

EYB 2019-311698 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Fraternité des policiers et policières de Richelieu Saint-Laurent et Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent

(approx. 15 page(s))

15 mai 2019

Décideur(s)

Lavoie, André G.

Type d'action

GRIEF contestant le refus patronal de refuser sa candidature à une formation.
ACCUEILLI en partie.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; PREUVE; policier; candidature refusée pour une formation d'arme de support; réclamation en dommages; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DISCRIMINATION; OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT; caractère raisonnable de l'exigence d'assiduité à titre d'exigence professionnelle justifiée; reconstruction de la hanche sans limitation fonctionnelle

Résumé

Le salarié est policier au service de l'employeur. Ce dernier a rejeté sa candidature pour une formation d'arme de support au motif de son manque d'assiduité. Le salarié a subi une restructuration de la hanche et son absentéisme a effectivement été important au cours des trois dernières années. À la suite de son opération, il n'a cependant conservé aucune limitation fonctionnelle. Il conteste donc par grief la décision patronale qu'il estime discriminatoire, car fondée sur son handicap. Il réclame aussi des dommages et intérêts.

L'employeur affirme que l'assiduité au poste d'opérateur d'arme de support constitue une exigence professionnelle justifiée. La convention collective accorde à l'employeur la discrétion lui permettant de refuser l'accès à une formation à un policier s'il estime que ce dernier n'a pas les aptitudes nécessaires. La jurisprudence confirme qu'il appartient à l'employeur en vertu de son droit de gérance à déterminer les exigences requises pour suivre une formation. L'arbitre doit toutefois vérifier que les exigences patronales sont équitables, justes et non discriminatoires. Elles doivent aussi être pertinentes, soit être en relation étroite avec la nature du poste. Il est acquis qu'au cours des trois dernières années, le salarié a connu une importante période d'absentéisme et il est admis que les

absences étaient autorisées en raison de sa condition physique. La preuve médicale confirme toutefois que le salarié n'a conservé aucune limitation fonctionnelle à la suite de son opération. La jurisprudence admet que le dossier d'absentéisme peut être considéré comme un facteur pertinent en fonction de la nature du poste.

En l'espèce, l'employeur a démontré que l'assiduité peut être exigée pour la formation d'opérateur d'arme de support, en raison des circonstances particulières de ce poste. Dans le cas du salarié, il est toutefois difficile de dissocier le dossier d'absentéisme du salarié de son dossier médical, ses absences étant liées à sa condition médicale. Or, comme l'a conclu la jurisprudence, le dossier d'assiduité doit être examiné en considérant le contexte, afin de déterminer si le salarié pourra faire preuve d'assiduité dans l'avenir. En ne considérant que le dossier d'absentéisme du salarié au cours des trois dernières années, l'employeur n'a pas respecté ce principe de la globalité. Considérant l'absence de limitation fonctionnelle pour le salarié, l'employeur n'a pas démontré que ce dernier ne pourra pas faire preuve d'assiduité dans l'avenir. L'employeur ne pouvait donc écarter la candidature du salarié pour suivre la formation. Le syndicat n'ayant présenté aucune preuve quant à sa réclamation de dommages, cette demande est rejetée. Le grief du salarié est donc accueilli en partie.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Jurisprudence citée

1. *Bell Canada and Communications et Électrical Workers of Canada*, 33 LAC 420
2. *Entreprises télé-capitale Ltée, division CFER-TV et Syndicat des employés de CFER-TV, SFCP, section locale 2378*, T.A., arb. Tremblay, D.T.E. 83T-891
3. *Queen Elizabeth Hospital et Totonto and Canadian Union of Public Employees*, 1156 2 LAC 281
4. *Syndicat démocratique des salarié(e)s des offices municipaux d'habitation du Saguenay-Lac-St-Jean et Office municipal d'habitation de Saguenay*, T.A., 15 août 2003, arb. Girard, AZ-50193768
5. *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. et Gatineau (Ville de)*, [EYB 2017-286071](#), 2017 QCTA 585, 2017 CanLII 51247 (T.A.)

6. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Zeller's CSN et Zeller's inc.*, T.A., no 96-08501, 28 octobre 1996
7. *Union Carbide du Canada et Travailleurs unis de la pétrochimie section locale*, T.A., no 92-06349
8. *Union des routiers, brasserie liqueurs douces et ouvriers de diverses industries et Brasserie Labatt Ltée*, T.A., 11 février 1988, arb. Bergevin

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [10](#)

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 15 mai 2019

SOUS LA PRÉSIDENTENCE DE : **Maître André G. Lavoie**

FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE RICHELIEU SAINT-LAURENT

Ci-après le *syndicat*

ET

RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE RICHELIEU SAINT-LAURENT

Ci-après l'*employeur*

GRIEFS : FRS-16-07 (Daniel Perron)

Pour l'employeur : Maître Paul Dupéré
Dufresne Hébert Comeau

Pour le syndicat : Maître Sophia M. Rossi
Roy Bélanger

DÉCISION ARBITRALE

(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100 ET ss.)

INTRODUCTION

[1] J'ai reçu mandat des parties afin d'entendre le grief déposé par la partie syndicale contestant la décision de l'employeur de refuser la candidature de Daniel Perron pour une formation d'arme de support. Celle-ci allègue que le refus constitue un motif de discrimination basé sur le dossier médical du plaignant.

[2] Les procureurs ont convenu des admissions d'usage quant à ma compétence et ma juridiction ainsi qu'au respect de la procédure de grief.

[3] Il est également convenu que le fardeau de la preuve relativement à la question des aptitudes requises à l'affichage appartient à l'employeur et que sur l'aspect discriminatoire de la décision il revient à la partie syndicale.

LES FAITS

[4] L'employeur est un service de police qui regroupe 17 municipalités de la région de la Montérégie et qui couvre une superficie de 740 kilomètres carrés. C'est ainsi que l'on retrouve sur ce vaste territoire 62 établissements scolaires, 17 mairies et d'importantes installations industrielles.

[5] Alain Bourdages est directeur adjoint à la Régie intermunicipale et responsable de la gendarmerie. À ce titre, il est responsable de la planification des opérations pour les patrouilleurs, ainsi que pour les agents de circulation et les agents sociaux communautaires.

[6] Le 6 septembre 2016, il demande que soit affichée une offre de formation d'arme

[7] de support.

[8] Cette offre faisait écho aux recommandations émises par un coroner aux différents corps policiers, afin de réagir aux éventuelles agressions armées et tueries de masse, comme celles survenues au cours des dernières années.

[9] Il explique que l'arme de support vise essentiellement deux situations distinctes; lors d'un événement avec un tireur actif dans un endroit public et au moment d'une prise d'otage, en présence d'un tireur embusqué ou barricadé.

[10] Dans le cas d'un tireur actif, le rôle de l'opérateur d'arme de support est de se placer à l'avant-plan afin d'assurer la protection des autres membres de l'équipe par une puissance de feu accrue.

[11] Dans le cas d'une prise d'otage ou d'un tireur barricadé, l'opérateur se place dans un périmètre de sécurité pour prendre la position lui permettant d'avoir la plus grande précision possible afin d'éventuellement neutraliser le suspect qui tire en direction des policiers.

[12] C'est ainsi qu'au cours de l'année 2016, il a mandaté le responsable du tir, Yves Bossé ainsi que le capitaine Michel Lefebvre, afin d'analyser les différentes options en termes de types d'armes et de munitions, à savoir lesquels seraient le plus appropriés pour l'utilisation du service.¹

¹ Pièce E4

[13] Dans les semaines suivantes, Alain Bourdages produit un projet d'arme de support, suggérant un plan de formation de cinq jours pour le déploiement de 12 policiers au total, répartie sur les quatre équipes, permettant ainsi d'avoir accès à une arme longue en tout temps.²

[14] Le 10 août 2016, une résolution de la Régie intermunicipale de police de Richelieu-Saint-Laurent autorise la formation de deux moniteurs et 12 agents en arme de support ainsi que l'acquisition de 15 armes de support.³

[15] C'est ainsi que le 6 septembre 2016, un affichage propose la candidature de moniteurs et d'opérateurs d'armes de support, dont certaines qualifications sont requises, qualifications qui font suite aux recommandations de l'équipe de gestion.

[16] Entre autres qualifications, retenons pour les fins de la présente affaire :

- Avoir un minimum de 3 ans d'ancienneté;
- Être membre de l'équipe de patrouille;
- Être en bonne forme physique;
- Être recommandé par l'équipe de gestion et le responsable du tir;
- S'engager à être disponible et à l'emploi de la Régie pour les trois prochaines années.

[17] Sur cette énumération Alain Bourdages souligne celle reliée à la bonne forme physique et il rappelle que la formation d'arme de support est exigeante physiquement et nécessite non seulement une force physique, mais également une dextérité fine adéquate.

[18] Cette exigence est d'ailleurs confirmée dans la fiche de formation émise par l'École nationale de Police : « *Ce cours requiert un certain effort physique. Il est fortement recommandé que l'organisation fasse évaluer la condition physique de l'étudiant au moyen du questionnaire sur l'aptitude physique (Q-AAP)*⁴

[19] Contre interrogé par la procureure de la partie syndicale sur l'engagement de disponibilité de trois ans à la Régie intermunicipale, Alain Bourdages dira qu'en raison de l'investissement requis et la formation exigée, l'employeur juge que les candidats doivent accepter de demeurer en poste à la patrouille, pour au moins trois années.

[20] Cette exigence est également en lien avec celle qui stipule que l'offre de formation n'est offerte qu'aux agents membres de la patrouille.

² Pièce E5

³ Pièce E6

⁴ Pièce S3

[21] Pour l'employeur, l'ensemble des exigences n'ont qu'un but, soit de permettre d'avoir une arme de support disponible 7 jours/7, 24 heures/24.

[22] Les agents intéressés devaient donc envoyer leur candidature aux capitaines de leur équipe qui les transmettaient ensuite à Alain Bourdages.

[23] Le 7 septembre 2016, Daniel Perron fait parvenir son formulaire d'inscription⁵ ainsi que le formulaire Q-AAP, sur lequel il répond par la négative à chacune des informations médicales requises.

[24] Suivant la réception de la candidature de Daniel Perron, Alain Bourdages est informé par Michel Lefebvre, capitaine d'équipe, que celui-ci avait subi une reconstruction de la hanche et qu'il avait été absent du travail au cours des dernières années.

[25] Fort de cette information, Alain Bourdages demande donc à Marie-France Leclaire, du département des ressources humaines, de lui transmettre le dossier d'absence de Daniel Perron.

[26] Contre-interrogé sur cette demande, Alain Bourdages confirme qu'en référence à la réception des candidatures concernant l'affichage, quatre agents ont fait l'objet de vérifications au niveau de leur condition médicale et de leur dossier d'absentéisme.

[27] Un courriel de Marie-France Leclaire, le 9 septembre 2016, fait état des absences de Daniel Perron :

- 9 mois entre novembre 2013 et août 2014
- 14 mois entre septembre 2014 et novembre 2015
- 2 ½ mois entre janvier 2016 et avril 2016⁶

[28] Suivant la réception de ces informations, Alain Bourdages communique à nouveau avec Marie-France Leclaire afin d'avoir plus de précisions relativement à la condition médicale de Daniel Perron, notamment en lien avec les problèmes d'arthrose à la hanche.

[29] Suite à des avis contradictoires des experts en 2015 et un arbitrage médical, il est convenu que Daniel Perron ne garde aucune limitation fonctionnelle de son opération à la hanche.

[30] Sur cet aspect, le procureur de la partie patronale dépose, de consentement avec la procureure syndicale, un affidavit signé de Marie-France Leclaire, pour faire valoir le témoignage.⁷

⁵ Pièce E9

⁶ Pièces E10

⁷ Pièce E13

[31] L'affidavit est accompagné d'une lettre du docteur Rivas datée du 22 septembre 2016.

Malgré que je persiste à croire que monsieur Daniel Perron est porteur de limitations fonctionnelles, j'arrive à la conclusion, qu'en référence au rapport du docteur Gilles Roger Tremblay et à l'absence de limitations par ce médecin que monsieur Daniel Perron n'a pas de contre-indication à effectuer la formation et l'utilisation de la carabine Colt C-8.⁸⁹

[32] Le 23 septembre 2016, par l'entremise de Marie Ève Mazza, Alain Bourdages reçoit un tableau d'absentéisme de Daniel Perron, tel que préparé par Marie-France Leclair.

[33] Essentiellement, il couvre la période du 24 février 2008 au 14 avril 2016 et dénombre plusieurs absences maladie et lésions professionnelles, les périodes les plus importantes survenant en 2014, 2015 et 2016.

[34] C'est suite à une consultation avec Marco Carrier, le directeur adjoint, qu'Alain Bourdages confirmera au plaignant qu'en raison de son dossier d'assiduité, il a été décidé de refuser la candidature.

Ton nom a été retiré de la liste de formation « arme de support » en raison de périodes d'absences ces dernières années. Pour nous l'assiduité et la présence au travail sont des aptitudes essentielles afin de nous assurer un déploiement optimal de l'arme de support.¹⁰

[35] Contre-interrogé sur l'aspect de l'assiduité par la procureure de la partie syndicale, Alain Bourdages explique que l'analyse s'est faite sur les trois dernières années, toutes absences confondues. « *Moi je ne me demande pas les raisons de ses absences, mais je constate qu'il a été absent près de deux ans sur trois ans.* »

[36] Il poursuit en disant : « *Le capitaine ne nous recommande pas l'agent parce qu'il a un problème d'assiduité. On fait sortir les rapports pour confirmer et pour nous l'assiduité est la disponibilité au travail. L'assiduité est importante, j'ai besoin des policiers présents pour faire le travail* » Ajoute-t-il.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE PATRONALE

[37] Le procureur de la partie patronale pose la question en litige de la présente affaire de la façon suivante :

⁸ Pièce E13 – annexe 4

⁹ Pièce E12

¹⁰ Pièce S4

Le fait d'utiliser le dossier d'absentéisme d'un agent aux fins d'évaluer les aptitudes requises lors de l'affichage de poste est-il discriminatoire ou abusif ?

[38] Pour lui, dans le cas particulier qui nous occupe, la présence assidue au travail constitue une exigence raisonnable, notamment en raison du poste affiché. Sur cet aspect, il revient sur le témoignage d'Alain Bourdages et le rôle qu'il entend donner aux agents formés pour les armes de support.

[39] Revenant sur la question de l'assiduité, il soumet qu'on ne peut parler de discrimination puisque dans le processus de sélection tous les agents sont soumis à la même exigence soit leur présence régulière et constante à leur poste de travail.

[40] C'est ce qui lui fait dire que la véritable question n'est pas de déterminer si les aptitudes demandées par l'employeur sont discriminatoires, mais bien de juger de la raisonnable de l'exigence d'assiduité en fonction du poste affiché.

[41] Jurisprudence à l'appui, il poursuit en soutenant que le taux d'absentéisme constitue une exigence professionnelle justifiée, écartant de ce fait la notion de discrimination.

[42] D'autant que selon sa prétention l'employeur n'a pas basé le refus de la candidature de Daniel Perron sur son handicap, mais uniquement en se référant à son assiduité, qui pour l'employeur constitue une exigence raisonnable dans le cadre du déploiement qu'il entend soutenir avec l'introduction d'une arme de support.

[43] En somme pour le procureur de la partie patronale, l'employeur a fait la preuve qu'en raison des particularités du poste affiché, il était justifié d'exiger des candidats qu'ils présentent un dossier d'absentéisme exemplaire, sans égard à une quelconque discrimination en raison de leur condition médicale.

[44] Il demande donc le rejet du grief.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE SYNDICALE

[45] Pour la procureure de la partie syndicale, la question se pose différemment. Pour elle, l'assiduité ne peut constituer une aptitude requise.

[46] Elle revient d'ailleurs sur l'affichage qui énumère les aptitudes, dont celle de la bonne forme physique, qui selon elle, est rencontrée par le plaignant, considérant l'avis médical du docteur Rivas.

[47] De cette revue, elle en conclut donc que la seule exigence qui est remise en question dans la présente affaire est celle de la recommandation de l'équipe

de gestion. Sur cet aspect, elle argue que le motif d'assiduité au soutien du refus de l'employeur constitue de la discrimination à l'égard de Daniel Perron, notamment en raison de sa condition médicale.

[48] Elle souligne que toutes les absences du plaignant ont été autorisées et sont justifiées par des raisons médicales. Ce faisant, l'employeur ne peut se baser sur ces motifs pour conclure que le plaignant n'a pas les aptitudes pour suivre la formation.

[49] Elle poursuit en soulignant que les absences pour maladie doivent être assimilées à un handicap selon la jurisprudence et donc protégées par l'article 10 de la Charte.

[50] Reprenant la preuve entendue, elle précise que seuls quatre agents sur les 12 agents retenus ont fait l'objet de vérifications au niveau de leur assiduité, et ce en raison de problèmes physiques antérieurs. C'est ce qui lui fait dire que le critère d'absence est appliqué uniquement aux agents qui ont été absents en raison de maladies ou de lésions professionnelles.

[51] Elle en conclut donc que, conformément à l'avis médical du docteur Rivas, la condition physique de Daniel Perron, au moment de produire sa candidature, est qu'il n'est porteur d'aucune limitation fonctionnelle et que, ce faisant, il est apte à faire son travail ou à suivre une formation. « *Il est apte comme tous les autres patrouilleurs qui ont soumis leurs noms pour suivre la formation.* » Ajoutet-elle.

[52] Elle demande d'accueillir le grief.

LA DÉCISION

[53] La preuve relative à la présente affaire est relativement simple et non contredite.

[54] L'employeur affiche un poste d'opérateur d'arme de support pour lequel il énumère certaines exigences.

[55] Le plaignant a déposé sa candidature, laquelle a été refusée par la direction en raison des périodes d'absences des dernières années.

[56] La partie syndicale dépose un grief par lequel elle conteste la décision de l'employeur, la jugeant illégale, arbitraire et contraire à la convention collective. « Elle est notamment discriminatoire parce que le refus de l'employeur est basé sur le dossier médical du travailleur qui n'a pourtant aucune limitation fonctionnelle.

[57] Je résumerai la question en litige de la façon suivante : la décision de l'employeur d'écarter la candidature de Daniel Perron est-elle raisonnable dans les circonstances ?

[58] Reprenons ci-après, les dispositions de la convention collective qui trouve application en l'espèce :

3.1 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort de la Régie de diriger et d'administrer ses affaires.

3.2 La Régie doit exercer son droit de gérance en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la convention et de la loi.

34.6 Le perfectionnement professionnel externe que la Régie décide de donner aux policiers doit être dispensé comme suit :

- (...)
- Les policiers choisissent un cours de perfectionnement parmi ceux offerts à l'intérieur de leur division ou à l'égard de la fonction qu'ils occupent, selon leur ancienneté et à tour de rôle, c'est-à-dire qu'au moment de l'offre de cours, on continue dans l'ordre de l'ancienneté, là où l'on était rendu après la dernière offre.
- (...)
- La Régie peut refuser au policier le cours qu'il a choisi si elle juge que le policier n'a pas les aptitudes requises. En pareil cas, la Fraternité peut faire le grief et le fardeau de la preuve incombe alors à la Régie.

[59] D'aucuns conviennent que le présent litige concerne un volet particulier de la convention collective, soit la possibilité pour les policiers de se présenter à des formations spécifiques, en vue de leur perfectionnement professionnel.

[60] Ces formations sont accordées selon un critère d'ancienneté établi en fonction des policiers qui choisissent de suivre la formation.

[61] La convention collective, à ce chapitre, accorde en revanche à l'employeur une discrétion distinctive, lui permettant de refuser l'accès à une formation à un policier, s'il juge que celui-ci n'a pas les aptitudes nécessaires.

[62] On peut certainement affirmer sans se tromper qu'il appartient à l'employeur, en vertu de son droit de direction de déterminer les exigences requises pour suivre une formation.

[63] Je reprendrai ici les règles qu'énumérait mon collègue Carol Girard, dans l'affaire Office municipale de l'habitation de Saguenay.

1. Pour déterminer si l'employeur a agi dans les limites de la convention collective, l'arbitre n'a pas à substituer ses propres exigences à celles utilisées par l'employeur;
2. Le contrôle que peut exercer un arbitre se limite à s'assurer que les exigences de l'employeur sont normales, pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
3. L'employeur n'a pas à prouver que les exigences étaient absolues et obligatoires;
4. L'arbitre doit vérifier si les exigences de l'employeur sont équitables, justes et non discriminatoires;
5. Une exigence pertinente en relation avec la nature d'un poste est une exigence qui possède un lien direct, non arbitraire ou déraisonnable avec un poste.¹¹

[64] Sur la question de la pertinence des exigences, ma collègue Huguette April soulignait qu'il « *suffit qu'elles soient en relation étroite avec la nature ou l'essence de la fonction exercée. Si les exigences définies possèdent ces qualités et que le candidat ne les rencontre pas, l'arbitre n'a pas à aller plus loin et à se demander si la personne ne pourrait pas, quand même, être en mesure d'accomplir la fonction. En somme, l'arbitre n'a pas à tenir compte qu'une exigence moindre pourrait suffire sous peine d'excéder sa compétence.* »¹²

[65] Dans l'affaire qui nous occupe, certains faits peuvent être admis d'emblée.

[66] Il est donc acquis que Daniel Perron s'est absenté, au cours des trois dernières années, pour des périodes importantes, faisant en sorte que sa présence au travail pour cette période n'a été que sporadique.¹³

[67] Cela dit, il est également admis que toutes ces absences, en lien avec la condition physique du plaignant, ont été autorisées et justifiées conformément aux dispositions de la convention collective.¹⁴

[68] Finalement, ajoutons que le plaignant ne conserve, de sa condition médicale, aucune limitation fonctionnelle, tel que l'arbitre médical, le docteur Gilles Roger Tremblay l'a déterminé le 13 novembre 2015.¹⁵

¹¹ Syndicat démocratique des salarié(e)s des offices municipaux d'habitation du Saguenay-Lac-Saint-Jean et Office municipal d'habitation de Saguenay, 15 août 2003, AZ-50193768.

¹² Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. et Ville de Gatineau, 2017 CanLII 51247 QC SAT

¹³ Pièce E10

¹⁴ Pièce S1 – article 13 et 20

[69] Cela étant, la preuve démontre également que pour l'employeur l'assiduité constituait une exigence nécessaire pour obtenir la formation d'opérateur d'arme de support.

[70] Sur cet aspect, il importe de souligner que plusieurs décisions arbitrales ont reconnu que le dossier d'absentéisme pouvait être considéré comme un facteur pertinent, et ce en fonction de la nature du poste. Mon collègue Michel Bergevin s'exprimait ainsi sur ce sujet : « *Un employeur peut prendre en considération l'absentéisme des candidats à un poste. Il peut faire de l'assiduité une condition de promotion, une exigence pour un poste, le rôle de l'arbitre se limitant à examiner si les exigences de capacité pesées par l'employeur sont raisonnables eu égard au poste à pourvoir.* »¹⁶

[71] Or, dans notre affaire, il appert du témoignage d'Alain Bourdages, que pour l'employeur, le déploiement de la force constabulaire d'arme de support devenait utile que si le service pouvait compter sur la présence constante d'un ou de plusieurs opérateurs en mesure d'intervenir rapidement et en tout temps.

[72] Cette vision d'une force de frappe omniprésente en toutes circonstances ne m'apparaît pas étrangère aux réelles intentions de l'employeur de mettre en place les recommandations du coroner et ainsi assurer une meilleure protection pour la population et un meilleur support aux agents.

[73] En cela, j'estime que l'employeur a démontré que l'assiduité pouvait être exigée pour la formation d'opérateur d'arme de support, et ce, en tenant compte des circonstances particulières du poste qui en découle.

[74] Ceci étant, il n'appartient pas à l'arbitre d'intervenir devant un tel constat, à moins que la preuve ne révèle que l'évaluation de l'employeur a été faite de façon déraisonnable ou discriminatoire.

[75] C'est précisément ce que prétend la partie syndicale en alléguant que le refus de l'employeur constitue de la discrimination à l'égard de Daniel Perron en lien avec son dossier médical et conséquemment en raison d'un handicap, au sens de la Charte.

[76] Sur cet aspect, le procureur de la partie patronale soutient que l'analyse de l'employeur n'a porté que sur le volet assiduité, toutes absences confondues, et ce pour les trois dernières années. C'est d'ailleurs ce qui lui fait dire que le refus ne trouve pas sa source des informations médicales contenues au dossier d'invalidité du plaignant, mais uniquement de son dossier de présence au travail. Dit autrement, l'exigence de l'employeur ne vise pas les raisons des absences, mais le fait qu'elles constituent un manque d'assiduité.

¹⁵ Pièce E13

¹⁶ Union des routiers, brasserie liqueurs douces et ouvriers de diverses industries et Brasserie Labatt Ltée., 11 février 1988, Michel Bergevin arbitre.

[77] Cette distinction, bien qu'habilement présentée, me semble hasardeuse et j'arrive difficilement à dissocier le dossier médical du dossier d'absentéisme. On peut certainement convenir que toutes les absences au travail ne sont pas nécessairement la conséquence d'une invalidité, mais dans le cas qui nous occupe, force est de constater que toutes les absences de Daniel Perron sont en lien avec sa condition médicale.

[78] Ce qui nous ramène à la question principale : l'employeur pouvait-il sur la base du dossier d'assiduité de Daniel Perron, lui refuser la formation d'opérateur d'arme de support ?

[79] Mon collègue Pierre N. Dufresne s'est posé la même question dans l'affaire Zeller's. Après avoir fait la revue de la jurisprudence¹⁷, il écrit :

La jurisprudence citée ci-dessus est à l'effet que l'employeur ne doit pas se contenter d'examiner le dossier d'assiduité passé. Il ne peut refuser un candidat sur la base de son dossier d'assiduité que s'il est convaincu que le comportement passé du plaignant a de bonnes chances de se continuer dans le futur.

Par exemple, un employeur ne pourrait refuser un candidat à un poste dont le dossier d'absentéisme fait état de nombreuses absences liées à une maladie, s'il a la preuve que cette maladie est guérie au moment de l'appel de candidatures et que le candidat devrait normalement rencontrer les exigences d'assiduité à l'avenir. C'est donc dire que dans l'évaluation des qualifications d'un postulant eu égard à l'assiduité, le dossier d'assiduité constitue un indice qui doit être examiné en tenant compte du contexte, et non pas dans l'absolu, afin de déterminer si le postulant pourra faire preuve d'assiduité à l'avenir dans son nouveau poste.¹⁸

[80] Sur ce même sujet, mon collègue Jean-Pierre Lussier apporte la nuance suivante :

¹⁷ Entreprise télé – Capitale Ltée et Syndicat des employés de CEFR-TV, 83T-891 – Bell Canada and Communications et Électrical Workers of Canada, 33 LAC 420 – Queen Elizabeth Hospital et Toronto and Canadian Union of Public Employees, 1156 2 LAC 281 – Union des routiers, brasserie, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries et Brasserie Labatt Ltée, 11 février 1988, Michel Bergevin arbitre.

¹⁸ Syndicat des travailleuses et travailleurs de Zeller's CSN et Zeller's inc., 96-08501, 28 octobre 1996.

Une qualification demeure une habileté personnelle à exécuter une fonction donnée. Cette notion demande une appréciation des compétences, non une appréciation de la conduite ou du rendement passé.¹⁹

[81] Je retiens donc que si l'assiduité peut constituer une aptitude requise par un employeur, en lien avec une fonction particulière, son appréciation ne peut se faire de façon aveugle, désincarner de la globalité du dossier du postulant, des circonstances ayant menées aux absences et sans l'analyse d'une perspective d'assiduité pour l'avenir.

[82] Dans notre affaire, il ne fait pas de doute que Daniel Perron présente un taux d'absence élevé pour les années 2014, 2015 et 2016, ayant été absent 25 mois sur 36 mois.

[83] Cela dit, il est vrai qu'aucune de ces absences n'est non motivée ou n'a fait l'objet d'avis administratif ou disciplinaire. À tous égards, je n'en ai pas la preuve. Nous ne sommes donc pas confrontés à un salarié dont les absences peuvent être qualifiées de chroniques ou problématiques.

[84] Il est également en preuve que le 22 septembre 2016, le docteur Rivas confirmait qu'il n'existait aucune contre-indication pour Daniel Perron de suivre la formation et l'utilisation de la carabine Colt C-8, ce qui laisse présumer qu'il était complètement remis de son invalidité.

[85] Finalement, je n'ai pas la preuve qu'il se soit absenté par la suite au terme d'une rechute ou une aggravation de sa condition.

[86] Avec égard, je suis d'avis que l'analyse de l'employeur, se limitant à la fenêtre des trois dernières années, ne respecte pas le principe de globalité et de vue d'ensemble nécessaire à l'appréciation d'une aptitude d'assiduité.

[87] En tenant compte de la preuve qui m'a été soumise, rien ne me permet de conclure que Daniel Perron ne pourrait faire preuve d'assiduité pour l'avenir, et ce, malgré son dossier d'absence des années 2014, 2015 et 2016.

[88] En cela, j'estime que l'employeur ne pouvait écarter la candidature de Daniel Perron en raison des périodes d'absences des trois dernières années et que son ancienneté lui permettait de suivre la formation affichée le 6 septembre 2016.

[89] Quant à la réclamation en dommages de la partie syndicale, rien dans la preuve ne me permet de conclure que l'employeur a agi de façon malicieuse ou de mauvaise foi, bien que son évaluation de la candidature du plaignant ait été fautive. En cela, je suis d'avis qu'elle ne peut être accueillie.

¹⁹ Union Carbide du Canada et Travailleurs unis de la pétrochimie section locale, 7 TA 92-06349.

[90] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage :

ACCUEILLE en partie le grief;

DÉCLARE que l'employeur ne pouvait refuser la formation d'arme de support à Daniel Perron;

ORDONNE à l'employeur de lui permettre de suivre la formation d'opérateur d'arme de support;

REJETTE la réclamation en dommages et intérêts de la partie syndicale;

CONSERVE juridiction pour toutes mécontentes relatives à l'exécution des présentes.

Blainville, ce 15 mai 2019

Maître André G. Lavoie
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec

ANNEXE 1

MANDAT : 25 janvier 2017

JOURS D'AUDIENCE : 30 janvier 2018 et 4 février 2019

LIEU : Sainte-Julie

TÉMOINS : Alain Bourdages – directeur adjoint