
DÉCISION ARBITRALE

Dans une affaire de grief (National, N00-07-00016) entre

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES POSTES

Pour la Société :

Maître André C. Giroux

Pour le Syndicat :

Maître Robert Dury

Le Grief et la demande d'ordonnance intérimaire

Le 19 novembre 2008, le syndicat a adressé à la Société et à l'arbitre soussigné le grief N00-07-00016 assorti d'une demande d'ordonnance intérimaire tel que formulé ci-après :

«EXPOSÉ DES FAITS :

Le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes conteste la politique de la Société canadienne des postes d'interdire aux employées et employés de l'unité de négociation de porter pendant les heures de travail un macaron ou un autre insigne visant à promouvoir le maintien du caractère public du service postal au Canada. Le STTP conteste également la politique de la Société d'imposer des mesures disciplinaires aux employées et employés qui refusent d'obéir à la directive ou à l'ordre d'enlever un tel macaron ou insigne.

La politique et la conduite de la Société :

- a) *portent illégalement atteinte à la liberté d'expression des employées et employés et du Syndicat;*
- b) *constituent une entrave à une activité syndicale légitime;*
- c) *constituent un abus de droit de la part de la Société;*
- d) *contreviennent aux dispositions de la convention collective, notamment les articles 1, 2, 3 et 5.*

Il y a plus particulièrement abus de droit de la part de la Société du fait qu'elle se sert de la menace disciplinaire pour brimer la liberté d'expression et du fait que différents arbitres ont statué au cours des années que le port de ce genre de macaron ou insigne était légitime et que la Société n'avait aucun droit de l'interdire et encore moins d'imposer des mesures disciplinaires aux employées et employés qui choisissent de s'exprimer ainsi. Plus spécifiquement, la Société enfreint délibérément l'ordonnance émise par l'arbitre Rodrigue Blouin dans sa décision du 27 septembre 2006.

REDRESSEMENT DEMANDÉ :

Ordonnance intérimaire

Il y a urgence à ce qu'une ordonnance intérimaire soit émise aux termes des clauses 9.87 et suivantes de la convention collective en ce que :

- a) *la liberté d'expression constitue un droit fondamental protégé par la Charte canadienne des droits et libertés tout autant que par le droit commun, et une atteinte aussi flagrante que dans le présent dossier constitue nécessairement une situation d'urgence;*

- b) *la menace qu'une mesure disciplinaire soit imposée avec les conséquences que cela peut entraîner sur l'employée ou l'employé et sa famille constitue une négation grave de la liberté d'expression qui justifie l'intervention d'urgence du tribunal;*
- c) *l'interdiction faite aux employés et employées de porter un macaron ou un insigne pour promouvoir le maintien du caractère public du service postal risque de compromettre irrémédiablement la campagne légitime menée par le STTP en faveur du maintien du caractère public du service postal et contre la privatisation ou la déréglementation du service postal;*
- d) *la question de la privatisation totale ou partielle du service postal de même que la déréglementation en cette matière sont présentement des sujets d'actualité qui revêtent la plus haute importance pour les employées et employés et le STTP;*
- e) *sans une ordonnance intérimaire, il sera impossible de remédier ultérieurement aux atteintes graves à la liberté d'expression dont les employées et employés et le Syndicat sont présentement victimes de la part de la Société.*

EN CONSÉQUENCE :

Le STTP demande que par ordonnance intérimaire rendue aux termes des clauses 9.87 et suivantes de la convention collective, il soit ordonné à la Société et à ses représentants :

- a) *de cesser d'interdire aux employées et employés de l'unité de négociation le port d'un macaron ou d'un autre insigne appuyant le*

caractère public du service postal ou désapprouvant sa privatisation ou sa déréglementation;

- b) de cesser d'imposer des mesures disciplinaires aux employées et employés qui portent de tels macarons ou insignes et de cesser toute autre forme de représailles ou de harcèlement envers les employées et employés.*

REDRESSEMENT DEMANDÉ PAR DÉCISION FINALE :

Le STTP demande par ailleurs que, par décision finale, l'arbitre :

- a) déclare que la Société a porté atteinte à la liberté d'expression des employées et employés et du Syndicat;*
- b) déclare que la Société a fait preuve d'abus de droit en contrevenant délibérément aux sentences arbitrales rendues entre les parties concernant le port de macarons ou d'insignes;*
- c) déclare que la Société a contrevenu aux dispositions de la convention collective;*
- d) ordonne à la Société de cesser d'interdire aux employées et employés de l'unité de négociation le port d'un macaron ou d'un insigne appuyant le caractère public du service postal ou désapprouvant sa privatisation ou sa déréglementation;*
- e) ordonne à la Société de cesser d'imposer des mesures disciplinaires aux employées et employés qui portent de tels macarons ou insignes et*

de cesser toute autre forme de représailles ou de harcèlement envers les employées et employés;

- f) condamne la Société à indemniser tout employé ou toute employée dont la liberté d'expression a été brimée par la politique ou les agissements de la Société ou de ses représentants.*

Le STTP se réserve le droit de demander tout redressement additionnel.»

Ce grief a été signé par Monsieur Philippe Arbour, dirigeant national des griefs.

Dans la lettre qu'il m'a adressée le même jour, Monsieur Arbour m'a demandé «*d'entendre les parties dès l'expiration du délai de cinq jours prévu à la clause 9.91 de la convention collective*».

Une audience a été tenue à Montréal le 3 décembre 2008 relativement à la demande d'ordonnance intérimaire.

La Preuve

La partie syndicale a versé au dossier un affidavit souscrit par Monsieur Arbour le 2 décembre 2008. En voici les extraits les plus pertinents :

Paragraphe 5 : «Le syndicat des travailleuses et travailleurs des postes a comme politique que le service postal au Canada doit demeurer un service public et universel et le STTP s'oppose à toute déréglementation du service postal canadien.»

Paragraphe 6 : «En différentes occasions au cours des années, le STTP et ses membres ont mené des campagnes auprès des gouvernements et de la

population canadienne en général pour assurer le maintien du caractère public et universel du service postal canadien.»

Paragraphe 8 : «Au mois d'octobre 2007, le projet de loi C-14 intitulé Loi modifiant la loi sur la Société canadienne des postes était déposé en première lecture à la Chambre des communes. Ce projet de loi avait pour but de mettre fin aux privilèges exclusifs de la Société canadienne des postes à l'égard des lettres destinées à l'étranger. Ce faisant, un nombre important d'emplois couverts par la convention collective pouvaient être en péril...»

Paragraphe 9 : «Le ou vers le 21 avril 2008, le gouvernement annonçait qu'un examen stratégique de Postes Canada aurait lieu et qu'il serait tenu par un comité de trois personnes. Ce comité est présidé par Monsieur Robert Campbell qui s'est déjà prononcé en faveur d'une déréglementation du système postal canadien. Cet examen stratégique a été effectivement entrepris et le comité doit déposer son rapport au cours du mois de décembre 2008...»

Paragraphe 10 : «Préoccupé par le dépôt du projet de loi C-14 en 2007 et par l'annonce de l'examen stratégique de Postes Canada, le STTP a décidé de reprendre sa campagne auprès du gouvernement et de la population pour promouvoir le caractère public et universel du service postal canadien.»

Paragraphe 11 : «Le STTP a invité ses membres à participer, sur une base volontaire, à cette campagne de sensibilisation en portant un macaron...»

Paragraphe 13 : «Or dans plusieurs endroits au pays, les représentants de la Société canadienne des postes ont interdit, sous peine de mesures disciplinaires, aux employés qui sont en contact avec le public de porter le macaron pendant les heures de travail ou pendant qu'ils se déplacent en portant l'uniforme de la Société.»

Paragraphe 19 : *«Outre le port du macaron décrit ci-dessus (R-3), le STTP a également invité tous ses membres à participer à une journée nationale de sensibilisation... par le port d'un autocollant ou d'un macaron...»*

Paragraphe 23 : *«Le port des macarons... constitue pour le STTP et ses membres un moyen raisonnable d'exprimer une opinion légitime qui par ailleurs ne cause préjudice à personne.»*

Paragraphe 24 : *«En interdisant aux employés de porter les macarons..., la Société brime la liberté d'expression de ses employés et du STTP.»*

Paragraphe 25 : *«Sans l'ordonnance provisoire demandée, le STTP et ses membres subiront une atteinte grave à leur droit fondamental de s'exprimer et aucun redressement adéquat ne pourra y remédier ...»*

On trouvera à la page qui suit des reproductions des deux macarons en question. A noter que le plus récent («Paix...») a été aussi distribué sous forme d'autocollant.

(Dans le grief reproduit plus haut, de même que dans la demande d'ordonnance et dans l'affidavit de Monsieur Arbour, mention a été faite d'une décision du 27 septembre 2006 de l'arbitre Rodrigue Blouin, et plus particulièrement d'une ordonnance relative au port du premier macaron («Votre service postal...»). Le procureur de la Société s'est opposé à cette preuve, de même qu'au dépôt de cette décision, même à titre de jurisprudence, vu les termes de l'article 9.70 de la convention collective qui stipule que dans les cas d'arbitrage régulier, comme celui dont l'arbitre Blouin était saisi, *«la décision de l'arbitre n'établit pas de précédent et ne peut être invoquée ultérieurement en arbitrage et la*





clause 9.103 ne s'applique pas à une telle décision». La partie syndicale a coupé court au débat en retirant cette décision et tous les allégués s'y rapportant, tant dans le grief que dans l'affidavit.)

Une fois déposés cet affidavit de Monsieur Arbour et les documents annexés, la partie syndicale a déclaré sa preuve close.

Pour sa part, la Société a produit un affidavit de Monsieur Sylvain Bordeleau, gestionnaire aux relations de travail. Encore-là, je ne reproduis que les passages qui me sont parus pertinents :

Paragraphe 4 : *«Le 8 octobre 2008, la Société a transmis à l'ensemble des employés un message les informant qu'à son avis, le port du macaron pouvait porter préjudice aux affaires de la Société, plus particulièrement à l'approche de la période la plus intense de l'année...»*

Paragraphe 5 : *«Le 8 octobre 2008, vers 16h45, j'ai communiqué avec Cindy Foreman du Syndicat national pour l'informer que la Société n'entendait pas tolérer le port du macaron requis par le Syndicat lorsque les membres du Syndicat portent l'uniforme de la Société en public.»*

Paragraphe 8 : *«La façon d'agir de la Société est en tout point (sic) conforme avec (sic) la sentence arbitrale formelle rendue par l'arbitre I. Christie le 9 décembre 1993 (CUPW Grievance No. R01-37-00005)...»*

Paragraphe 9 : *«Quoique les parties aient renouvelé la convention collective à plusieurs reprises depuis que la sentence de l'arbitre Christie a été rendue, aucun des changements apportés à la convention collective n'a modifié la portée de cette sentence.»*

Paragraphe 10 : *«Les parties, conformément à l'article 9.103 de la convention collective, sont donc liées par l'interprétation qu'a fait (sic) l'arbitre Christie...»*

Paragraphe 16 : *«Le but du port du macaron requis par le Syndicat n'est aucunement lié au processus de négociation collective entre le Syndicat et la Société.»*

Paragraphe 17 : *«La Société fournit à certains employés membres du Syndicat un uniforme qu'ils doivent porter lorsqu'ils travaillent.»*

Paragraphe 23 : *«Les macarons dont la Société a interdit le port auraient un effet dommageable pour la Société parce qu'ils risquent d'amener de l'incertitude chez la clientèle quant à la capacité de la Société de livrer le courrier qui lui est confié.»*

Paragraphe 24 : *«La Société n'a pas agi déraisonnablement ou arbitrairement en interdisant le port du macaron promulgué par le Syndicat puisqu'il fournit un uniforme à ses employés auquel il (sic) attache une grande importance en raison de l'image que l'uniforme promeut.»*

La preuve a été complétée par un court témoignage de Monsieur Bordeleau.

Parmi les documents produits par la partie syndicale se trouve un courriel envoyé aux gestionnaires de la région du Pacifique, dont le paragraphe 5 se lit comme suit :

«An instruction (direct order) should be provided to employees who continue to refuse (to remove the button) and an emergency suspension issued if the non compliance continues.»

Le tir a été ajusté, et la décision a été arrêtée qu'une «*discipline progressive*» serait appliquée.

Une fois la preuve déclarée close de part et d'autre, j'ai demandé à la partie syndicale de préciser la portée de sa demande, vu l'ambiguïté créée par l'utilisation des mots «*macarons*» et/ou «*insignes*», tant dans le corps du grief que dans le libellé de la demande d'ordonnance. J'ai eu pour réponse que le redressement recherché ne portait que sur les macarons (ou autocollants) reproduits plus haut.

La Position du Syndicat

Relativement à la décision de l'arbitre Christie qui, semble-t-il, est la pierre angulaire de la position de la Société, le syndicat a attiré l'attention du tribunal sur les deux passages qui suivent :

Paragraphe 10 : «*In the course of the hearings counsel for the Union advised me formally that the Union was not pursuing any claim that the employer had acted in breach of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, so I shall say no more about that.*»

Paragraphe 75 (5): «*Where the message conveyed by the Union button is not directly related to the collective bargaining process all that is required is that the Employer does not act unreasonably, unless some statutory or Collective Agreement right other than those with which I am concerned here is involved. As I said at the outset, in my view it is not unreasonable for an employer who is providing a uniform, quite evidently because of the business importance it attaches to image, to require that the uniform be unadorned, except in accordance with its direction or permission.*» (mes soulignés)

Nous reviendrons plus loin sur cette décision de l'arbitre Christie, plus particulièrement à la lumière de certaines décisions postérieures de la Cour suprême.

Il y a ici apparence de droit au sens des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés (LRC 1985, app. II, no 44, annexe B, partie I) :

Article 1: *«La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.»*

Article 2 : *«Chacun a les libertés fondamentales suivantes :*

...b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression...»

Article 32 (1) : *«La présente charte s'applique :*

a) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement...»

Suivant la Loi sur la Société canadienne des postes (L.R., 1985, ch C-10), la Société est soumise à l'application de la Charte, vu les termes de l'article 23 de sa loi constitutive :

«Pour l'application de la présente loi, la Société est mandataire de Sa Majesté du chef du Canada.»

Or, les mandataires de la Couronne sont soumis à la Charte, comme en ont décidé les tribunaux :

- Multani c. Commission Scolaire Marguerite-Bourgeois (2006) 1 R.C.S. 256 :

Paragraphe 22 : *«Il ne fait aucun doute que la Charte canadienne s'applique à la décision du conseil des commissaires, nonobstant le cadre individuel de cette décision. Le conseil est une émanation de la loi et il tire tous ses pouvoirs de celle-ci. Comme le législateur ne peut adopter une loi qui viole la Charte canadienne, il ne saurait le faire, par le truchement d'une loi habilitante, en déléguant un pouvoir d'agir à une autorité décisionnelle administrative.»*

Il en va de même pour la Société .

(4th) 67:
- Canadian Union of Postal Workers c. Canada Post Corp. (1987) 40 D.L.R.

Page 71: *«Having regard to the expressed concern, on a national basis, to the security of the mails and the public right and interest in a dependable and efficient mail service, I am of the view that CPC is acting «Governmentally» in its formulation and promulgation of the subject rules, and I find that the Canadian Charter of Rights and Freedoms does have application.»*

- Rural Dignity of Canada and Canada Post Corp., 78 D.L.R. (4th) 211:

Page 224: *«The jurisprudence has established that the Corporation, being an agent of Her Majesty the Queen in right of Canada, being subject to the direction of the appropriate Cabinet Minister, being an institution of the Government of Canada an informing the work which had for over 100 years been performed by a department of the Government of Canada is a part of the executive or administrative function of the Government of Canada and is subject to the Charter at least in respect of some of its activities.»*

- Lebrun c. Syndicat des postiers du Canada, D.T.E. 94T-842 :

Page 23 : *«L'article 23 de la Loi créant la Société canadienne des postes, L.R.C. 1985, c. C-10, désigne la Société comme commanditaire de la Couronne; à ce titre, elle est une institution gouvernementale à laquelle la Charte s'applique en vertu de l'article 32 de la Charte. Par conséquent, toutes les activités de la Société, de quelque nature qu'elles soient, sont des activités gouvernementales soumises à la Charte.»*

Relativement au concept de la liberté d'expression protégée par l'article 2 de la Charte, le procureur du syndicat a soumis la décision de la Cour suprême dans l'affaire Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons, section locale 500, c. Dolphin Delivery Ltd, (1986) 2 R.C.S. 573 :

Page 583 : *«La liberté d'expression n'est toutefois pas une création de la Charte. Elle constitue l'un des concepts fondamentaux sur lesquels repose le développement historique des institutions politiques, sociales et éducatives de la société occidentale. La démocratie représentative dans sa forme actuelle, qui est en grande partie le fruit de la liberté d'exprimer des idées divergentes et d'en discuter, dépend pour son existence de la préservation et de la protection de cette liberté.»*

Ici, cette liberté d'expression est exercée dans un but légitime, soit le maintien de l'intégrité des services postaux. A tort ou à raison, le syndicat pense que la déréglementation envisagée risque de conduire à des pertes d'emplois.

Maître Dury a insisté sur le caractère public du message communiqué par les macarons, qui utilisent des termes neutres ne comportant aucune accusation à l'endroit de la Société. Voir, à ce propos, la décision Richard Quan c. Canada, (1990) 2 C.F. 191.

Antérieurement à la décision de l'arbitre Christie, il y avait eu celle de l'arbitre Outhouse dans l'affaire impliquant les mêmes parties, décision du 2 septembre 1986, 26 L.A.C. (3d) 58 :

Page 64 : *«Having considered the evidence and the submissions of the parties, I have reached the conclusion that the grievance should succeed. It is common ground that the wearing of the button was a lawful union activity. The button itself was not derogatory, provocative or obscene. Neither was it overtly critical of the employer or government. Consequently, the wearing of the button by grievor did not pose any serious risk of harm to the employer, either in terms of customer relations or otherwise. That being the case, I find that the balance of competing interests in this case favours the union rather than the employer.»*

Page 67: *«In my opinion, the foregoing cases are quite easily reconcilable and have a common underlying theme. Stated quite simply, it is that an employer must be able to show some overriding interest in order to justify restricting an employee's freedom of expression, particularly when the employee seeks to exercise that freedom in the pursuit of a lawful union activity.»*

«...In these circumstances, I find that the wearing of the button does not impinge of the employer's legitimate interests, at least not to any significant degree, and hold, therefore, that the employer breached art. 5.01 of the collective agreement and 5.110 (1) of the Canada Labour Code when it ordered the grievor and his fellow wicket clerks to remove same.»

Il y a urgence, vu que les gestionnaires ont reçu des directives visant à interdire le port des macarons, et, que, partant, les membres du syndicat sont confrontés à un choix, soit d'exercer un droit fondamental ou d'y renoncer devant la menace de sanctions. De plus, la décision au fond ne pourrait avoir un caractère rétroactif.

La balance des inconvénients penche du côté du syndicat, vu surtout l'absence de preuve d'un préjudice quelconque pour la Société. Il y ici un préjudice de droit. Voir à ce

sujet la décision de l'arbitre Guy Dulude, Société canadienne des postes et Syndicat des postiers du Canada, grief national N00-92-00001, 14 septembre 1992 :

Page 35 : *«Conformément à une jurisprudence constante de nos tribunaux civils, l'établissement de violations de droits contractuels aussi clairs dispenserait le tribunal d'examiner la question de la balance des inconvénients, la partie contre laquelle l'ordonnance est demandée ne pouvant être admise à perpétuer encore davantage les préjudices causés à ses cocontractants, en flagrante violation de leurs droits.»*

La Position de la Société

La partie patronale représente que la demande du syndicat doit être examinée dans le cadre restreint des dispositions des articles 9.87 et suivants de la convention collective, et, plus particulièrement, en regard des critères établis à l'article 9.93.

La première question qui se pose, dans ce contexte, est de savoir s'il y a, *prima facie*, une violation de la convention collective. A ce sujet, Maître Giroux a souligné que la décision de l'arbitre Outhouse, rendue en 1986, avait été prise en compte par l'arbitre Christie, rendue, elle, en 1993.

Dans ce contexte, le tribunal doit se demander si la situation sous étude est substantiellement identique à celle à laquelle l'arbitre Christie était confronté, ce qui donnerait ouverture à l'application de l'article 9.103 :

«La décision finale rendue par un arbitre lie la Société, le Syndicat et les employées et employés dans tous les cas comportant des circonstances identiques et (ou) substantiellement identiques.»

Dans une telle situation, le tribunal est lié par la décision Christie.

Nonobstant l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire Parry Sound (2003) 2 R.C.S. 157, la Charte n'est pas, comme les autres lois, présumée faire partie de la convention collective. Au soutien de cette proposition, voir :

- Bartello v. Canada Post Corp. 46 D.L.R. (4th) 129, décision du 4 décembre 1987:

Paragraphe 35 : *«It is my opinion that the collective agreement freely bargained by the employer and the union is a matter of contract which does not attract the guarantees of the Charter...»*

...In this case, as in the case of an agreement between private parties, the contract is not subject to the constraints of the Charter.»

(Cette décision a été citée avec approbation dans le jugement du 16 septembre 1991 dans l'affaire Canada Post Corp. v. Canadian Union of Postal Workers, 84 D.L.R. (4th) 150.)

Dans le même sens : National Party of Canada v. Canadian Broadcasting Corp., 106 D.L.R. (4th) 568.

S'il y a urgence, c'est le syndicat lui-même qui est à l'origine de cette situation. En effet, dès le 8 octobre 2008, la Société a informé le syndicat qu'elle ne tolérerait pas le port du macaron, et le grief entreprenant cette décision n'a été levé que le 19 novembre 2008, soit 40 jours plus tard. De plus, le projet de loi C-14 est mort au feuillet, de sorte qu'une nouvelle législation sera requise pour entreprendre quelque déréglementation que ce soit. Quant aux mesures disciplinaires qui ont été imposées ou auxquelles les salariés pourraient s'exposer, elles peuvent être contestées par la voie normale, c'est-à-dire la procédure de grief. Enfin, il existe d'autres façons pour le syndicat de faire connaître ses vues.

Quant à la balance des inconvénients, les mots utilisés sur un des macarons («pour le moment») peuvent avoir un impact négatif sur les affaires de la société, comme l'atteste le paragraphe suivant de l'affidavit de Monsieur Bordeleau :

Paragraphe 21 : *«Un tel message pourrait créer de l'incertitude auprès de la clientèle de la Société et l'amener à faire affaires avec des entreprises faisant concurrence à la Société.»*

Réplique du Syndicat

Pour répondre à la proposition de la Société à l'effet que la Charte ne serait pas présumée faire partie de la convention collective, en dépit de Parry Sound, le procureur du syndicat a référé le tribunal à l'arrêt récent de la Cour suprême dans l'affaire Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeyis et Procureur général du Québec, (2006) 1 R.C.S. 256 :

Paragraphe 22 : *«Il ne fait aucun doute que la Charte canadienne s'applique à la décision du conseil des commissaires, nonobstant le caractère individuel de cette décision. Le conseil est une émanation de la loi et il tire tous ses pouvoirs de celle-ci. Comme le législateur ne peut adopter une loi qui viole la Charte canadienne, il ne saurait le faire, par le truchement d'une loi habilitante, en déléguant un pouvoir à une autorité décisionnelle administrative...*

(Citant Eldridge c. Colombie Britannique, (1997) 3 R.C.S. 264)

«...il est possible que la Charte soit violée non pas par la loi elle-même, mais par les actes d'un décideur à qui on a délégué son application.

Paragraphe 23 : *«... il y a lieu, en cas de violation, de soumettre cette décision au test énoncé à l'article premier de la Charte canadienne afin de*

déterminer si elle constitue une limite raisonnable dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. L'absence de justification indiquera que l'organisme administratif a outrepassé ses pouvoirs en prononçant la décision contestée.»

Décision

A la lumière de la décision Multani, examinée dans le prisme de celle de Parry Sound, il me paraît que la décision entreprise ici peut être évaluée en vertu des principes consacrés par la Charte.

L'arbitre M.H. Freedman était quelque peu en avant de son temps lorsqu'il écrivait, dans l'affaire *Convention Centre Corp. and C.U.P.E., Loc. 500*, 63 L.A.C. (4th) 390 :

Page 406 : *«The Union and its members have a legitimate, legislatively protected, right to engage in lawful activity in support of interests of importance to them. This right is enshrined in the Labour Relations Act, confirmed in the Agreement... and, of course, protected by the Bill of Rights to the extent that such activities are an expression of free speech. Suffice to say for the present purpose that the right of members of the Union to express themselves on matters of importance to them is a right that is to be protected.»*

Et à la page 412:

«Its is both unreasonable and an unwarranted restriction on free speech to prevent without any exceptions whatsoever any button, stickers or pins from being on uniforms...»

(mes soulignés)

Il m'importe peu de savoir si l'article 9.103 de la convention collective en vigueur existait dans sa forme actuelle au moment où l'arbitre Christie a rendu sa décision,

en 1993. Il m'apparaît que si tel avait été le cas, il aurait été lui-même lié par la décision de 1986 de l'arbitre Outhorse.

Quoiqu'il en soit, je suis, pour ma part, soumis à cet article 9.103, lequel cependant, doit recevoir une interprétation tout à fait rigoureuse. Ceci étant, je ne crois pas être saisi d'un cas «*comportant des circonstances identiques et (ou) substantiellement identiques*» à celles du cas que l'arbitre Christie avait à trancher. De plus, le contexte juridique n'est pas le même.

Voici l'extrait de la décision Christie sur lequel la Société établit sa position :

Page 22 (de la version française) : *«Compte tenu de ce qui précède, j'exposerai maintenant ma position sur ce que me permet la convention collective, interprétée à la lumière des sentences arbitrales et de l'usage antérieur que les parties sont présumées avoir connu :*

- (1) Le port d'un macaron syndical se rapportant directement au processus de négociation collective par un employé syndiqué est une activité syndicale au sens de l'article 5 dont l'exercice est garanti par cette disposition de la convention collective et par le Code canadien du travail.*
- (2) La Société ne peut interdire à ses employés de porter un macaron syndical se rapportant directement au processus de négociation collective pendant les heures de travail, à moins qu'elle ne prouve que cette activité dont l'exercice est garanti a un effet nuisible sur sa capacité de gérer ou sur ses opérations.*

(3) *Les macarons dont le message est en soi perturbant, insultant, offensant ou porte atteinte à la réputation de la Société sont réputés avoir cet effet nuisible.*

(4) *Autrement, lorsque le port d'un macaron syndical se rapportant directement au processus de négociation collective n'est en soi ni perturbant, ni insultant, ni offensant ou qu'il ne porte pas atteinte à la réputation de la Société, celle-ci doit fournir certaines preuves à l'effet contraire. Dans ces circonstances, la Société pourra les interdire seulement si elle prouve que leur effet nuisible l'emporte sur le droit législatif des employés «d'exprimer leurs vues au sujet des relations de travail.» Il y a lieu de privilégier ce droit.*

(5) *Lorsque le message véhiculé par le macaron syndical ne se rapporte pas directement au processus de négociation collective, il incombe seulement à la Société de ne pas agir arbitrairement, à moins qu'un droit découlant de la loi ou de la convention collective, autre que ceux dont il est question en l'espèce, ne soit visé. Comme je l'ai signalé au début, la décision d'un employeur qui fournit un uniforme et qui, à l'évidence, attache une grande importance à son image, d'interdire tout ornement à cet uniforme à moins qu'il ne l'autorise, m'apparaît raisonnable.»*

(mes soulignés)

L'arbitre Christie a donc lui-même mis un bémol important en utilisant les termes «*droit législatif*» et «*droit découlant de la loi*».

Ce droit, en l'occurrence, est celui de la liberté d'expression, consacré par l'article 2 b) de la Charte, lequel est présumé faire partie des dispositions de la convention collective.

Or l'article 5.01, de la convention collective consacre l'interdiction de «*discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ni de sanction disciplinaire... à l'endroit de (tout) employé du fait...de son adhésion au Syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.*

Il n'est donc pas nécessaire que le port du macaron ait lieu exclusivement pendant le «*processus de négociation collective*» pour que ce droit soit protégé par cette disposition de la convention collective et par l'article 2 de la Charte.

Tel qu'énoncé plus haut, le «*contexte juridique*» a évolué depuis la décision de l'arbitre Christie, et il s'en suit que son sous-paragraphe (5) ci-dessus n'a plus sa raison d'être, l'«*activité au sein*» du syndicat devait être évaluée de la même manière, que les parties aient été ou non en «*processus de négociation collective.*» En d'autres termes, quelles que soient les circonstances, le droit à la liberté d'expression des salariés prime sur le droit de gérance de l'employeur «*dans le cadre d'une société libre et démocratique*», dans la mesure où ce droit est exercé à l'intérieur des balises fixées par l'arbitre Outhouse et par l'arbitre Christie lui-même.

Il existe donc ici une preuve *prima facie* d'une violation de la convention collective.

La situation est urgente, vu que la Société a comme politique d'imposer des mesures disciplinaires aux salariés qui exercent leur droit constitutionnel de porter ces macarons. Nous sommes aussi en présence d'un préjudice de droit.

La balance des inconvénients penche en faveur du syndicat, la décision de la Société n'étant fondée que sur des hypothèses et/ou des possibilités, comme le démontre l'affidavit de Monsieur Bordeleau.

Les salariés ne sauraient être admis à porter rétroactivement les macarons en question, de sorte que la situation ne pourrait pas être corrigée par une éventuelle décision au fond, non plus que par une ou des décisions sur les mesures disciplinaires.

Tout penche donc en faveur de l'émission d'une ordonnance aux termes de l'article 9.93 de la convention collective, et pour la période prévue à l'article 9.95.

Dispositif

Vu les articles 5.01 et 9.87 et suivants de la convention collective;

Vu la preuve prima facie d'une violation de l'article 5.01 de la convention collective;

Vu l'urgence de la situation;

Vu què la balance des inconvénients milite en faveur de l'émission d'une ordonnance;

Vu que, sans une telle ordonnance, les conséquences de la violation de la convention collective ne pourraient éventuellement être corrigées ou compensées de façon adéquate;

Vu qu'il n'existe pas d'autre recours utile;

Le tribunal fait droit à la demande du syndicat et émet une ordonnance enjoignant à la Société et à ses représentants de cesser d'interdire aux employées et employés de l'unité de négociation le port des macarons ou autocollants décrits ci-dessus, et de cesser d'imposer des mesures disciplinaires aux employées et employés qui les portent.

La présente ordonnance restera en vigueur pour une période de vingt (20) jours civils, et elle sera sujette à renouvellement aux termes de l'article 9.95 de la convention collective.

Le tribunal défère l'audition au fond du grief à celle ou à celui des autres arbitres nationaux qui est susceptible d'entendre les parties le plus rapidement possible.

Saint-Jean-sur-Richelieu

Ce 11 décembre 2008



CLAUDE LAUZON
ARBITRE.

N.B. : - Dispositif de l'ordonnance communiqué aux parties le 5 décembre 2008.
- Motifs de la décision transmis le 11 décembre 2008.