreille¹⁰. Me Boisvert souligne que l'apparence personnelle d'un salarié fait partie de sa liberté individuelle. Sans y référer expressément, la façon de s'exprimer de l'arbitre Boisvert est une référence au droit du salarié à sa vie privée, son apparence personnelle étant une composante de celle-ci. Aux pages 7 et 8 de sa décision relative à la Ville de Montréal, l'arbitre Boisvert écrivait ce qui suit :

« Il convient également de rappeler que cette approche avait de toute façon été retenue par la Cour d'appel dès 1976. Dans l'affaire La Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal Inc. c. Le conseil de la sécurité publique de la communauté urbaine de Montréal, l'honorable juge Vallerand écrivait en effet ce qui suit relativement au port de la barbe et à la longueur des cheveux :

“(...) il m'apparaît, avec le respect qui s'impose en aussi haute compagnie, évident que la coupe de cheveux et de la même façon le port de la barbe, participent de la liberté de l'individu.

De même, avec le juge Mayrand, dans son ouvrage (A. Mayrand, L'inviolabilité de la personne humaine, Montréal, Wilson & Lafleur, 1975, McGill Wainwright Lectures, 1), p. 101), qui approuve un jugement non publié de refuser au ministère public de faire raser un prévenu dont la barbe récente gênait l'identification et avec le juge Govan de la British Columbia Provincial Court, dans R. c. Berrie ((1975) 30 C.R. 145), qui trouvait des geôliers coupables de voies de fait pour avoir, contre son gré, rasé un détenu, il me semble y avoir là matière à parler d'atteinte à l'inviolabilité de la personne humaine.

Et puisqu'il y a lieu de conclure que l'apparence personnelle d'un salarié fait partie de sa liberté individuelle, il revient à l'Employeur, qui désire restreindre cette liberté, de convaincre un arbitre qu'il le fait pour des motifs légitimes, ce que je rappelais d'ailleurs dans l'affaire Ville de Laval c. L'Association des pompiers de Laval, lorsque je m'exprimais comme suit :

“Puisque le droit d'un individu de se couper les cheveux à la longueur de son choix constitue une expression de sa liberté individuelle, le fardeau de convaincre un arbitre du caractère raisonnable d'une atteinte à cette liberté individuelle repose sur les épaules de l'employeur, c'est-à-dire de la Ville. C'était d'ailleurs cette idée qu'exprimait l'arbitre Frumkin dans l'arrêt cité par les auteurs D'Aoust, Leclerc et Trudeau.

L'arbitre Frumkin n'innovait d'ailleurs pas en imposant à l'employeur le fardeau de la preuve lorsqu'est remise en question la légalité d'une directive de même nature que la directive 501 de la Ville. Il mettait simplement en application un principe séculaire du droit de la preuve, principe voulant qu'il appartienne à celui qui

¹⁰ Ville de Montréal et Association des pompiers de Montréal, décision du 24 janvier 1997 de Me Marc Boisvert, rapportée à AZ-97142041;

invoque un droit exceptionnel (et une clause restreignant la liberté individuelle est un droit exceptionnel) de le prouver.”

Ce qui a été écrit pour le port de la barbe ou la longueur des cheveux s'applique au port de boucles d'oreilles, puisque le port d'une boucle d'oreille constitue une façon pour un individu d'exprimer sa personnalité, ce que rappelait le plaignant dans son témoignage.

J'entends donc vérifier si la Ville a prouvé qu'il était raisonnable d'interdire totalement le port de boucles d'oreilles, afin d'assurer la sécurité des pompiers à son emploi, puisqu'il s'agit là du seul motif invoqué au soutien de l'adoption de la directive. »

[102] Dans la même foulée, l'arbitre Foisy a expressément déclaré dans l'affaire United Parcel Service Canada¹¹, que le droit à l'apparence personnelle (dans ce cas, il s'agissait de la barbe et des cheveux) fait partie du droit à la vie privée. Si l'employeur veut restreindre ce droit, il ne suffit pas qu'il établisse y avoir droit en vertu de la convention collective (ou, dans le cas sous étude, parce que le comité de santé et sécurité le lui a recommandé). L'employeur ne peut fonder sa restriction que sur des motifs prévus à la Charte elle-même. Me Foisy écrivait ce qui suit aux pages 1874 et 1875 :

« [76] Pour résumer, le droit de Leslie Huggins de porter une barbe et de laisser pousser ses cheveux à une longueur plus grande que celle limitée par la hauteur du col de sa chemise fait partie de ses droits à la vie privée protégés par l'article 7 de la charte et les articles 3 et 35 C.C.Q. L'employeur n'a pas prouvé de manière objective que les motifs invoqués au soutien de sa réglementation sur l'apparence personnelle lui permettaient de violer le droit constitutionnel du plaignant à sa vie privée et à sa liberté d'expression. Le fait que l'employeur était autorisé à implanter sa politique en vertu d'une disposition de la convention collective convenue avec le syndicat n'établit pas que la politique était en soi raisonnable. La clause visant l'apparence personnelle des chauffeurs est illégale et invalide et ne peut fonder la raisonnable du règlement. »

[103] Enfin, une décision de l'arbitre Jean-Louis Dubé¹² me semble particulièrement pertinente. Elle concernait une assistante gérante et une chef caissière sanctionnées pour avoir contrevenu aux politiques de l'entreprise; l'une parce qu'elle s'était teint les cheveux d'une couleur non traditionnelle (en rouge) et l'autre, parce qu'elle portait une « pin » au sourcil. Je cite un extrait du jugement de cette décision qui confirme que le droit à

¹¹ Précitée en note (2);

¹² T.U.A.C., local 500 et Maxi & Cie, Provigo Distribution Inc., division Maxi (St-Jérôme), décision de Me Jean-Louis Dubé du 4 décembre 2001, rapportée à 2002 R.J.D.T. 380;

l'image fait partie du droit à la vie privée et ne peut être restreint que pour des motifs prévus à la Charte.

« Le droit au respect de la vie privée comprend notamment, le droit à l'anonymat et à l'intimité ainsi que celui à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale (The Gazette, (division Southam Inc.) c. Valiquette, [1997] R.J.Q. 30 (C.A.) (J.E. 97-133)). L'article 5 de la charte protège le droit de prendre des décisions fondamentalement personnelles sans influence externe induite (Godbout c. Ville de Longueuil, [1997] 3 R.C.S. 844 (D.T.E. 97T-1331 et J.E. 97-2082)). En outre, dans l'arrêt Aubry c. Éditions Vice-Versa inc., [1998] 1 R.C.S. 591 (J.E. 98-878), la Cour suprême du Canada a conclu que le droit à l'image faisait partie du droit au respect de la vie privée et que toute personne possède sur son image un droit qui est protégé. En l'espèce, les deux situations visées sont couvertes par la définition large donnée par la Cour à la notion de vie privée en ce qu'elles entrent dans la sphère d'autonomie personnelle des plaignantes et qu'elles impliquent des décisions fondamentalement privées ou intrinsèquement personnelle. Les plaignantes ont agi ainsi par souci d'esthétique, par goût personnel. Vu cette interprétation large de la notion de vie privée, il n'est pas nécessaire ni utile de se demander si un comportement semblable est protégé par le droit à l'intégrité physique et à la liberté de la personne prévu à l'article 1 de la charte.

Le droit au respect de la vie privée, comme tous les autres droits fondamentaux, n'est pas absolu. En effet, des restrictions sont permises à la condition de répondre à un objectif légitime et important, d'être rationnellement liées à cet objectif et de constituer une atteinte minimale au droit protégé. »

[104] Je termine par une décision récente de la Cour supérieure¹³ qui accueillait une requête en révision judiciaire contre une décision arbitrale ayant rejeté le grief d'une éducatrice obligée par son employeur à cacher un tatouage qu'elle portait sur l'omoplate droite. J'y trouve beaucoup d'analogie avec l'interdiction du port de bijoux. Le juge Bouchard y résume très bien le droit applicable. On peut lire aux pages 4 et 5 de sa décision ce qui suit :

« Le droit au respect de la vie privée

[18] La jurisprudence reconnaît que l'article 5 de la charte québécoise protège le droit de prendre des décisions fondamentalement personnelles sans influence externe induite (*Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844, p. 913; *Aubry c. Édition Vice-Versa Inc.*, [1998] 1 R.C.S. 591, p. 614. Or, à n'en pas douter, le choix d'une personne de se faire trouser la peau et de porter sur son corps une

¹³ voir note infrapaginale (5);

marque indélébile fait partie de ces décisions relevant de la sphère d'autonomie protégée par le droit à la vie privée.

La liberté d'expression

[19] Inutile d'insister ici sur l'importance de la liberté d'expression. C'est parce que cette liberté est protégée que les individus ont l'assurance et la possibilité de s'épanouir personnellement dans une société fondée sur la tolérance et le respect (*Irwin Toy Ltd. C. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 927, p. 976).

[20] Quant au sens et à la portée que doit recevoir la liberté d'expression, on comprendra, à la lumière des objectifs qui la sous-tendent, qu'ils sont très larges. L'« expression » possédant à la fois un contenu et une forme, ces deux éléments pourront être protégés, la violence, comme forme d'expression, étant toutefois exclue (*Irwin Toy Ltd. C. Québec (Procureur général)*, précité, p. 968-970).

[21] Parlant de tatouage, le Tribunal n'a donc aucune hésitation à voir une forme d'expression dans cette pratique qui consiste à orner son corps de signes ou de dessins.

L'obligation de couvrir son tatouage

[22] Se pose maintenant la question de déterminer si la mesure adoptée par le CPE obligeant ses employés à couvrir leur tatouage au travail porte atteinte au droit à la vie privée et à la liberté d'expression.

[23] L'analyse du Tribunal sera de courte durée. Il va de soi qu'obliger une personne qui a un tatouage à cacher celui-ci constitue une atteinte à ce droit et à cette liberté fondamentale.

[24] Cette première conclusion ne saurait toutefois clore la discussion car, en semblable matière, il arrive qu'une restriction à un droit ou à une liberté puisse être justifiée.

[25] La Cour suprême a, à cet égard, développé un test sous l'empire de la charte canadienne qu'elle a ensuite appliqué à la charte québécoise malgré le libellé différend des dispositions pertinentes, en l'occurrence l'article 1 de la charte canadienne et l'article 9.1 de la charte québécoise (*Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712, p. 769-771).

[26] Appliqué au cas sous étude, ceci signifie que le CPE devait démontrer tout d'abord que la mesure obligeant ses employés à couvrir leur tatouage au travail poursuit un objectif important et ensuite que cette obligation est rationnelle et proportionnelle avec l'objectif visé. »

[105] En somme, avant de passer à l'appréciation de la preuve, j'estime que la directive contestée par le grief syndical et les griefs individuels constituait une limitation

PAGE : 29

au droit à l'intégrité physique de la personne (pour ce qui a trait aux protecteurs auditifs) et au droit à la vie privée (pour ce qui concerne l'interdiction du port de bijoux).

[106] Reste à savoir si l'Employeur a établi que les restrictions à ces droits se justifiaient en vertu de l'article 9.1 de la Charte.

D. L'appréciation de la preuve relative à la limitation

[107] En paraphrasant le juge Bouchard dans la décision citée ci-devant, il s'agit maintenant de se demander si la décision de l'Employeur d'obliger tous ses employés d'usine à porter des protecteurs auditifs et à interdire à ces mêmes employés de porter des bijoux, poursuit un objectif important et est rationnelle et proportionnelle avec l'objectif visé.

1. La poursuite d'un objectif important

[108] La décision d'obliger les employés au port de protecteurs auditifs et de leur interdire le port de bijoux s'inscrit dans un objectif de santé et sécurité. C'est certes là un objectif légitime et important. Ce l'est d'autant plus que la loi elle-même crée à l'employeur des obligations en ce sens. L'article 2087 du Code civil du Québec énonce ce qui suit :

« **2087.** L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

[109] L'alinéa 11° de l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité au travail renchérit sur cette obligation de l'employeur.

« **51.** L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

...

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements; »

[110] Quant au règlement sur la santé et la sécurité au travail, ses articles 136, 137 et 340 sont particulièrement pertinents au cas sous étude. Ils se lisent ainsi :

« **136. Mesures correctives et équipements de protection individuels :**

L'employeur doit se conformer aux normes établies aux articles 131 à 135 en mettant en œuvre les mesures indiquées ci-dessous dans l'ordre suivant :

- 1° réduire le bruit à la source;
- 2° isoler tout poste de travail exposé à ce bruit ;
- 3° insonoriser les locaux de travail.

Dans le cas où il se révèle impossible, en appliquant les mesures prévues au premier alinéa, de respecter les normes prévues aux articles 131 à 135 ou en attendant que les transformations requises par cet alinéa soient réalisées, l'employeur doit mettre des protecteurs auditifs à la disposition des travailleurs ou doit limiter le temps d'exposition des travailleurs conjointement avec un programme audiométrique.

Les mesures prévues au premier alinéa doivent être mises en œuvre même si l'employeur ne réussit pas ainsi à respecter les normes prévues aux articles 131 à 135.

D. 885-2001, a. 136.

137. Protecteurs auditifs : Tout protecteur auditif fourni à un travailleur conformément au deuxième alinéa de l'article 136 doit atténuer le bruit de telle sorte que le travailleur ne soit plus exposé à des bruits qui excèdent les normes établies aux articles 131 à 135.

Ces protecteurs auditifs doivent être conformes à la norme Protecteurs auditifs, ACNOR Z94.2-1974.

Ils doivent également être désinfectés avant d'être utilisés par un autre travailleur, sauf en cas d'urgence.

340. Mesures de sécurité : Aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces en mouvement, tout travailleur doit respecter les normes suivantes :

- 1° ses vêtements doivent être bien ajustés et ne doivent comporter aucune partie flottante;
- 2° le port de colliers, de bracelets et de bagues lui est interdit, à l'exception des bracelets médicaux;

3° s'il a les cheveux longs, ceux-ci doivent être contenus dans un bonnet, un casque ou un filet. »

[111] Et la preuve est non contredite sur le fait que l'objectif poursuivi par l'Employeur était celui énoncé par l'article 2087 du Code civil du Québec ainsi que par la Loi et le Règlement sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit d'un objectif important. La première condition à la restriction du droit à l'intégrité physique et à la vie privée est donc remplie.

2. La limitation est-elle proportionnelle et minimale ?

[112] Avant d'exposer mes conclusions sur les deuxième et troisième conditions qui autoriseraient l'employeur à limiter les droits des salariés à leur vie privée et à l'intégrité physique, je me permets quelques commentaires sur la preuve.

[113] Pour les fins de mon analyse, je laisse de côté l'opinion des différents salariés qui ont témoigné à propos du port de protecteurs auditifs et de bijoux sinon pour constater que chacun d'eux estimait le port de protecteurs auditifs inconfortable et incommodant de différentes manières. Pour le port des bijoux, aucun d'eux n'a jamais cru à un risque d'accident et n'en a jamais été témoin avant que la prohibition ne soit décrétée par l'Employeur.

[114] J'ai eu le privilège d'entendre trois témoins experts dont la compétence m'a fort impressionné. Et malgré certaines contradictions dans les témoignages de deux d'entre eux, le docteur Leroux et l'hygiéniste industriel Dubeau, ils sont pour l'essentiel assez concordants.

[115] Le docteur Leroux autant que Monsieur Dubeau sont d'accord pour affirmer que les mesures du bruit effectuées par le CLSC ont été faites dans les règles de l'art. Monsieur Dubeau ne semblait pas certain que les bruits d'impact avaient été pris en considération, mais le rapport du CLSC semble au contraire indiquer qu'ils l'ont été. Les seuls véritables points de contradiction dans les témoignages de l'un et de l'autre concernant, d'une part, le taux de résistance des employés au port de protecteurs auditifs et, d'autre part, le taux de réduction du bruit amené par les protecteurs. Monsieur Leroux parle d'un taux de résistance d'au-delà de 50%, alors que Monsieur Dubeau mentionne que ce taux varie en fonction de l'éducation faite auprès des employés. Quant au taux de réduction du bruit engendré par la protection auditive, Monsieur Leroux parle de 3 décibels alors que Monsieur Dubeau parle de 15 décibels.

[116] Mais les deux experts sont d'accord pour affirmer que la norme au-delà de laquelle une protection auditive est souhaitable est de 85 décibels (et non 90 décibels comme le suggère la réglementation québécoise, laquelle ne correspond pas à la

norme la plus usuelle dans les pays industrialisés). En somme, les deux experts sont d'accord pour affirmer qu'à 85 décibels et plus d'exposition au bruit, un salarié devrait bénéficier d'une protection auditive.

[117] Or la preuve révèle, selon l'étude du CLSC, que 30 sur 56 postes de travail ne sont pas exposés à un bruit de 85 décibels ou plus. Environ la moitié des salariés de l'usine travaillaient dans un environnement où le bruit est inférieur à la norme pour laquelle une protection auditive est recommandée. Cette norme de 85 décibels est également celle que retiennent les tribunaux administratifs chargés d'accorder une compensation advenant une surdité professionnelle.

[118] À ce sujet, j'ai consulté avec attention une série de décisions citées par l'Employeur, où la Commission des lésions professionnelles a indemnisé des salariés pour surdité professionnelle. Il est exact que beaucoup de ces salariés ont, pendant un certain temps, été exposés à des bruits inférieurs à 85 décibels, mais tous ont aussi été exposés à des bruits qui ont excédé cette norme, parfois de beaucoup. Quoiqu'il en soit, la norme d'indemnisation correspond à la norme suggérée par la littérature scientifique et médicale, soit 85 décibels.

[119] Le témoignage du troisième expert, Jean Dussault, concernait le port des foulards, écharpes et bijoux. Monsieur Dussault se consacre exclusivement à la santé et sécurité au travail. Il visite de nombreuses usines pour s'assurer que les travailleurs syndiqués soient bien protégés. Sa visite à l'usine de Siemens lui a permis de constater que, sauf à la presse à embouter, il n'y avait pas de danger à ce qu'un salarié soit happé à cause d'un vêtement ou d'un bijou. Pour les tournevis pneumatiques, la torsion est relativement faible, de sorte qu'il n'y a aucun danger à leur utilisation en portant une bague, une montre ou un bijou quelconque.

[120] Il n'y a pas vraiment eu de preuve à l'encontre de cette opinion sinon que l'Employeur s'en remet à l'article 340 du *Règlement sur la santé et sécurité au travail* qui édicte qu'aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces en mouvement, le port de colliers, bagues et bracelets est interdit. Je note que cette disposition ne spécifie pas qu'aux endroits où il y a des pièces en mouvement, le port ... est interdit. Elle stipule qu'aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces en mouvement, le port ... est interdit.

[121] Et, d'après la preuve, il y a danger de contact aux presses pour les mains des salariés. Il y a aussi danger de contact pour les mains lorsqu'on utilise un tournevis pneumatique, mais là s'arrête le danger mis en preuve.

[122] Cela justifie sans doute l'interdiction de porter des bijoux aux mains et aux poignets (bagues et montres) mais je vois mal la justification d'interdire les boucles d'oreille ou les colliers. Je vois mal aussi en quoi le fait de porter une montre par un cariste pose problème.

PAGE : 33

[123] En somme, à mon avis, l'interdiction générale de porter toutes sortes de bijoux, incluant les montres, ne répond pas à la deuxième condition émanant de l'article 9.1 de la Charte. À cause de sa généralité (tous les bijoux) et de la généralité de son application (à tous les employés de l'usine quelle que soit leur fonction), j'estime que l'interdiction du port de bijoux est sans lien rationnel avec l'objectif de santé et sécurité poursuivi par l'Employeur. Au surplus, l'atteinte ne répond pas non plus à la troisième condition. Si on interdisait les bijoux aux mains et aux poignets des salariés dont les mains et les poignets sont à risque à cause de pièces du mouvement, tout en leur permettant de porter des bijoux à d'autres parties de leur corps, on pourrait parler d'atteinte minimale. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

[124] Je reviendrai sur les raisons qui ont motivé l'Employeur à généraliser partout dans l'usine l'interdiction des bijoux et le port de protection auditive, mais je veux d'abord m'attarder à cette question des protecteurs auditifs.

[125] Sur cet aspect aussi, la généralisation de l'obligation de porter des protecteurs auditifs ne satisfait pas à la deuxième condition de l'article 9.1 de la Charte. J'irais même plus loin, car s'il faut s'en remettre au témoignage de Monsieur Dubeau sur l'efficacité de la protection auditive (il a témoigné qu'en moyenne les protecteurs auditifs correctement utilisés atténuent le bruit de 15 décibels), l'objectif poursuivi par l'employeur peut être contreproductif.

[126] Le témoignage de Monsieur Leroux, littérature scientifique à l'appui, m'a persuadé en effet qu'il y avait danger de surprotection dès que l'oreille ne peut percevoir les sons en deçà de 70 décibels. Or si les salariés à des postes où le bruit ambiant est inférieur à 85 décibels portent correctement leurs protecteurs auditifs, leur perception auditive sera inférieure à 70 décibels. Ils s'exposeront alors à certains dangers liés à une trop faible audition.

[127] Cela précisé, même si je ne tenais pas compte de la surprotection auditive, j'arriverais quand même à la conclusion que la deuxième condition n'est pas remplie. Car si la protection auditive est recommandée seulement lorsque le bruit ambiant atteint 85 décibels ou plus, il faut reconnaître qu'*a contrario*, elle n'est pas recommandée lorsque le bruit ambiant est inférieur à 85 décibels. Si elle n'est pas recommandée, c'est que la loi et la science n'y voient pas de danger nécessitant une protection contre la surdité. S'il n'y a pas nécessité de protection, on peut difficilement conclure que l'atteinte au droit à l'intégrité physique des salariés travaillant dans un bruit ambiant inférieur à 85 décibels repose sur un lien rationnel avec l'objectif poursuivi.

[128] J'arrive maintenant aux justifications invoquées par l'Employeur pour avoir généralisé l'interdiction des bijoux et l'obligation de la protection auditive.

E. Les justifications invoquées par l'Employeur

[129] Madame Lacasse et Monsieur Viger ont mentionné (que ce soit chacun d'eux ou l'un ou l'autre) trois motifs. On a parlé du fait que les mesures purement incitatives n'avaient pas donné de résultats. On a aussi invoqué le fait que, pour les bijoux, les manuels des fournisseurs recommandaient de ne pas en porter lorsqu'on utilisait leurs outils. On a enfin mentionné qu'il serait extrêmement difficile de gérer le port de bijoux et de protection auditive si seulement certains postes de l'usine nécessitaient de ne pas porter de bijoux ou de porter des protecteurs auditifs.

[130] Une quatrième raison, sans être invoquée spécifiquement par Madame Lacasse, ressort de son témoignage. Elle a laissé entendre que les membres syndiqués du comité de santé et sécurité au travail préféraient que l'interdiction soit généralisée pour ne pas créer de disparités entre les salariés. J'ai déjà exposé que je ne pouvais tenir compte d'une telle raison car, en matière de droits fondamentaux, même une entente contenue dans une convention collective ne peut les restreindre si les conditions de l'article 9.1 de la Charte ne sont pas respectées.

[131] Je reviens donc aux trois motifs mentionnés par l'Employeur.

[132] Le premier, le fait qu'on avait tenté par le passé des mesures incitatives qui n'ont donné aucun résultat, ne me paraît pas probant. Si une tentative a échoué à cause du laxisme combiné des salariés et de l'employeur à faire appliquer ces mesures, la solution est d'abord de s'attaquer au laxisme des uns et des autres. L'Employeur pourrait désigner, avec des affiches le cas échéant, les postes de travail où la protection auditive est nécessaire. L'Employeur pourrait sanctionner les salariés fautifs plutôt que tolérer leur irrespect de l'exigence légitime de porter des protecteurs auditifs en cas d'un poste excédant 85 décibels.

[133] Le second motif, la recommandation des fournisseurs de ne pas porter de bijoux lorsqu'on utilise leurs outils n'est pas une preuve en soi que tous les genres de bijoux peuvent générer un accident. Il est vrai qu'il vaut mieux être plus prudent que de ne pas l'être suffisamment. Mais s'il peut y avoir danger de se blesser en utilisant un tournevis pneumatique (ce qui est loin d'être probant selon le témoin Dussault), on peut interdire de porter des bijoux aux mains ou aux poignets. Mais, après avoir moi-même visité l'usine, je ne comprends pas comment le port de boucles d'oreilles ou d'une chaîne dans le cou engendrerait un quelconque danger. Et ce, sans parler des chauffeurs de chariot élévateur qui, en vertu de la nouvelle directive, ne peuvent même pas porter une montre. Je ne trouve aucun lien rationnel entre l'objectif poursuivi par l'Employeur (la santé et sécurité des salariés) et l'obligation faite à un cariste de ne pas porter de montre.

[134] Le dernier motif est celui de la difficulté de gestion. Je suis sensible à cet argument. Il est vrai qu'il est difficile de gérer une politique qui n'est pas uniforme selon le poste occupé par les salariés. C'est d'autant plus vrai lorsque, dans une même

PAGE : 35

journée, deux à sept salariés sont susceptibles de changer de poste comme l'a affirmé Monsieur Viger.

[135] Mais il ne faut pas oublier qu'on est ici en matière de droits fondamentaux protégés par la Charte. La gestion exigée lorsque la restriction à un droit fondamental n'est pas uniforme pour tous les employés est plus difficile, j'en conviens, mais elle n'est pas impossible. C'est le prix à payer pour l'Employeur qui, rappelons-le, doit respecter les deuxième et troisième conditions de l'article 9.1 de la Charte, telles qu'établies par la jurisprudence avant de restreindre un droit fondamental. Peut-on vraiment parler d'atteinte minimale et de limitation rationnelle lorsqu'on applique une politique contrevenant aux droits à l'intégrité physique à des salariés qui ne sont pas en danger ? Et peut-on parler d'atteinte minimale au droit à l'image, une composante du droit à la vie privée, lorsqu'on prohibe tous les bijoux plutôt que seulement ceux qui pourraient affecter la santé et la sécurité des travailleurs ? Je ne le crois pas.

F. Conclusion

[136] En conclusion, j'estime que les griefs sont bien fondés.

[137] La portion de la politique concernant le port des bijoux est invalide parce qu'elle est trop générale tant en ce qui concerne la nature des bijoux interdits que pour le trop grand nombre de salariés auxquels elle s'applique. Quant aux protecteurs auditifs, l'obligation faite aux salariés de les porter lorsqu'ils travaillent à des fonctions où les bruits ambiants sont inférieurs à 85 décibels n'est pas justifiée.

[138] Le grief syndical est donc bien fondé parce que les parties de la politique qu'il conteste comportent des restrictions à des droits fondamentaux prévus à la Charte, restrictions non justifiées selon les critères autorisés par l'article 9.1 de cette Charte.

[139] Quant aux griefs individuels, ils contestent tous des mesures disciplinaires basées sur l'irrespect des parties de la politique de l'Employeur invalides parce que contraires à la Charte. Les gestes reprochés aux différents plaignants n'étaient en somme que la manifestation de leur droit à l'intégrité physique (pour le port des protecteurs d'oreilles) ou leur droit à la vie privée (pour le port de bijoux). Leur comportement n'ayant pas été fautif, il y a donc lieu d'accueillir leurs griefs.

PAR CES MOTIFS, L'ARBITRE :

[140] **FAIT DROIT** aux griefs;

[141] **DÉCLARE** invalides les parties de la politique contestées par le grief syndical;

PAGE : 36

[142] **ANNULE** les mesures disciplinaires imposées aux plaignants en application de cette politique.

Jean-Pierre Lussier, arbitre

Pour l'Employeur: Me Sylvain Poirier

Pour le Syndicat: Me Catherine Saint-Germain

Dates d'audience : 16 mars 2009, 24 mars 2009, 31 mars 2009, 4 août 2009, 5 août 2009, 6 août 2009, 9 septembre 2009, 22 mars 2010, 7 avril 2010

Date de décision: 1^{er} juin 2010