

[JURISPRÉSENCE]

Le magazine de l'intelligence juridique de SOQUIJ

Volume 3, numéro 2, juin 2015

RUBRIQUES

P1 INTELLIGENCE JURIDIQUE
P2 L'ÉDITO
P3 JURIDIQUE
P4 ENJEUX
P5 AILLEURS
P6 COUP D'ŒIL SUR...
P7 COUP D'ŒIL SUR... SUITE

*SOQUIJ | Intelligence juridique Recherche juridique, c'est : 241 633 décisions en droit du travail (17 483 des tribunaux judiciaires, 127 650 de la CLP et 32 084 des tribunaux d'arbitrage)

CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE

VIE PRIVÉE et TRAVAIL : conciliation impossible ?

Me DANIELLE BLONDIN

Le mois de juin et ses parfums du début de l'été invitent à la réflexion sur le choix des vacances... et peut-être aussi sur la place qu'occupe le travail dans notre vie. Est-ce bien facile de tracer une ligne entre notre «sphère d'autonomie personnelle»¹ et notre vie professionnelle? La jurisprudence propose plusieurs illustrations de zones grises. D'entrée de jeu, rappelons les propos du juge LeBel dans *Trudeau*² :

« [...] son statut de salarié ne créait pas un rapport de hiérarchie sociale qui le soumettrait, à tous égards, au regard et au pouvoir de l'employeur, en dehors même de son travail. »

Appelée à se prononcer sur la recevabilité en preuve d'une bande vidéo résultant d'une filature d'un salarié en arrêt de travail, la Cour d'appel a estimé que le problème ne pouvait se régler en donnant au concept de vie privée une signification essentiellement territoriale. Le droit à la vie privée comporterait des composantes telles que le droit à l'anonymat et à l'intimité, au secret et à la confidentialité. Cependant, cela ne signifie pas que toute surveillance par l'employeur hors des lieux du travail est illicite; il doit exister des motifs raisonnables avant de décider de soumettre un salarié à une surveillance.

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Un salarié peut exprimer publiquement une opinion différente de celle de son employeur ou même contraire à celle-ci³. Ainsi, un salarié suspendu pour avoir participé à une manifestation publique pendant son heure de repas a obtenu le retrait de cette sanction.

Inversement, un employé a également le droit de refuser de manifester en appui

à son employeur. La liberté d'expression protège le droit de ne pas participer à une manifestation⁴.

LIEUX DE TRAVAIL

L'expectative de vie privée du salarié est plus restreinte sur les lieux de travail. À titre d'exemple, l'examen d'un ordinateur ayant révélé que le salarié l'utilisait à des fins de clavardage et de consultation de sites pornographiques a été jugé tout à fait justifié⁵, on ne s'en étonnera pas.

En d'autres circonstances, on a jugé que l'expectative légitime de vie privée était pratiquement inexistante, comme dans le cas de cette préposée aux bénéficiaires filmée à son insu par la famille d'un résident qu'elle avait sérieusement malmené alors qu'elle se trouvait dans sa chambre⁶. On a également jugé acceptable qu'une entreprise de transport de matières dangereuses installe une caméra dans l'habitacle de ses camions permettant de capter en permanence les sons et les images des chauffeurs mais qui n'enregistrait que s'il y avait un incident déclencheur⁷.

Même s'ils sont très invasifs, l'employeur peut exiger le recours aux tests de dépistage de drogues ou d'alcool s'il a des motifs sérieux et raisonnables de croire que l'un de ses salariés travaille sous l'influence de telles substances⁸. Par contre, les tests aléatoires ne passeront pas le test aussi facilement⁹...

ET LES RÉSEAUX SOCIAUX DANS TOUT ÇA...

Dans *Landry et Provigo Québec inc. (Maxi & Cie)*¹⁰, la CLP a fait une revue de la jurisprudence pour étayer ses conclusions selon lesquelles les commentaires, les images et les photos publiés sur un compte Facebook ne font pas partie du domaine privé, compte tenu de la multitude de personnes qui peuvent y avoir accès. Mais attention, ce n'est pas une preuve à toute épreuve¹¹.

VOIR AUSSI EN PAGE 4

PROFIL GÉNÉTIQUE : PAS DE PROTECTION EN VUE

- (1) *C.H. et Responsable du CSSS A* (T.A.Q., 2014-05-20), 2014 QCTAQ 10636, SOQUIJ AZ-51122594.
- (2) *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau* (C.A., 1999-08-30), SOQUIJ AZ-50067177, J.E. 99-1786, D.T.E. 99T-846, [1999] R.J.Q. 2229, [1999] R.J.D.T. 1075, 1087-1088.
- (3) *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon (Jean-Denis Lefebvre)*, (T.A., 2011-08-29), SOQUIJ AZ-50786619, 2011EXP-3069, 2011EXPT-1794, D.T.E. 2011T-660, A.A.S. 2011A-108, [2011] R.J.D.T. 1266.
- (4) *Tronchon et Carrefour familial Hochelaga* (C.R.T., 2014-05-02), 2014 QCCRT 0238, SOQUIJ AZ-51073748, 2014EXPT-1040, D.T.E. 2014T-389.
- (5) *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada* (T.A., 2002-11-05), SOQUIJ AZ-03142007, D.T.E. 2003T-89, [2003] R.J.D.T. 468.
- (6) *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du Sud de Lanaudière (CSN) c. Lalande* (C.S., 2010-03-23), 2010 QCCS 1239, SOQUIJ AZ-50622406, 2010EXP-1600, 2010EXPT-1153, D.T.E. 2010T-326.
- (7) *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada ltée (grief syndical)*, (T.A., 2014-10-24), 2014 QCTA 943, SOQUIJ AZ-51127869, 2015EXP-172, 2015EXPT-88, D.T.E. 2015T-29.
- (8) *Hydro-Québec et Syndicat des employées et employés de métiers, section locale 1500 (SCFP) (S.F.)*, (T.A., 2012-07-05), SOQUIJ AZ-50873368, 2012EXP-2988, 2012EXPT-1609, D.T.E. 2012T-561, [2012] R.J.D.T. 729; *Teamsters Québec, section locale 973 (FTQ) et Horizon Milling (grief syndical)*, (T.A., 2008-02-08), SOQUIJ AZ-50472695, D.T.E. 2008T-182, [2008] R.J.D.T. 536; *Syndicat des métallos, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec ltée (grief syndical)*, (T.A., 2011-07-18), SOQUIJ AZ-50774358, 2011EXP-2649, 2011EXPT-1575, D.T.E. 2011T-556, [2011] R.J.D.T. 879.
- (9) *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée* (C.S. Can., 2013-06-14), 2013 CSC 34, SOQUIJ AZ-50976195, 2013EXP-2076, 2013EXPT-1167, J.E. 2013-1102, D.T.E. 2013T-418, [2013] 2 R.C.S. 458.
- (10) (C.L.P., 2011-03-09), 2011 QCCLP 1802, SOQUIJ AZ-50731901, 2011EXP-1137, 2011EXPT-647, [2010] C.L.P. 879.
- (11) *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Institut universitaire en santé mentale de Québec (FSSS-CSN) et Institut universitaire en santé mentale de Québec (D.J.)*, (T.A., 2012-09-30), SOQUIJ AZ-50900060, 2012EXPT-2165, D.T.E. 2012T-762, A.A.S. 2012A-65; *Ayotte et Alarms Perfection inc.*, (C.R.T., 2014-11-20), 2014 QCCRT 0636, SOQUIJ AZ-51128668, 2014EXPT-2271, D.T.E. 2014T-884.

Article de doctrine rédigé par Me Sylvie Théoret :

<http://soquij.qc.ca/fr/ressources-pour-tous/articles/vie-privée-du-salarié-jusqu-ou-l-employeur-peut-il-aller>

Textes de Me France Rivard sur le Blogue SOQUIJ :

<http://blogue.soquij.qc.ca/2014/01/30/congedie-pour-avoir-refuse-de-se-raser-la-barbe-afin-de-porter-masque-de-protection-respiratoire/>

<http://blogue.soquij.qc.ca/2014/05/27/ecoute-distance-employes-gps-l'employeur-surveille/>

<http://blogue.soquij.qc.ca/2014/03/25/quand-l'employeur-reglemente-punit-parce-que-le-salarié-sexprime-par-son-apparence-personnelle/>

TABLE DES MATIÈRES

P. 1 INTELLIGENCE JURIDIQUE

- Ce que dit la jurisprudence. Vie privée et travail: conciliation impossible ?

P. 2 L'ÉDITO

- Mot du directeur général :
- Mot du président : Quoi de neuf ?

P. 3 JURIDIQUE

- Les réseaux sociaux en preuve
- Statistiques

P. 4 ENJEUX

- Profil génétique : pas de protection en vue

P. 5 AILLEURS

- Ailleurs dans le monde juridique
- Sur le Web : Protecteurducitoyen.qc.ca

P. 6 COUP D'ŒIL SUR...

- Conférence des arbitres de griefs du Québec
- Chronique partenaire : Jeune Barreau de Montréal
- Éducaloi

P. 7 COUP D'ŒIL SUR...(suite)

- Question aux lecteurs
- Chronique linguistique
- Congrès et formations
- Pour nous joindre
- Accessibilité

CRÉDITS

RÉDACTEUR EN CHEF
M^e Danielle Blondin

COORDINATION
M^{me} Lucie Chevalier

RÉDACTION ET RÉVISION
TP1 - LaBase

CONCEPTION
M. Olivier Ventura

GRAPHISME
TP1 - LaBase

ISSN-2291-5249

Nouvel environnement, nouvelle tarification

M. Claude Paul-Hus



Le déploiement de notre nouveau portail étant presque terminé, il y a de fortes chances que vous ayez dorénavant accès à l'environnement de Recherche juridique. En effet, au début du mois de juin, 90 % de nos utilisateurs étaient migrés !

Avec cette migration, s'orchestrent également des changements importants dans la philosophie de consultation et de tarification de nos documents. Alors qu'un coût individuel était attaché à la consultation d'un résumé, d'une fiche Le Citateur, d'une fiche Historique et d'un texte intégral pour une même décision, notre approche de tarification n'est plus du tout la même avec Recherche juridique.

« En effet, nous vous proposons maintenant un coût par décision : 5,55 \$! »

Ainsi, un seul coût sera dorénavant exigé de vous, que vous consultiez une ou plusieurs composantes liées à une décision.

Pourquoi mettre en œuvre de tels changements à la tarification ?

- Pour favoriser un meilleur accès à l'information juridique ayant une valeur ajoutée, tout d'abord.

- Pour valoriser et favoriser la consultation de certaines composantes à très grande valeur ajoutée, entre autres les fiches Le Citateur.
- Pour simplifier également nos règles d'affaires pour nos clients, mais également pour ceux et celles qui les appliquent au quotidien.

À elle seule, la fiche Le Citateur valait 8,75 \$ dans Juris.doc. Ce document, qui précise l'utilisation faite par la jurisprudence de la décision consultée, vaut son pesant d'or et s'avère extrêmement apprécié par un grand nombre d'avocats. Selon des critères bien arrêtés, SOQUIJ collige systématiquement les décisions qui ont appliqué, expliqué, distingué, critiqué, non appliqué, mentionné et cité par les parties la décision dont vous entendez vous servir.

Voilà un exemple patent de la valeur ajoutée de SOQUIJ qui n'a pas de comparable sur le marché. Avec la nouvelle tarification, vous n'avez plus de raison de vous en passer.

Quoi de neuf ? M^e Philippe-André Tessier



MISE SUR PIED D'UN COMITÉ CONSULTATIF

Le marché de l'information juridique est en pleine mouvance et nous met au défi de se renouveler pour répondre aux exigences des utilisateurs à des coûts toujours plus accessibles.

Pour nous aider à réfléchir à ces changements, nous avons réuni six personnes du milieu juridique qui ont une influence notable dans leur sphère d'intervention et qui ont une connaissance approfondie de la communauté juridique.

La mission du comité sera de conseiller le conseil d'administration à l'égard du positionnement stratégique futur de SOQUIJ au niveau de son rôle dans le milieu de l'information juridique.

FONT PARTIE DU COMITÉ :

M^e Paul-Mathieu Grondin :
Grondin Savarese Legal Inc.

M^e Marie-Douce Huard :
Cain Lamarre Casgrain Wells

L'honorable Louis LeBel :
juge retraité de la Cour suprême du Canada

M^{me} la Bâtonnière Madeleine Lemieux Ad.E. :
Paradis Lemieux Francis

M^e Michèle Moreau :
directrice générale de l'Institut canadien d'administration de la justice (ICAJ)

M. le Bâtonnier Nicolas Plourde Ad.E. :
Sarrazin Plourde

J'agirai comme président du comité. Tous ces représentants de la communauté juridique ont à cœur la Société et l'impact bénéfique qu'elle peut avoir sur la diffusion de l'information juridique au Québec.

La première rencontre de notre comité consultatif s'est tenue en avril et nous remercions les membres du comité pour leur dévouement envers le milieu de la justice.

Les réseaux sociaux en preuve

M. Philippe Samson

La preuve issue de Facebook peut être déterminante pour évaluer la crédibilité d'un travailleur, réfuter un témoignage ou encore décider du diagnostic à retenir. Mais peut-on y avoir recours ?



Photo: Shutterstock

FACEBOOK : PRIVÉ OU PUBLIC ?

En droit du travail et dans le domaine des assurances particulièrement, il est de plus en plus fréquent que les tribunaux soient appelés à considérer les preuves tirées de Facebook ou d'autres réseaux sociaux sans que cela semble être une atteinte à la vie privée au sens de l'article 5 de la Charte québécoise. Selon **M^e Pierre Trudel**, professeur titulaire de la Chaire L.R. Wilson sur le droit des technologies de l'information et du commerce électronique, « l'acceptabilité de ce genre de preuve n'est jamais vraiment remise en question sur ce point spécifique. Il est difficile de prétendre en effet que ce qu'on publie sur Internet soit de nature privée ».

D'ailleurs, lorsque les tribunaux sont saisis de cette question, la tendance constatée va aussi dans ce sens, allant même affirmer que « ce qui se retrouve sur un compte Facebook ne fait pas partie du domaine privé ¹ ». Dans le cas où un intervenant de la CSST qui fait partie de la liste des amis d'un travailleur parvient à extraire de la preuve de son compte, par exemple, il est confirmé que « l'information émanant d'un compte Facebook obtenue légalement ne constitue pas une atteinte à la vie privée ² ».

LES AMIS DE VOS AMIS SONT-ILS VOS AMIS ?

Il en va de même aussi pour la preuve obtenue par le truchement d'une tierce personne. C'est le cas notamment lorsqu'un commentaire d'une partie peut être lu par l'autre partie, sans qu'elles ne soient dans leurs listes d'amis, puisque le commentaire en question a été inscrit sur la publication d'un ami commun. On y apprend que, « même si une personne qui détient un compte Facebook peut contrôler la liste de ses amis, il est difficile de contrôler l'accès à son profil aux amis de ses amis. On est donc loin du caractère privé du profil de cette personne et des commentaires qu'elle formule ³ ».

Enfin, dans l'affaire Campeau, une remarque est faite en lien avec la nature privée des commentaires faits et le nombre d'amis : « Facebook fait partie de la vie publique, et ce, même si la personne a mis des paramètres privés pour la protéger. L'effet viral de Facebook fait qu'à mesure que le nombre d'amis augmente l'expectative que l'information demeure privée baisse ⁴ », peut-on lire.

LA RECEVABILITÉ DE LA PREUVE

Même si elle est admissible au motif qu'elle ne contrevient pas à des droits et libertés, la preuve issue de Facebook doit aussi répondre à d'autres conditions pour être recevable. En effet, selon les règles générales du droit civil, les tribunaux doivent aussi en apprécier la pertinence et la valeur probante. Le principe est clair : tout élément de preuve est recevable pourvu qu'il soit pertinent à la solution du litige. Malgré tout, M^e Trudel fait remarquer qu'au sujet de la preuve tirée des réseaux sociaux « quelques prononcés de juges rappellent parfois qu'il faut toujours apprécier l'information de façon à ne pas perdre le point de vue du contexte dans lequel ça a été publié ».

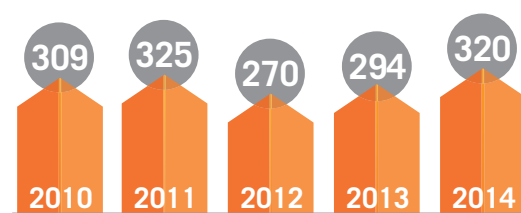
Enfin, dans l'optique où la preuve issue de Facebook est un document au sens de la **Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information**, rappelons que, dans la mesure où on ne conteste pas l'intégrité du document ou qu'il n'y a pas de preuve prépondérante mettant en doute son intégrité, elle sera considérée comme intègre. « La preuve Facebook est un document technologique qui a la même valeur juridique, qu'il soit sur support papier ou sur un autre support ⁵ ». En définitive, « même si dans certains pays, comme en France, on a recours à un huissier pour faire une capture d'écran de façon à avoir une preuve datée et identifiée dans le temps et l'espace, ici, un imprimé d'une page Facebook suffira puisque cela n'est en pratique jamais contesté », explique M^e Trudel.



- (1) Landry et Provigo Québec inc. (Maxi & Cie) (C.L.P., 2011-03-09), 2011 QCCLP 1802, SOQUIJ AZ-50731901, 2011EXP-1137, 2011EXPT-647, [2010] C.L.P. 879.
- (2) N.D. et Commission scolaire A (C.L.P., 2013-03-28 (rectifié le 2013-04-08)), 2013 QCCLP2138, SOQUIJ AZ-50953362, 2013EXPT-790.
- (3) Précité note 1.
- (4) Campeau et Services alimentaires Delta Dailyfood Canada inc. (C.L.P., 2012-11-28), 2012 QCCLP 7666, SOQUIJ AZ-50918073, 2013EXP-74, 2013EXPT-1.
- (5) Précité note 1.

NOMBRE DE DÉCISIONS

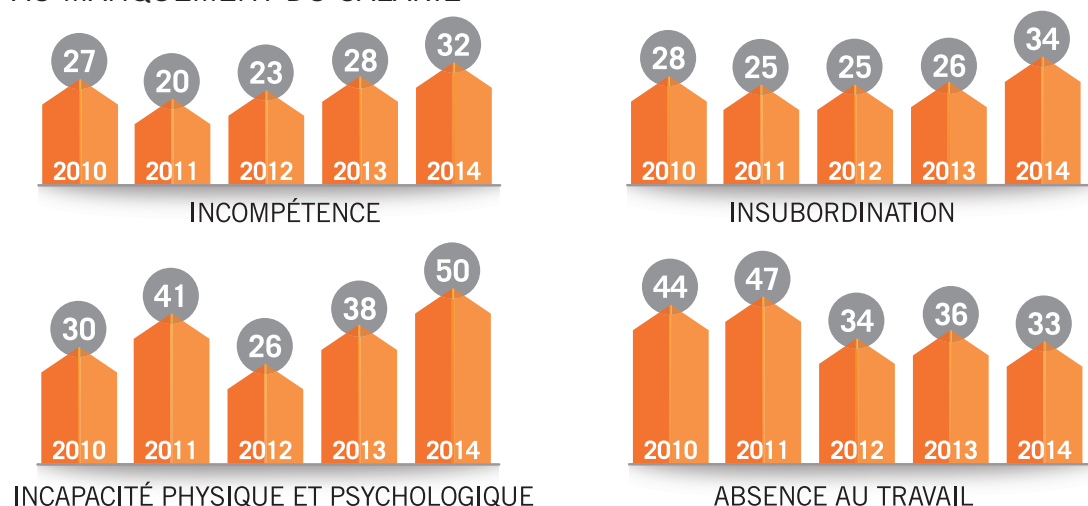
EN MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES DUES AU MANQUEMENT DU SALARIÉ



Ces statistiques ont été compilées à partir des décisions recueillies par SOQUIJ.

PRINCIPALES CAUSES DE GRIEFS

POUR MESURES DISCIPLINAIRES ET NON-DISCIPLINAIRES DUES AU MANQUEMENT DU SALARIÉ





PROFIL GÉNÉTIQUE : Pas de protection en vue

M. Philippe Samson

Les récents développements scientifiques faits en matière de dépistage de maladies génétiques humaines font en sorte qu'il est maintenant possible de détecter de nombreuses maladies ou mutations.

Malgré tout, il n'existe pas encore à ce jour de législation au Québec ou au Canada visant à encadrer l'obtention et l'utilisation des renseignements génétiques obtenus de citoyens dans des domaines contractuels comme en droit du travail ou dans le domaine des assurances.

Le Canada est d'ailleurs le seul pays du G8 à ne pas avoir créé de mesures pour lutter contre la discrimination génétique, et ce, malgré le développement rapide fait en cette matière. L'an dernier, le projet de loi S-201 a été déposé au Sénat pour que les Canadiens puissent obtenir une protection contre la discrimination génétique de la part de plusieurs acteurs dont les futurs employeurs ou compagnies d'assurances. Cependant, la démarche a pratiquement été avortée principalement à cause de la séparation de pouvoir, le droit des assurances étant de compétence provinciale. Or, « c'était dans la perspective de protection des droits et libertés que le Sénat aurait pu aborder cette question, de façon à protéger les individus contre la discrimination qui serait basée sur les caractéristiques génétiques — termes qui auraient pu être définis plus précisément dans la législation », opine M^e Ida Ngueng Feze, chercheuse au Centre de génomique et politiques du département de génétique humaine de l'Université McGill. Cela aurait permis du coup d'étendre la protection de l'information génétique de façon à la rendre applicable dans plusieurs domaines, comme en droit du travail.

Qui plus est, le vide juridique causé par l'absence de législation explicite sur la discrimination génétique et sur l'utilisation des résultats des tests génétiques entraîne parfois des effets sociaux indésirables. M^e Ngueng Feze donne en guise d'exemples « l'étude réalisée en 2007 par Goddard *et al* dans laquelle une portion de femmes avait choisi de ne pas participer à un projet de recherche sur le cancer du sein par crainte que cela ait un impact sur leur assurabilité, ou plus récemment un sondage fait en 2013 par le

commissariat à la protection de la vie privée du Canada suggérant qu'un peu plus de la moitié des Canadiens sondés ont exprimé des inquiétudes à l'idée de subir un test génétique recommandé par un médecin si les résultats pouvaient être accessibles à un assureur ou employeur ».

« Les assurances utilisent depuis longtemps des renseignements de nature génétique lors de la sélection des risques. »

Il est à noter néanmoins que, sur ce sujet, l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) a émis un énoncé de position en 2010 sur les tests génétiques dans laquelle elle affirme que les assureurs ne demandent pas aux candidats à l'assurance de se soumettre à des tests génétiques mais que, si un test a déjà été effectué et que le proposant ou son médecin ont accès aux résultats du test, l'assureur cherchera à obtenir cette information. D'ailleurs, comme le rappelle M^{me} Claude Di Stasio, vice-présidente, Affaires québécoises de l'ACCAP : « les assurances utilisent depuis longtemps des renseignements de nature génétique lors de la sélection des risques. En effet, toutes les propositions d'assurance renferment des questions sur les antécédents familiaux, le cholestérol, l'hypertension, les cardiopathies, le cancer et le diabète, ainsi que sur bon nombre d'autres pathologies comportant un facteur génétique. Cependant, cela est fait simplement dans une perspective de sélection des risques et non comme une forme de discrimination génétique au sens des droits et libertés¹ ».

Ainsi, sans intervention du législateur québécois, ce sont les lois actuelles en matière de protection des renseignements personnels et celles spécifiques au domaine médical qui vont continuer de s'appliquer.

(1) Le tout en accord avec l'article 20.1 de la Charte des droits et libertés de la personne.



AILLEURS DANS LE MONDE JURIDIQUE

La défense des droits fondamentaux élevée au niveau constitutionnel en France

M^e Gilles Hamelin

Institué lors de la révision constitutionnelle de 2008, le *Défenseur des droits*, un « ombudsman » à la française, a été chargé de protéger les droits et les libertés des citoyens. L'idée portée par le *Comité de réflexion et de proposition sur la modernisation et le rééquilibrage des institutions* était d'élever au rang constitutionnel la défense des libertés démocratiques de manière à en faire un véritable contre-pouvoir.

En 2011, le *Défenseur des droits* a repris les attributions de cinq autorités administratives indépendantes dont, notamment, le *Médiateur de la République* et la *Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité* (Halde).

Sur réclamation des intéressés ou à son initiative, le *Défenseur des droits* fondamentaux veille à leur respect et s'assure également du bon fonctionnement des organismes investis d'une mission de service public. La personne investie de cette autorité est nommée par le président de la République pour un mandat de six ans non renouvelable. Les principales décisions qu'il rend après instruction sont : de présenter des observations devant la justice, de saisir une autorité disciplinaire, d'engager des poursuites contre un agent, de recommander des actions de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée et à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement.

Ce nouveau statut constitutionnel a-t-il fait progresser la lutte à la discrimination ? Le Monde, dans un éditorial du 17 février 2015, s'exprimait ainsi : «*Défait bien français : les textes donnent l'illusion que les problèmes sont traités. Souvent, l'inflation législative vient pallier un manque de moyens réels et le nombre de lois non appliquées augmente. La vraie question est celle de la volonté politique...*»

A *contrario* de son rapport de 2006 où il soulignait la perception de la France par beaucoup d'Européens comme étant le pays des droits de l'homme, le commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, conclut en 2014 que la France a changé et fait moins bien que plusieurs des pays européens comparables. Le commissaire note en France un recul de la tolérance et un nombre élevé de démonstrations injurieuses à caractère haineux ou discriminatoire¹. Aux yeux du Conseil, la France offre une citoyenneté à deux vitesses et le commissaire déplore particulièrement le traitement réservé aux handicapés, aux Roms et aux demandeurs d'asile. Cependant, il estime que le pays dispose des outils, tant sur le plan structurel que législatif, pour réagir.

Tout comme l'*Ombudsman de Montréal* et le *Protecteur du citoyen du Québec*, le *Défenseur des droits de la République française* est membre de l'Association des ombudsmans et médiateurs de la francophonie².

(1) http://www.lemonde.fr/immigration-et-diversite/article/2015/02/17/le-commissaire-aux-droits-de-l-homme-inquiet-pour-la-france_%204578035_1654200.html

Voir le texte constitutionnel : <http://tinyurl.com/n23hae9>

(2) Presque deux décennies après la première rencontre des ombudsmans de la francophonie tenue à Québec en 1997, à l'initiative du *Médiateur de la République Française* et du *Protecteur du citoyen du Québec*, et ayant mené à la création de l'Association des Ombudsmans de la francophonie, celle-ci se réunira de nouveau à Québec, du 8 au 10 septembre 2015 pour la 9^e édition de son congrès, qui se tiendra dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

http://www.aomf-ombudsmans-francophonie.org/l-aomf/historique/presentation_fr_000095.html

Accueil | Protecteur du Citoyen

LES BLOGUES

Protecteurducitoyen.qc.ca : à visiter!

M^e Gilles Hamelin **LE PROTECTEUR DU CITOYEN**

Même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'un blogue, le site Web du Protecteur du citoyen du Québec est un véritable journal de bord ou cybercarnet relatant bon nombre de ses activités.

Sous l'onglet « Enquêtes et recommandations », on peut avoir accès à des résultats d'enquêtes initiées par des plaintes de citoyens. Le Protecteur du citoyen reçoit près de 10 000 plaintes par an, dont plus de 50 % donnent lieu à des enquêtes. En date du 14 avril 2015, un échantillon de 180 résultats d'enquêtes détaillés étaient disponibles, classé par ministère ou organisme ayant fait l'objet de la plainte et offrant un engin de recherche par mots clés, témoignant des difficultés rencontrées par le public à obtenir certains services.

D'autres onglets rendent disponibles, selon la même formule, des rapports spéciaux initiés par le Protecteur, des rapports d'intervention dans le secteur de la santé et des services sociaux et la réaction du Protecteur aux projets de loi et de règlement.



Conférence des arbitres de griefs du Québec

Propos recueillis par M^e Danielle Blondin

1. QUELLES SONT LES ORIGINES ET LA STRUCTURE DE LA CONFÉRENCE ?

La Conférence des arbitres du Québec est une société créée en 1974. Elle regroupe sur une base volontaire la grande majorité des arbitres professionnels du travail que compte le Québec. La plupart d'entre eux sont inscrits à la Liste annotée d'arbitres de griefs constituée aux fins de l'article 77 du Code du travail du Québec (L.R.Q. c. C-27).

L'assemblée générale de la Conférence choisit parmi ses membres un président, un vice-président, un secrétaire-trésorier et quatre administrateurs qui occupent leurs fonctions au sein du conseil d'administration pendant deux ans. Plusieurs comités permanents évoluent au sein de la Conférence et veillent au bon fonctionnement des activités qui leur sont confiés : Comité d'admission, Comité de formation, Comité de défense professionnelle et de gestion du fonds de prévoyance, Comité de discipline, le Bureau du syndic et syndic adjoint.

2. QUEL EST LA MISSION DE LA CONFÉRENCE DES ARBITRES ?

La Conférence veille à la promotion de l'arbitrage et des modes alternatifs de règlement des litiges liés au domaine du travail. Elle s'assure du respect des règles d'éthique qui l'encadrent telles qu'elles sont énoncées dans son code de déontologie.

De plus, elle s'occupe de promouvoir une formation professionnelle à la mesure des exigences sans cesse grandissantes de la fonction d'arbitre. Elle offre annuellement une trentaine d'heures de formation professionnelle à ses membres, par le biais entre autres d'un Congrès annuel réservé aux membres et d'un Colloque auquel sont aussi invités les représentants des parties.

3. EST-CE QUE DANS LE CADRE DE CETTE MISSION, LA CONFÉRENCE PARTICIPE AUX DÉBATS D'ACTUALITÉ ? SI OUI, DE QUELLE MANIÈRE ?

La Conférence participe aux débats d'actualité en vue d'améliorer l'accessibilité à l'arbitrage et le processus d'arbitrage. Elle a mis sur pied en 2012 un calendrier en ligne accessible au [site librearbitre.ca](http://site.librearbitre.ca) qui fournit, en temps réel, les disponibilités des arbitres pour chaque jour de l'année.

Elle est en lien avec les différentes instances pertinentes, dont le Conseil consultatif du travail et le ministère du Travail. Par exemple, le Colloque de la Conférence d'avril 2015 portait sur « De meilleures pratiques d'arbitrage », avec la participation du Conseil consultatif du travail et du Comité de liaison du Barreau. La Conférence y a aussi présenté des recommandations d'un comité formé d'arbitres dont le mandat était d'étudier les problématiques dans la gestion des audiences en matière de harcèlement psychologique.

4. QUELS SONT LES ENJEUX AUXQUELS LA CONFÉRENCE DEVRA FAIRE FACE DANS LES PROCHAINES ANNÉES ?

De nombreuses questions qui visent à améliorer l'accessibilité, comme la place à accorder aux modes alternatifs de règlement des litiges, sont des enjeux d'actualité. Les droits de la personne et leur impact sur l'application des conventions collectives sont aussi en constante évolution depuis quelques années.

Un enjeu cher à la Conférence est celui de la relève. Les prochaines années s'annoncent riches à cet égard et la Conférence encourage la nomination de jeunes arbitres prêts à relever ce défi.

* CHRONIQUE PARTENAIRES

SUSPENSION ADMINISTRATIVE : CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ ?

M^e Ashley Kandestin, Mitchell Gattuso s.e.n.c.

Le congédiement déguisé est un outil important pour des salariés qui quittent leur emploi suite à des changements à leurs conditions de travail, telles leur rémunération ou leurs fonctions, sans leur acceptation préalable. Définie dans aucun texte de loi, la notion a été élaborée par la Cour suprême du Canada en 1997 de la façon suivante : « Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail. »

Récemment, dans la décision de *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, la Cour suprême a décidé d'inclure une suspension administrative pendant une période indéfinie, avec salaire, comme étant un congédiement déguisé donnant ouverture à des dommages-intérêts. Cela constitue une modification importante de la loi.



JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL
YOUNG BAR OF MONTREAL

* CHRONIQUE ÉDUCALOI

JOIGNEZ LE RÉSEAU INTERNATIONAL SUR LA COMMUNICATION CLAIRE EN DROIT!

L'Association internationale PLAIN LANGUAGE organisera sa 10^e conférence internationale sur la communication claire du 17 au 20 septembre 2015 à Dublin en Irlande.

Sous le thème « **CLEARER LANGUAGE, GREATER EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS** », cette 10^e édition est organisée en collaboration avec l'Agence nationale d'alphabétisation des adultes d'Irlande.

Cet événement est l'occasion idéale de rencontrer des experts en communication claire d'à travers le monde, notamment dans les domaines du droit, de la finance, de la santé, de l'éducation et de l'administration publique !

Ces experts partageront leurs expériences et leurs connaissances sur différentes facettes de la communication claire, par exemple :

- Comment concevoir des documents d'information qui soient réellement utiles au grand public.
- Comment optimiser la mise en page et le graphisme pour une lecture rapide et efficace.
- Comment assurer une expérience utilisateur optimale sur le Web.

Pour en savoir plus, lisez consultez le site Web de la conférence (<http://plain2015.ie/>).



SAVOIR C'EST POUVOIR



QUESTION AUX LECTEURS

ÊTES-VOUS INQUIET DE L'IMPACT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR LE RESPECT DE VOTRE VIE PRIVÉE AU TRAVAIL ?

OUI NON

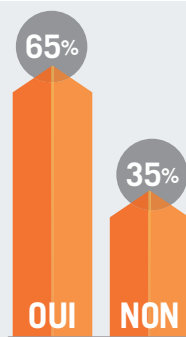
Le résultat sera communiqué dans la prochaine édition du magazine *Jurisprésence* ainsi que dans notre infolettre.

Pour nous répondre

Allez à l'adresse <http://soquij.qc.ca/fr/a-propos/magazine-jurispresence/question-aux-lecteurs>

RÉPONSE À LA QUESTION AUX LECTEURS

Est-ce que *la Loi concernant les soins de fin de vie* répond adéquatement aux besoins de la société québécoise actuelle ?



* CHRONIQUE LINGUISTIQUE

GRAMMAIRE

On ne peut utiliser indifféremment les constructions **DEMANDER À** et **DEMANDER DE** dans une phrase. En effet, si le verbe «demander» et le verbe à l'infinitif qui suit ont le même sujet, on utilisera la préposition «à». Ainsi, dans la phrase «Le salarié a demandé à faire des heures supplémentaires», on utilise la préposition «à» parce que c'est le salarié qui demande et que c'est aussi lui qui fera les heures supplémentaires. Par contre, si les deux sujets diffèrent, on préférera la préposition «de», comme dans la phrase «L'employeur a demandé au salarié **de** faire des heures supplémentaires». En effet, si, dans cette phrase, c'est l'employeur qui fait la demande, c'est quand même encore le salarié qui se chargera du travail...

Par ailleurs, la tournure **DEMANDER QUE** est à préférer à la peu correcte «demander à ce que», inutilement lourde. De plus, elle doit impérativement être suivie du subjonctif : «Le salarié demande que son collègue fasse des heures supplémentaires à sa place.»

SURVEILLEZ LES CONGRÈS ET FORMATIONS À VENIR

CONGRÈS

CONGRÈS DU BARREAU DU QUÉBEC

«Regards 360°»
Du 10 au 12 juin 2015
Hôtel Fairmont Le Manoir Richelieu,
La Malbaie

ASSOCIATION CANADIENNE DES PARAJURISTES

19 juin 2015
Palais des congrès, Montréal

CONFÉRENCE ABC-QUÉBEC ET SOQUIJ

NOUVEAU CODE DE PROCÉDURE CIVILE : *SOYEZ PRÊTS!*

17 septembre 2015
Hôtel InterContinental, Montréal



CONGRÈS DES RESSOURCES HUMAINES

Les 6 et 7 octobre 2015
Centre des congrès, Québec

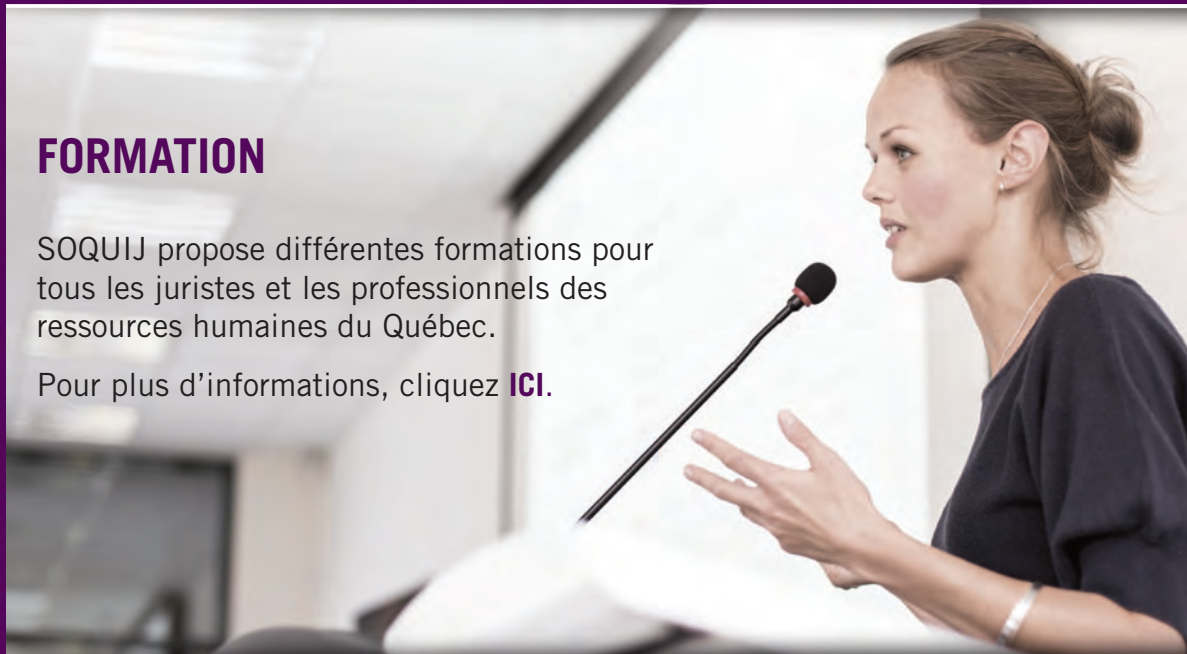
CONGRÈS DES NOTAIRES DU QUÉBEC

Du 24 au 26 septembre 2015
Hôtel Delta, Sherbrooke

FORMATION

SOQUIJ propose différentes formations pour tous les juristes et les professionnels des ressources humaines du Québec.

Pour plus d'informations, cliquez **ICI**.



POUR NOUS JOINDRE

Téléphonez au 514 842-8745 ou, sans frais, au 1 800 363-6718.

Société québécoise d'information juridique

715, rue du Square-Victoria, Bureau 600 Montréal (Québec) H2Y 2H7

ACCESSIBILITÉ

Les citoyens et les professionnels du droit peuvent se présenter directement aux bureaux de Juripop (juripop.org) pour effectuer leurs recherches juridiques au moyen du Portail SOQUIJ. La Société a également mis en place deux postes de travail à la disposition des membres du Barreau afin qu'ils puissent utiliser sans frais les services Recherche juridique et Collections de SOQUIJ.

Vous êtes donc les bienvenus à nos bureaux.

LA SOURCE D'INFORMATION JURIDIQUE, MAINTENANT 100% NUMÉRIQUE.



Consultez le *Jurisprésence*,
où que vous soyez.

► soquij.qc.ca/jurispresence