
Une « incursion extraordinaire » : La politique portant sur la vérification régulière et obligatoire du casier judiciaire des pompiers est radiée par un arbitre

L'exigence selon laquelle les employés doivent se soumettre à des vérifications régulières de leur casier judiciaire, sous peine de mesures disciplinaires, constitue-t-elle une atteinte injustifiée à la vie privée ou répond-elle à un intérêt légitime de l'employeur? Dans le cas des pompiers, un arbitre a déclaré que ce genre de politique n'est pas autorisé.

La politique contestée dans *Ottawa Professional Firefighter Association v. City of Ottawa* (14 septembre 2007), qui a été instituée par l'employeur en avril 2007, précisait que tous les pompiers devaient se soumettre, tous les trois ans, à une vérification de leur casier judiciaire. Avant l'adoption de cette politique en 2007, seuls les pompiers nouvellement recrutés devaient le faire.

Cette initiative a fait suite à la mise en oeuvre, en 2002, d'une politique visant les employés municipaux selon laquelle les personnes occupant des « postes désignés » devaient se soumettre tous les cinq ans à un contrôle de leur casier judiciaire. Conformément à cette politique municipale, près de la moitié des employés de la Ville ont dû se soumettre à ce contrôle régulier. Cette politique s'appliquait aux employés d'un « secteur vulnérable », notamment à ceux qui travaillaient avec des enfants et à ceux qui s'occupaient de biens et d'argent.

Le syndicat ne s'est pas opposé à la politique préexistante en ce qui concerne les nouvelles recrues, mais bien à l'exigence générale en matière de divulgation, en faisant valoir qu'aucune autre grande municipalité de l'Ontario ne s'était dotée d'une telle politique. Selon lui, le droit à la confidentialité de ces renseignements était reconnu dans les dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, et l'accès à ces renseignements après le recrutement d'un employé ne devrait être autorisé que si l'employeur pouvait invoquer des motifs valables.

L'employeur a répliqué que cette politique était appropriée pour des employés tels que les pompiers qui occupaient des postes de confiance. Pour la municipalité, la vérification du casier judiciaire s'apparentait à la production de dossiers de conducteur à jour dans le cas d'employés conduisant un véhicule.

Tout d'abord, il ne faut pas oublier que les dispositions de la LNE ne s'appliquent pas invariablement à tous les employés en Ontario et en particulier à ceux dont le milieu de travail est du secteur de compétence fédéral, notamment, les lignes aériennes, les banques, la fonction publique fédérale, les bureaux de poste, les stations de radio et télévision, et la majorité des services ferroviaires. Les dispositions de la LNE sur les jours fériés ne s'appliquent pas non plus aux employés du gouvernement provincial ou des organismes provinciaux de l'État.

Il y a aussi des groupes d'employés qui peuvent être appelés à travailler pendant les jours fériés, notamment, dans les milieux suivants :

- hôtels, motels et centres touristiques,
- restaurants et tavernes,
- hôpitaux et centres de soins infirmiers,
- centres d'activités continues (activités, en tout ou en partie, qui ne sont pas interrompues plus d'une fois par semaine, par exemple, les raffineries de pétrole ou les entreprises de surveillance des alarmes).

Un employé peut travailler pendant un jour férié sans son consentement si le congé se déroule pendant un jour de travail habituel et si l'employé n'est pas en congé annuel.

GRIEF REÇU

L'arbitre a reçu le grief en faisant valoir que la politique outrepassait les droits de gestion de l'employeur. Il lui a demandé de ne plus la faire appliquer. L'arbitre a fait remarquer que l'Ontario ne s'était pas encore dotée d'une loi sur le droit de la responsabilité civile délictuelle en matière d'atteinte à la vie privée par l'entremise d'une loi telle que la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*. Après avoir examiné les règles de la loi portant sur la divulgation autorisée de renseignements personnels, l'arbitre a déclaré qu'elles ne justifiaient pas la position de l'employeur :

« Il n'est pas sans importance [...] que la législature n'ait pas prévu d'exceptions pour les employeurs, y compris les municipalités, dans le but de circonscire l'intérêt privé associé aux dossiers de la police et aux casiers judiciaires [...] Question de droit, les employeurs n'ont pas le droit présomptif d'accès aux antécédents criminels de leurs employés. »

NOUVELLES RECRUES, EMPLOYÉS ACTUELS

L'arbitre a établi une distinction entre la nécessité, pour les candidats, de se soumettre à des vérifications de leur casier judiciaire, et l'obligation continue que l'employeur essayait d'imposer. Les candidats se présentent comme des « étrangers » à un employeur qui, d'habitude, n'est guère renseigné à leur sujet. Ce qui n'est pas la même chose dans le cas d'un employé actuel :

« La relation d'emploi présuppose une bonne connaissance régulière, voire croissante, des qualités et de la personnalité des employés. L'employeur [...] n'est pas dépourvu de moyens raisonnables de procéder à une évaluation régulière de la capacité d'une personne d'occuper un emploi continu. [...] Dans l'ensemble, donc, la renonciation extraordinaire au respect de la vie privée qui peut se justifier lorsque l'on recrute quelqu'un qu'on ne connaît pas est moins convaincante dans le cas d'un employé qui compte plusieurs mois, voire plusieurs années de service. »

DIFFÉRENTS EMPLOIS, DIFFÉRENTES EXIGENCES

L'arbitre a reconnu qu'en ce qui concerne d'autres types d'emploi, comme pour la sécurité dans les aéroports, il pourrait être indiqué d'exiger régulièrement une vérification du casier judiciaire. Il en va de même d'autres emplois qui reposent sur la confiance. Par contre, dans le cas des emplois moins critiques sur le plan de la sécurité, cette exigence est moins impérieuse. La situation des pompiers n'a révélé aucun désir impérieux de l'employeur de conserver ce niveau de sécurité permanent.

L'arbitre a également fait valoir que, dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à l'employé d'autoriser la divulgation de renseignements découlant d'un contrôle de son casier judiciaire, notamment lorsque l'employeur apprend qu'un employé peut avoir été condamné pour une infraction pénale susceptible d'avoir des conséquences pour son emploi continu. Dans pareil cas, un employé qui refuse de donner son consentement le ferait à ses propres risques.

Par contre, dans cette cause, on n'a trouvé aucune justification de la politique contestée, que ce soit dans la convention collective ou dans une loi quelconque. Pour l'arbitre, cette politique constitue une « incursion extraordinaire » dans la vie privée des employés. Le grief a donc été maintenu.

Notre point de vue

Un des aspects intéressants du droit relatif au respect de la vie privée dont il a été question dans cette décision est le fait que les dossiers que l'on considère comme « publics » dans un cas peuvent devenir privés et confidentiels dans un autre. Dans cette cause, les informations relatives à la condamnation ont été produites dans le cadre d'un processus public et les dossiers s'y

rapportant peuvent se trouver dans des classeurs de la cour. Cependant, la loi et cette décision reconnaissent que ces informations sont recueillies et conservées sous des formes plus accessibles, notamment dans des bases de données informatisées et dans d'autres institutions du gouvernement, si bien qu'elles sont réputées être privées à bien des égards.

Pour tout complément d'information, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au 613-940-2733.

A fin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.