

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2009-7357

Date : 30 septembre 2009

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : M<sup>e</sup> Richard Marcheterre**

---

**Syndicat des Métallos, section locale 9414**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**Transformateurs Delta Inc.**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : Monsieur Jean-François Bergeron

Grief(s) : n° du syndicat JFB-20-01-09, JFB-20-01-09-02 et JFB-26-01-09

Convention collective : 2008 - 2014

---

### SENTENCE ARBITRALE

---

[1] Les parties ont été entendues le 11 septembre 2009 à Granby. Aucun moyen ou défense préliminaire de nature juridictionnelle ou intra juridictionnelle n'a été soulevé.

[2] L'Employeur a servi au plaignant une première mesure disciplinaire le 15 janvier 2009, relative à un incident du 5 janvier précédent. Elle se lit comme suit (S-2) :

Description de la faute commise

Lors de la journée du 5 janvier 2009, vous avez décidé de porter à nouveau un gilet qui vous avait été formellement interdit de porter par le passé. Rencontré à ce sujet, vous avez avoué le porter par pure provocation même si vous admettez avoir été avisé que vous n'en aviez pas le droit. Dans les derniers mois, vous avez été avisé par la direction ainsi qu'un conciliateur de la CRT de ne plus porter ce gilet et malgré tout, vous déclarez avoir toujours l'intention de reporter ce même gilet dans le futur.

Tel qu'il vous a été transmis par le passé, nous vous demandons à nouveau de porter des vêtements de travail qui ne contreviennent pas à un environnement de travail neutre et respectueux pour tous vos collègues de travail comme stipulé dans les règlements de l'usine. Nous espérons pouvoir constater une bonne collaboration de votre part car nous ne voulons plus perdre de temps à gérer cette situation qui devrait déjà être corrigée depuis longtemps. Le cas échéant, nous nous verrons dans l'obligation de passer à des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

Mesure imposée :

Suspension de 3 jours ouvrables : 20, 27 janvier et 3 février 2009

[3] Monsieur Bergeron a récidivé le 19 janvier, ce qui lui a valu une nouvelle mesure disciplinaire le même jour, qui se lit comme suit (S-4):

Le 19 janvier 2009, vous avez décidé de reporter un gilet qu'il vous avait été formellement interdit de porter à plusieurs reprises par le passé. Plus encore, vous avez reçu, dernièrement un avis de suspension de 3 jours pour ce même comportement et vous avez décidé malgré tout de contrevenir à nouveau aux règles que nous vous avons clairement exposées. Vous aviez alors été avisé que si vous reportiez des vêtements non-respectueux d'un environnement de travail neutre, nous ferions suivre avec des sanctions disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tel qu'il vous a été transmis par le passé, nous ne tolérerons plus cette situation. Nous nous attendons à ce que vous corrigiez dès maintenant ce comportement et respectiez les règlements d'usine. Le cas échéant, nous vous rappelons que nous nous verrons dans l'obligation de passer à des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

Mesure imposée :

Suspension de 10 jours ouvrables à déterminer.

[4] Une troisième mesure disciplinaire a été servie au plaignant, cette fois le congédiement, le 26 janvier 2009. Elle se lit comme suit (S-6) :

Le 21 janvier 2009, au retour d'une suspension, vous avez décidé de reporter un gilet qui vous avait été interdit de nombreuses fois dont la semaine dernière, moins de deux jours auparavant. Rencontré à ce sujet, vous avouez que vous savez clairement qu'il vous est interdit de porter ce type de gilet et dites être conscient que cela peut mener à une fin d'emploi pour vous.

Nous vous avons mentionnée par le passé que nous ne voulions plus gérer cette situation. Comme vous mentionnez vouloir reporter un vêtement qui ne correspond pas à notre code vestimentaire, nous nous voyons dans l'obligation de mettre fin au lien d'emploi qui nous

unissait. Toutes les sommes qui vous sont dues ainsi que votre relevé d'emploi vous seront envoyés par courrier au cours des prochains jours.

Mesure imposée

Congédiement à compter du 23 janvier 2009

**Fardeau de la preuve**

[5] L'Employeur a imposé des mesures disciplinaires fondées sur son code vestimentaire en vigueur depuis le mois de janvier 2008. Il lui revient de démontrer par une preuve prépondérante que monsieur Bergeron a enfreint ledit code.

[6] Dès lors que l'Employeur a surmonté son fardeau de preuve, le plaignant doit démontrer par une preuve prépondérante qu'il bénéficie d'une exception ou d'une explication permettant d'écarter la discipline. Il ne nie pas connaître le code vestimentaire ni ne pas savoir qu'il l'enfreignait en toute connaissance de cause. Cela est clair de ses propos répétés, que ce soit devant la direction ou le Tribunal.

[7] Le plaignant doit donc démontrer qu'il bénéficie d'une exception, notamment parce que le code vestimentaire ne serait pas valide ou légal. C'est d'ailleurs sur ce dernier point qu'il fonde sa défense, alléguant que ledit code et partant, les ordres de la direction, contreviennent à deux aspects de la *Charte des droits et libertés de la personne* (La charte) : La liberté religieuse et celle de l'expression de son opinion. S'il relève son fardeau il reviendra à l'Employeur de démontrer par une preuve prépondérante qu'il bénéficie d'une exception, soit que la contravention à la *Charte* est justifiée par celle-ci ou ses activités d'usine, que ce soit en raison de l'exercice même du travail ou d'un environnement sain au travail.

**Le fardeau de l'Employeur**

[8] L'Employeur a établi un code vestimentaire dont la partie pertinente au présent litige se lit comme suit (E-1) :

L'affichage de document ou le port de vêtements à caractère religieux, sexuel, discriminatoire, obscène, racial ou autre est interdit. (Soulignement ajouté)

[9] L'Employeur a certes le droit d'établir un code de conduite dans son usine. Cela n'est d'ailleurs pas contesté. Toutefois, pour être valide, il faut que le règlement ne contrevienne pas à la convention collective ou qu'il soit illégal, que ce soit en regard d'une loi ou de la charte.

[10] Il ne fait pas de doute que l'Employeur a démontré par une preuve prépondérante que monsieur Bergeron, aux trois occasions mentionnées dans les mesures disciplinaires reproduites précédemment, a contrevenu au règlement en portant un gilet sur lequel se trouve l'inscription « **Dieu n'existe pas – www.rael.org** ». L'Employeur juge que cette inscription n'est pas en accord avec sa volonté de préserver un milieu de travail neutre, notamment sur la question des religions.

[11] Le Tribunal estime donc que l'Employeur a démontré par une preuve prépondérante que le plaignant a contrevenu au code vestimentaire aux trois occasions visées respectivement par chacune des trois mesures disciplinaires.

### **Le fardeau du plaignant**

[12] Le plaignant soutient que le règlement de l'Employeur contrevient à la charte sous les angles de la liberté de religion et d'expression. Attardons-nous dans l'ordre à ces deux moyens de défenses.

---

### **Liberté de religion**

[13] L'article 3 de la Charte se lit comme suit :

Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

[14] Dans un arrêt de base utile à la compréhension de ce qu'est la liberté de religion, la Cour suprême du Canada s'exprimait comme suit <sup>1</sup>:

*M. le juge Iacobucci, à l'opinion duquel souscrivent la juge en chef McLachlin et les juges Arbour, Fish et Major* : Selon une définition générale, une religion s'entend typiquement d'un système particulier et complet de dogmes et de pratiques. Essentiellement, la religion s'entend de profondes croyances ou convictions volontaires, qui se rattachent à la foi spirituelle de l'individu et qui sont intégralement liées à la façon dont celui-ci se définit et s'épanouit spirituellement, et les pratiques de cette religion permettent à l'individu de communiquer avec l'être divin ou avec le sujet ou l'objet de cette foi spirituelle.

La liberté de religion garantie par la *Charte des droits et libertés de la personne* (et la Charte canadienne des droits et libertés) s'entend de la liberté de se livrer à des pratiques et d'entretenir des croyances ayant un lien avec une religion, pratiques et croyances que l'intéressé exerce ou manifeste, selon le cas, dans le but de communiquer avec une entité divine ou dans le cadre de sa foi spirituelle, indépendamment de la question de savoir si la pratique ou la croyance prescrite par un dogme religieux officiel ou conforme à la position de représentant religieux. Cette interprétation est compatible avec une conception personnelle ou subjective de la liberté de religion. Par conséquent, le demandeur qui invoque cette liberté n'est pas tenu de prouver l'existence de quelque obligation, exigence ou précepte religieux objectif. C'est le caractère religieux ou spirituel d'un acte qui entraîne la protection, non le fait que son observance soit obligatoire ou perçue comme telle. L'État n'est pas en mesure d'agir comme arbitre des dogmes religieux, et il ne devrait pas le devenir. Bien qu'un tribunal judiciaire ne soit pas qualifié pour interpréter et déterminer le contenu d'une conception subjective d'une exigence religieuse, il l'est pour statuer sur la sincérité de la croyance du demandeur, lorsque cette sincérité est manifestement une question litigieuse. Une croyance sincère s'entend simplement d'une croyance honnête et le tribunal doit s'assurer que la croyance religieuse invoquée est avancée de bonne foi, qu'elle n'est ni fictive ni arbitraire et qu'elle ne constitue pas un artifice...

La liberté de religion entre en jeu lorsqu'un demandeur démontre qu'il croit sincèrement à une pratique ou à une croyance ayant un lien avec la religion. Dès que la liberté de religion entre en jeu, le tribunal doit déterminer si l'exercice de ce droit a fait l'objet d'une entrave non négligeable ou non insignifiante constituant une atteinte à la liberté de religion garantie par la Charte québécoise (ou la charte canadienne). Cependant, même si le demandeur parvient à prouver l'existence d'une entrave non négligeable, une conduite religieuse susceptible de causer préjudice aux droits d'autrui ou d'entraver l'exercice de ces droits n'est pas automatiquement protégée. La protection ultime accordée par un droit garanti par la charte québécoise doit être mesuré par rapport aux autres droits et au regard du contexte sous-jacent dans lequel s'inscrit le conflit apparent. (Soulignements ajoutés)

[15] L'interdiction de porter des vêtements à caractère religieux prend sa source du fait qu'il y a quelques années, monsieur Bergeron avait parfois porté ce gilet. L'Employeur a jugé qu'il devait plutôt favoriser un milieu de travail neutre sur les questions de religion, d'où l'intégration au mois de janvier 2008 de la mention « ou le

---

<sup>1</sup> Syndicat North Crest c. Anselm, [2004] 2 R.C.S. 551

*port de vêtements à caractère religieux* ». Il a expliqué qu'il a pris cette décision en raison de ce qu'il a dit être un inconfort de certains employés d'une religion différente. Nous reviendrons plus loin sur ce dernier point.

[16] Le plaignant affirme toutefois que ce règlement le prive de sa liberté de religion garantie par la charte. L'arrêt cité précédemment constitue un guide important à ce sujet. Toutefois, il faut d'abord rappeler que le plaignant a le fardeau de démontrer par une preuve prépondérante qu'il exerçait ainsi sa religion et qu'il a été privé du droit de le faire.

[17] Il a d'abord affirmé que sa religion, que j'appelle le « *raëlisme* » à défaut d'une autre appellation, a pour dogme que « *Dieu n'existe pas* » et qu'il partage cette croyance. Sa sincérité ne fait pas de doute à ce sujet et l'Employeur ne le conteste d'ailleurs pas.

[18] Le *Code du travail du Québec* oblige le tribunal à rendre une décision fondée sur la preuve qu'il reçoit. L'article 100.11 du Code se lit comme suit :

L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.

[19] Le plaignant a déposé sous les cotes S-8 et S-9 des photographies de deux gilets qu'il a achetés auprès du mouvement « *raélien* ». Ce n'est donc pas une invention du plaignant mais une manifestation de ce qu'il dit être son regroupement religieux. Sous S-8 on aperçoit celui en litige sur lequel l'inscription « *Dieu n'existe pas* » apparaît de manière évidente mais non imposante, les caractères utilisés étant plutôt réservés. Sous celui déposé sous la cote S-9 on lit ce qui suit : « *Le vrai visage de DIEU --- Ils sont les Elohim, le Dieu de la Bible* ».

[20] Il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si le message est valable ou non, ni même de dire s'il le partage, mais il lui appartient de déterminer si l'inscription en litige (S-8) constitue la manifestation d'une croyance religieuse ou d'une pratique religieuse, ou, comme l'exprime la Cour suprême dans l'arrêt Syndicat North Crest, constitue des « *pratiques de cette religion permettent(ant) à l'individu de communiquer avec l'être divin ou avec le sujet ou l'objet de cette foi spirituelle.* »

[21] Puisque le plaignant a le fardeau de faire cette démonstration, il faut conclure qu'il ne relève pas son fardeau. En effet, il a affirmé au cours de son témoignage que le Dieu des catholiques, par exemple, n'existe pas et que c'est ce qu'il veut exprimer par son gilet. D'autre part, la seule autre preuve au sujet de l'existence d'un Dieu, est le second gilet (S-9) sur lequel l'existence d'un Dieu n'est pas niée mais plutôt affirmée puisqu'on y lit que les « *Elohim* » sont « *le Dieu de la Bible* ». Discours contradictoires? Peut-être que non mais la réponse à cette question est de peu d'importance dans la mesure où l'inscription en litige (S-8) vise plutôt à nier l'existence du Dieu d'une autre religion, si tant est que le « *raélisme* » soit une religion.

[22] Or, la preuve ne démontre pas que la négation de l'existence du Dieu d'une autre religion est un dogme ou une pratique, alors que c'est ce que l'inscription sur le gilet en litige (S-8) vise manifestement lorsqu'on l'intègre à l'ensemble des opinions émises ou exprimées par le plaignant dans les circonstances de la présente affaire.

[23] Pour ces motifs, le tribunal est d'avis que la contradiction dans la preuve du plaignant au sujet de l'existence de Dieu, ne constitue pas une preuve prépondérante que le port de cette inscription sur son gilet constituait le reflet d'une croyance ou était une pratique du mouvement religieux dont il se dit le disciple. La preuve démontre

plutôt, de manière prépondérante, qu'elle n'est que la négation de celle de quelqu'un d'autre.

[24] Puisque judiciairement nous ne sommes pas en présence d'une pratique ou d'une croyance religieuse, le plaignant, par l'interdiction de porter ce gilet, n'a pas été privé de sa liberté de religion.

---

### **Liberté d'opinion et d'expression**

[25] Le préambule de la charte précise que les droits et libertés des uns s'arrêtent ou sont étroitement liés à ceux des autres. Il se lit comme suit dans sa partie pertinente:

Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général.

[26] L'Employeur soutient que son code vestimentaire était justifié par sa volonté de maintenir un environnement de travail neutre. Cette affirmation ne peut être en accord avec les libertés d'opinion et d'expression protégées par la loi fondamentale qu'est la charte, car elle interdit l'expression d'opinions à caractère religieux par le port de vêtements. Seule une exception fondée sur la charte pourrait autoriser un code vestimentaire neutre ou priver des personnes de leur droit et de cette liberté, aussi confirmés par la charte.

[27] À ce sujet, la Cour d'appel du Québec a cerné dans l'arrêt Irwin Toy Ltd la signification de cette disposition et en a évalué l'étendue découlant de la charte québécoise<sup>2</sup> :

La rédaction de l'article 2 b) ne permet pas de limiter la liberté d'expression à certains types d'expressions, par exemple, politique, artistique, culturelle et autres.

La « liberté » n'est pas une simple valeur, c'est la condition essentielle à la jouissance et au maintien de toutes autres valeurs.

---

<sup>2</sup> Irwin Toy Ltd c. Procureur général du Québec et Procureur général du Canada, 500-09-000101-824, 18 septembre 1986, pages 8 et 9



Les mots « pensée », « croyance », « opinion » et « expression » sont tous à contenu indéterminé et indéfini, mais ils décrivent des valeurs. L'article ne précise pas quelles pensées, quelles croyances, ni quelles opinions jouissent de la liberté garantie par la Charte. Il en est de même du concept « expression »; il n'est pas limitatif de son contenu, étant une manière de « rendre sensible par quelque signe » une chose, une idée, etc. Ni le mot lui-même ni son contexte ne limitent tant la chose rendue sensible que la manière de le faire.

La manière peut-être la langue parlée ou écrite, le dessin animé ou non, le cinéma ou quelque annonce qui fait savoir quelque chose au public ou à une personne quelconque.

L'idée, ou ce que l'on désire communiquer, peut-être toute chose licite, tout comme la manière elle-même peut être tout moyen licite.

Il n'appartient pas aux tribunaux d'accorder plus de prestige à l'expression politique, artistique ou culturelle qu'à l'expression commerciale, ou de considérer que la nature et l'étendue des unes sont plus grandes que celles de l'autre, la Charte ne faisant aucune distinction...

[28] L'Employeur devait avoir un réel intérêt à stipuler un tel code vestimentaire, non pas uniquement une volonté mais une volonté qui découle d'une situation réelle. Ainsi, à titre d'exemple, il sera considéré qu'une personne puisse être limitée dans son droit d'expression de ses opinions si cela a une incidence sur le travail ou sur les opérations de l'Employeur, à la condition que cette entrave à la liberté d'expression ne soit pas négligeable ou insignifiante. Il faut donc un motif sérieux découlant d'une situation sérieuse pour justifier une telle entrave.

[29] Il faut en conséquence nous demander si écrire sur son gilet que « *Dieu n'existe pas* » constitue une expression libre de son opinion. Ça l'est effectivement. En effet, pour être acceptable une opinion n'a pas à être partagée mais être le reflet de la vision de la personne qui l'exprime sur un sujet qui l'intéresse; monsieur Bergeron voulait clairement et veut encore exprimer son opinion à l'effet que « *Dieu n'existe pas* ». Il insiste et signe de nouveau. Cette idée ou opinion exprimée sur son gilet est l'expression honnête de son opinion à cet effet; la preuve ne permet d'en douter.

[30] Les tribunaux de tous les niveaux se sont fréquemment attardés à cette question. Parmi eux, la Cour supérieure sous la plume de l'honorable juge Jean Chouinard, aussi récemment que le 27 mai 2009, s'est exprimée comme suit<sup>3</sup> :

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

Quant au sens et la portée que doit recevoir la liberté d'expression, on comprendra, à la lumière des objectifs qui la sous-tendent, qu'ils sont très larges. L'« expression » possédant à la fois un contenu et une forme, ces deux éléments pourront être protégés, la violence, comme forme d'expression, étant toutefois exclue ((Irwin Toy Ltd, c. Québec (Procureur général), 1989 1 R.C.S., p. 968-970).

...

Il va de soi qu'obliger une personne qui a un tatouage à cacher celui-ci, constitue une atteinte à ce droit et à cette liberté fondamentale.

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

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

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

De l'avis du Tribunal, la mesure prise par le CPE repose sur des préjugés.

Le Tribunal s'étonne par ailleurs que le CPE ne veuille pas devenir l'arbitre du bon goût alors que c'est précisément ce qu'il a fait en adoptant un code vestimentaire qui prévoit notamment les dispositions suivantes...

[31] Le premier intérêt de cette décision est d'illustrer le test que le Tribunal doit appliquer pour déterminer si la position de l'Employeur était justifiée, c'est-à-dire si son code vestimentaire était acceptable bien qu'il contrevienne en apparence à la charte.

---

<sup>3</sup> Syndicat des travailleuses des Centres de la Petite Enfance du Saguenay-Lac-St-Jean-FSSS-CSN et Centre de la Petite Enfance la Pirouette, 2009 QCCS 2581, C.S., 150-17-001430-070, jugement rendu le 27 mai 2009, page 4

[32] Il faut donc nous attarder à la preuve soumise par l'Employeur afin d'expliquer que son code vestimentaire est valable, écartant de ce fait le droit fondamental à la libre expression de ses opinions dont tous jouissent, incluant monsieur Bergeron.

[33] La preuve illustre que le plaignant avait déjà porté ce gilet avant le mois de janvier 2008. Il appert aussi qu'il lui fut alors dit que c'était toléré dans la mesure où il n'y aurait pas de plainte. Or, le contremaître du plaignant a reçu une plainte d'un employé à ce sujet, la seule d'ailleurs.

[34] L'Employeur a tenté de mettre un peu de chaire autour de l'os en faisant allusion au fait qu'avant de travailler, des employés lisent la Bible. Il en tire comme conclusion qu'ils doivent être offusqués ou dérangés par une affirmation aussi contraire à leurs croyances, soit que Dieu n'existe pas. La preuve ne fait toutefois état d'aucune plainte de la part de ces personnes. Cela dit, il faut toutefois reconnaître que les protections de la charte au droit fondamental de la liberté d'expression de ses opinions, ne pourrait être écartée automatiquement du seul fait qu'il y aurait des plaintes au sujet de l'exercice de ce droit.

[35] Il faut préciser qu'accepter qu'une telle approche ait automatiquement un tel effet, signifierait que des opinions ou l'expression de celles-ci par certaines personnes primerait sur celles des autres, au point où ces autres seraient privés de leur droit à la libre expression de leurs opinions. Cela signifierait que contrairement aux enseignements de la Cour suprême, les tribunaux seraient juges ou arbitres des opinions pour déterminer lesquelles sont acceptables et lesquelles ne le sont pas. C'est donc avec raison que le juge Chouinard a émis l'opinion qu'il faut plus que cela, comme il l'a souligné dans l'extrait précédent de l'affaire du Centre de la Petite Enfance la Pirouette.

[36] Il faut ajouter que l'article 9.1 de la charte stipule que les libertés qu'elle protège, « *s'exercent dans le respect ... de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.* » Cela signifie qu'un tribunal doit aller au-delà du seul milieu d'une usine lorsqu'il a à juger si l'exercice du droit à la libre expression a été fait « *dans le respect de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.* »

[37] Cela signifie donc qu'avant d'établir un règlement d'usine, l'Employeur doit mesurer s'il respecte les droits qu'elle protège en conformité avec ce qu'elle vise. Comme un tribunal, il ne peut limiter son analyse à un groupe d'individu travaillant dans une usine, mais à l'ensemble de la communauté des citoyens québécois. C'est ainsi qu'il pourra sanctionner l'expression d'une opinion que la charte ne protège pas, parce que, à titre d'exemple, elle est à caractère racial ou haineux, ce qui est contraire à l'ordre public ou au bien-être des citoyens suivant le consensus judiciaire.

[38] Cela mérite une précision importante. En effet, l'Employeur pourra limiter son analyse à sa seule usine si les raisons pour lesquelles il interdit l'expression d'une opinion reposent non pas sur l'opinion elle-même mais sur la façon qu'elle est exprimée, par exemple si elle nuit au travail ou aux opérations de l'entreprise d'une manière non négligeable et significative.

[39] Il peut aussi empêcher l'expression d'une opinion parce que le comportement de ces personnes au moment où elles l'expriment, est un objet de discipline, par exemple si elle s'accompagne de violence ou de grossièretés. Dans un tel cas l'Employeur ne privera pas la personne d'exprimer son opinion, mais il lui interdira de le faire dans son usine de la façon qu'elle le fait. Il ne sanctionnera pas son opinion ou son droit à l'expression de celle-ci, mais son comportement au moment de l'exprimer.

[40] En l'instance, ce sont essentiellement la survenance d'une plainte par un employé qui n'a pas témoigné et d'un questionnement d'un autre sur ce qu'il allait faire, que l'Employeur tente de justifier par des faits l'interdiction qu'il fait à ses employés par son code vestimentaire, de porter des vêtements portant des inscriptions à caractère religieux. C'est ainsi qu'il prétend qu'il était justifier d'écarter le droit fondamental à la libre expression d'opinions protégée par la charte. D'évidence, pour cela il faut bien plus que l'inconfort ou la différence d'opinion d'autres personnes, comme nous l'avons vu précédemment.

[41] Les tribunaux ont constamment énoncé la primauté de la charte sur toute loi ou tout règlement, aussi faut-il considérer qu'une limite à l'exercice d'un droit protégé par la charte, dont celui de la libre expression de ses opinions, doit être fondée sur des circonstances sérieuses et exceptionnelles. À cet égard, en plus du préambule dont un extrait a été reproduit précédemment, l'article 9.1 de la charte donne une indication d'un exercice pouvant lui être contraire. Il se lit comme suit :

**Exercice des libertés et droits fondamentaux** Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

[42] La Cour suprême du Canada énonce d'ailleurs que le droit des uns est limité par le droit des autres, tel qu'en fait foi l'extrait suivant de l'arrêt Syndicat North Crest cité précédemment :

Dès que la liberté de religion (*ici d'expression*) entre en jeu, le tribunal doit déterminer si l'exercice de ce droit a fait l'objet d'une entrave non négligeable ou non insignifiante constituant une atteinte à la liberté de religion (*ici d'expression*) garantie par la Charte québécoise (ou la charte canadienne). Cependant, même si le demandeur parvient à prouver l'existence d'une entrave non négligeable, une conduite religieuse (*ou d'expression*) susceptible de causer préjudice aux droits d'autrui ou d'entraver l'exercice de ces droits n'est pas automatiquement protégée. La protection ultime accordée par un droit garanti par la charte québécoise doit être mesuré par rapport aux autres droits et au regard du contexte sous-jacent dans lequel s'inscrit le conflit apparent. (Soulignements ajoutés)

[43] Monsieur Bergeron n'a fait part d'aucune agressivité envers les autres, il n'a qu'émis une opinion qui n'empêchait aucunement quiconque d'en émettre une différente. Il n'a privé personne de son droit d'expression et n'a donc causé aucun préjudice à quiconque en regard de l'exercice par ces autres, d'un droit garanti par la charte.

[44] Comme le souligne le juge Chouinard dans l'affaire Centre de la Petite Enfance la Pirouette, en recherchant la neutralité, l'Employeur a en quelque sorte voulu éviter de se trouver dans la position d'arbitre d'opinions différentes dans son usine, ce qu'il a d'ailleurs confirmé comme suit dans un avis disciplinaire adressé au plaignant : « *Nous vous avons mentionné par le passé que nous ne voulions plus gérer cette situation* » (S-6).

[45] Bien qu'il soit compréhensible que ce rôle d'arbitre d'opinions ne soit facile ou agréable à accomplir, l'Employeur n'a pas toutefois pas à jouer ce rôle, il n'a plutôt qu'à intervenir de manière disciplinaire en regard de la façon que l'opinion est émise ou du comportement de celui ou de celle qui l'émet, par exemple si c'est fait agressivement, avec mépris, de manière menaçante ou pour nuire de manière importante ou significative aux opérations de l'usine, sauf si dans son essence même, l'opinion n'est pas protégée par la charte, comme il en a été discuté précédemment, ce qui n'était pas le cas en l'instance.

[46] En ce qui a trait à la valeur probante de l'affirmation de l'Employeur à l'effet que plusieurs « *plaintes* » lui aurait été adressées par des employés, il faut retenir que la preuve n'en établit qu'une et que la seule personne qui se serait plainte auprès au contremaître, n'a pas été entendue. Nous ne savons donc pas autrement que de la bouche de ce contremaître ce qu'était véritablement cette plainte. Peut-être ne

s'agissait-il pas plutôt que l'expression d'un certain inconfort devant une telle inscription sur le gilet du plaignant? C'est peut-être ce que nous devrions croire puisque l'Employeur a parlé d'un « *inconfort* », mais nous ne savons pas le sens véritable de cette plainte, rapportée par un tiers.

[47] Le droit de s'exprimer, protégé par la charte, prime sur la volonté de l'Employeur ne pas être pris dans un débat à la suite de l'exercice du droit d'expression par un de ses employés ou en raison des difficultés qu'il peut rencontrer à cet égard, sauf si cela constitue une contrainte non négligeable et significative en regard de ses opérations. Il n'en n'était certes pas ainsi dans le cas de monsieur Bergeron.

[48] En conclusion, le Tribunal est d'avis que le code vestimentaire de l'Employeur contrevient à la charte en privant monsieur Bergeron de son droit à la libre expression. Il faut ajouter que ce droit pose comme corolaire essentiel, que des personnes peuvent ne pas partager l'opinion exprimée. Si cette opinion n'est pas obscène, violente, raciale ou haineuse, pour ne relever que ces aspects, son expression ne viole pas le droit à la libre expression et ne peut être interdite par un règlement d'ordre général.

[49] Le fait que certaines personnes dans l'usine puissent ne pas aimer l'opinion de monsieur Bergeron, voire partager une opinion opposée, ne justifie pas la privation du droit fondamental de monsieur Bergeron d'émettre par écrit l'opinion que « *Dieu n'existe pas* ».

[50] Pour ces motifs, le Tribunal conclut que l'interdiction faite au plaignant de porter un gilet sur lequel est inscrit « *Dieu n'existe pas* », constitue une violation de son droit fondamental à la libre expression de son opinion.

[51] D'autre part, un ordre en contravention avec la charte n'est pas un ordre valide et l'employé qui le reçoit n'est pas alors tenu à l'obéissance. Conséquemment, monsieur Bergeron était justifié de refuser cet ordre et était, par voie de conséquence, en droit de porter ce gilet (S-8), en vertu de son droit fondamental à la libre expression.

**DÉCISION**

[52] Pour tous ces motifs, les griefs contestant les trois mesures disciplinaires imposées à monsieur Bergeron, sont accueillis.

[53] Il est ordonné à l'Employeur de réintégrer le plaignant dans la fonction qu'il occupait lors de son congédiement, le 26 janvier 2009;

[54] Il est ordonné à l'Employeur de reconnaître et d'accorder au plaignant tous les droits et privilèges dont il aurait pu être privé depuis ou en conséquence de son congédiement, telles les vacances, leur rémunération, les droits d'ancienneté ou ceux qui en découlent, et autres, le cas échéant;

[55] Il est ordonné à l'Employeur de verser au plaignant une indemnité équivalant à la perte de revenu qu'il a pu subir depuis la date de son congédiement jusqu'au jour de sa réintégration, ladite indemnité étant majorée de l'intérêt légal prévu au *Code du travail du Québec*, calculé depuis la date du dépôt de chacun des griefs;

[56] Il est ordonné à l'Employeur de retirer du dossier du plaignant les trois mesures disciplinaires sous étude;

[57] La réintégration de monsieur Bergeron doit être effective dans les trente jours de la présente, délai à l'intérieur duquel l'Employeur doit aussi verser l'indemnité dont il est question aux paragraphes précédents.



[58] À défaut des parties de s'entendre sur l'indemnité à être versée au plaignant ou sur les autres droits ou privilèges qui doivent être compensés ou reconnus, le Tribunal convoquera de nouveau les parties sur ces questions ou l'une d'elle, selon le cas, sur demande écrite de l'une ou l'autre partie.

Fait à Sherbrooke ce 30 septembre 2009

---

M<sup>e</sup> Richard Marcheterre, arbitre

Pour le syndicat : Monsieur Michel Courcy

Pour l'employeur : Maître Marc Lapointe

Date(s) d'audience : 11 septembre 2009

Date(s) de délibéré : 25, 28 et 29 septembre 2009