

DÉCISION ARBITRALE

Dans des affaires de griefs entre

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

l'employeur

et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES POSTES**

le syndicat

Procureur pour la Société :

Madame Pascale Lafrenière

Procureur pour le Syndicat :

Monsieur Yves Chaloult

Arbitrage formel / régulier :

Régulier

Griefs numéros :

350-10-00141

350-07-16433 et autres

Plaignant(s) :

François Bécotte et autres

Date et lieu de l'audition :

29 juillet 2013, à Montréal

Les Griefs

[1] Le grief numéro 350-10-00141 a été le seul mentionné dans la saisine du 10 mai 2013. (Il s’y trouvait cependant un ajout manuscrit : « + autres».)

[2] Ce grief est libellé comme suit :

«Le ou vers le 3 juin 2011, le STTP a pris connaissance que l’employeur a imposé des mesures disciplinaires à des employées et employés qui ont exercé un moyen de pression, en refusant de porter l’uniforme, dans le cadre de la négociation de la convention collective. Cette situation constitue de la discrimination et contrevient aux droits fondamentaux de libre expression.

Conformément à la convention collective, le syndicat demande le retrait des mesures disciplinaires imposées ainsi que toute annotation relative à cette situation, avec le recouvrement de leur plein salaire perdu, en y incluant les bénéfices et avantages qui s’y rattachent. Le syndicat se réserve le droit de réclamer tout autre redressement additionnel, ainsi que les intérêts au taux prescrit par l’article 28 de la Loi du ministère du revenu...»

[3] La mention «+ autres» fait référence à quelque deux cent quatre-vingt-trois (283) griefs individuels levés par les salariés qui ont reçu des lettres semblables à celle qui avait été adressée à Madame Solange Dormay le 26 mai 2011, laquelle est reproduite à la page qui suit.

[4] Les parties ont convenu que la décision à intervenir sur le grief numéro 350-10-00141 s’appliquerait à ces griefs individuels.

[5] Il convient de noter ici que la procédure dans le présent cas est celle d’un arbitrage dit régulier (articles 9.50 à 9,71 de la convention collective).

S.T.P.

13 JUN 2011

LOCAL DE MONTRÉAL

Succursale Longueuil Principale
860 Ste-Foy
Longueuil, Québec
J4K 1V0

26 Mai 2011

Mme. Solange Cormuy
Factrice, plein temps

ID : 7023081

Madame,

La présente fait suite à l'événement du 18 Mai 2011 alors que vous avez refusé d'obtempérer à la directive de porter votre uniforme de facteur lors de la livraison de votre itinéraire. Compte tenu des circonstances, nous avons décidé d'agir unilatéralement.

En effet, le 18 mai 2011, vous êtes arrivé à la succursale Longueuil Principale sans votre uniforme de facteur. Avant de quitter, nous vous avons donné la directive de vous changer avant d'aller effectuer la livraison de votre itinéraire. Or, vous avez délibérément choisi de ne pas obtempérer à la directive et vous avez effectué la livraison de votre itinéraire sans votre uniforme.

En tant qu'employé de Postes Canada, nous ne pouvons tolérer un tel comportement de votre part. Vous devez respecter les directives émises par vos supérieurs. Qui plus est, dans le cadre de vos fonctions, vous êtes tenus d'effectuer la livraison de votre itinéraire avec l'uniforme de facteur qui vous est fourni par la Société suivant la politique établie sur le port de l'uniforme. Il en va de l'image même de Postes Canada si les facteurs ne portent pas l'uniforme.

Étant donné que vous avez refusé d'obtempérer à la directive qui vous a été donnée de vous changer avant d'aller effectuer la livraison de votre itinéraire et que par le fait même, vous n'avez pas respecté la politique de la Société sur le port de l'uniforme, vous vous verrez imposer un (1) jour de suspension à être servie le 23 juillet 2011.

Nous nous attendons à ce que dès maintenant vous respectiez ces directives qui vous sont données ainsi que la politique de la Société sur le port des uniformes et que vous portiez en tout temps votre uniforme de facteur lorsque vous effectuez la livraison de votre itinéraire sans quoi, en cas de récidive, des mesures disciplinaires plus sévères pourraient être envisagées.

Soyez avisé que nous sommes toutefois disposés à vous rencontrer, à votre demande, pour discuter si vous avez des informations pertinentes à nous communiquer relativement à l'événement précité et à réviser notre position au besoin.

Une copie de cette lettre sera déposée à votre dossier.
Nom du superviseur : 
Titre : *Superviseur*

[6] En début d'audience, le 29 juillet 2013, les représentants des parties ont consenti les admissions d'usage (procédure et compétence).

La Preuve

[7] Les parties ont également convenu de circonscrire la preuve aux vingt-deux (22) admissions reproduites aux deux pages ci-après. (document S-4)

La Position du Syndicat

[8] Les thèmes suivants ont été abordés par le porte-parole du syndicat :

- la liberté d'expression;
- la période de négociations;
- Le caractère non offensant du geste reproché;
- Le maintien du service à la clientèle.

[9] La liberté d'expression est un droit reconnu par la Charte canadienne des droits et libertés, en son article 2. Une jurisprudence maintenant bien établie a déterminé que la Charte devait être considérée comme faisant partie intégrante de toute convention collective.

[10] L'article 5.01 de la convention collective prohibe toute discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation ou sanction disciplinaire plus sévère à l'endroit d'un salarié du fait «...*de son adhésion au Syndicat ou de son activité au sein de celui-ci*».

[11] Le contexte doit être pris en compte, et, tel que révélé par les admissions reproduites plus haut, les faits se sont produits en pleine période de conflit de travail, soit à l'occasion des négociations en vue du renouvellement de la convention collective.

Admissions

Historique :

1. Début de négociations : 21 octobre 2010
2. Nomination d'un conciliateur : 31 janvier 2011
3. Négociation intensive (hôtel) : 22 février 2011
4. Vote de grève à Montréal : 29 mars au 13 avril 2011
5. Début médiation : 4 mai 2011
6. Journée d'action nationale : 11 mai 2011
7. Offre finale de L'Employeur : 16 mai 2011
8. Préavis de 72 hrs : 30 mai 2011
9. Droit de grève : 02 juin 2011
10. Grève tournante à Montréal : 6 et 14 juin 2011
11. Lock-out : 15 juin 2011
12. Loi spéciale : 26 juin 2011
13. Retour au travail : 27 juin 2011

Faits :

14. Sur une période allant du ou vers le 18 mai 2011 au 30 mai 2013, des facteurs et factrices de Montréal ont effectué leur livraison en portant une partie de l'uniforme; le pantalon prévu à l'uniforme fut remplacé par des "Jeans";
15. Le port de l'uniforme est prévu à la convention collective;
16. ± 283 griefs ont été déposés pour un total de ± 354 jours de suspension;
17. Les facteurs et factrices avaient tous reçu la directive claire et ce, à plusieurs reprises, de porter l'uniforme complet pour la livraison sans quoi ils seraient disciplinés;

18. Les facteurs et factrices concernés par les griefs ont triés leur courrier à l'intérieur de la succursale en jeans;
19. Les facteurs et factrices avaient tous reçu à nouveau la directive de se changer et de porter leur uniforme au complet avant de sortir pour effectuer la livraison de leur itinéraire;
20. Les faits tel que rapportés dans les lettres disciplinaires sont admis et non contestés ;
21. Aux moments des événements qui ont donné suite aux mesures disciplinaires, la convention collective était en vigueur;
22. Les facteurs et factrices concernés par les griefs se sont vu imposer un jour de suspension .

[12] Comme l'enseigne la jurisprudence (sur laquelle nous reviendrons), il est important que le message n'ait rien d'offensant pour l'employeur, et le fait de porter un uniforme partiellement modifié n'est certes pas de nature à nuire à l'image que la Société veut projeter.

[13] Le geste reproché aux salariés ne saurait être interprété comme un ralentissement de travail, et le service à la clientèle ne s'en est nullement trouvé affecté, vu le caractère public des négociations en cours.

[14] Le syndicat conclut, somme toute, à un exercice abusif du droit de gérance de la part de la Société.

La Position de la Société

[15] Dans le grief reproduit au paragraphe (2) ci-dessus, le syndicat a stipulé que la situation en question constituait de la discrimination. Tel étant le cas, le fardeau de la preuve lui incombait.

[16] Suivant l'admission 21, la convention collective était en vigueur au moment des événements, y compris l'article 34.10 :

«Une employée ou un employé qui reçoit un article quelconque de vêtement...doit :

c) s'abstenir de substituer un article quelconque de vêtement à un article attribué par la Société.»

[17] Le tableau 4, sous l'article 34.01, donne les détails de la dotation vestimentaire à l'intention des factrices et facteurs, entre autres. On y prévoit un *«pantalon/short de marche»*. Dans le Guide du facteur, sous la rubrique *«Apparence et tenue»*, on peut lire la mention suivante :

«Ne porter que les vêtements qui vous ont été remis par le Société.»

[18] L'uniforme prescrit constitue un tout, ce qui inclut les pantalons. Il s'agit, somme toute, de «*la carte de visite*» de la Société, suivant l'expression utilisée par Madame Lafrenière, et l'image projetée ne doit pas être modifiée.

[19] L'ordre de la Société était tout à fait légitime, en plus d'être clair et précis, et le refus des salariés de s'y conformer constituait clairement de l'insubordination, ce qui justifiait les mesures disciplinaires entreprises.

[20] L'obligation pour les salariés de porter l'uniforme prescrit n'origine pas d'un droit de gérance, mais bien d'une disposition de la convention collective négociée entre les parties et qui était alors en vigueur, à laquelle le syndicat oppose l'argument de la liberté d'expression.

[21] L'article 5.01 de la convention collective parle d'une activité au sein du syndicat, et non pas d'une activité syndicale. Même s'il s'agissait d'une période de négociations, l'action entreprise n'était pas une directive du syndicat, mais plutôt une initiative d'un groupe de salariés.

[22] En bref, la Société voulait simplement protéger un droit que lui reconnaît clairement la convention collective, dans le but de sauvegarder son image et prévenir des conséquences économiques possibles.

Réplique du Syndicat

[23] Sur ce dernier point, le porte-parole du syndicat a souligné qu'aucune preuve n'avait été administrée quant à l'atteinte à l'image de la Société, non plus que quant à ces «*conséquences économiques*».

La Jurisprudence

[24] La représentante de la Société a déposé un extrait du traité de Brown & Beatty où l'on trouve, au paragraphe 9 :1410, l'énoncé suivant :

«In essence, arbitrators have adopted a balanced approach and have attempted to give effect to the union's ambition to advance its lawful interests as long as such activities do not undermine or inhibit legitimate employer interests.»

[25] Pour sa part, le porte-parole du syndicat a mis en lumière certains passages d'une décision du 17 octobre 1997 du Conseil canadien des relations de travail dans une affaire mûe entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, (1997) D.C.C.R.T. no 19 :

Paragraphe 20 : *«Même si un employeur a le droit d'adopter des règlements sur l'habillement ou d'instaurer un code relatif à la tenue vestimentaire, pourvu que ces règles soient raisonnables et fondées sur des préoccupations légitimes et convaincantes selon lesquelles l'habillement ou l'aspect extérieur de l'employé influe sur l'entreprise de l'employeur, le fait d'afficher sur ses vêtements son appui pour l'agent négociateur, pendant la période de négociation collective, dans les jours précédant l'obtention du droit de déclencher la grève, n'est pas nécessairement incompatible avec le déroulement ordonné du travail.»*

Paragraphe 22 : *«Selon nous, même s'il était dans une certaine mesure provoquant, le comportement des employés (à savoir le refus de porter l'uniforme complet) dans ce contexte n'était pas offensant, il ne visait pas à diffamer la Société et n'avait pas pour objet de nuire aux activités de la Société.»*

Paragraphe 23 : *«... Il est important de noter que rien dans la preuve n'a établi que la manifestation de cet appui a nui aux relations de la Société avec sa clientèle ou à la confiance que témoigne le public dans le service postal. Il est aussi manifeste que l'existence et la nature du différend entre les parties au plan de la négociation collective sont de notoriété publique.»*

[26] Monsieur Chaloult a également cité une autre décision «*maison*», soit celle de l'arbitre soussigné, dans le cadre d'une demande d'ordonnance intérimaire formulée par le syndicat dans l'affaire des «*macarons*» (décision du 11 décembre 2008). J'y réfèrais moi-même à une décision de l'arbitre Outhouse dans une affaire mûe entre les mêmes parties (2 septembre 1986, 26 L.A.C. (3d) 58 :

Page 67 : *«...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.»*

[27] En regard de cette décision de l'arbitre Outhouse et de celle de l'arbitre I. Christie du 9 décembre 1993 (CUPW Grievance no. R01-37-00005), j'écrivais moi-même à la page 23 de ma décision du 11 décembre 2008 :

«En d'autre 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.»

[28] A la page 22 de sa décision, l'arbitre Christie, en énumérant ces balises, y est allé du commentaire suivant :

«... Dans ces circonstances, la Société pourra les interdire seulement si elle prouve que leur effet nuisible l'emporte sur le droit législatif des employés de s'exprimer leurs vues au sujet des relations de travail. Il y a lieu de privilégier ce droit.» (mes soulignés)

[29] Le port de «jeans» avait été un des moyens de pression utilisé dans le cadre des négociations entre le Syndicat de la fonction publique du Québec et l'École nationale de police du Québec. La décision du juge administratif Jacques Daigle, en date du 28 janvier 2010, référence 2010 QCCRT 0042, portait sur des événements similaires à ceux de la présente affaire. Les paragraphes qui suivent méritent d'être soulignés :

Paragraphe 81 : *«Comme dans d'autres cas d'exercice des droits de la gérance, il est nécessaire de distinguer le contexte d'une situation régulière d'opération de celui d'une situation de conflit de travail.»*

Paragraphe 86 : *«Dans tous les cas d'espèce qui ressortent de la jurisprudence évoquée plus haut, l'exercice du moyen de pression était combattu par l'employeur qui estimait qu'il lui était préjudiciable. Conclure que l'employeur doit donner son accord pour qu'un moyen de pression puisse s'exercer, c'est conclure qu'il n'y en aurait jamais.»*

Paragraphe 88 : *«Porter un jeans à l'encontre d'une politique manifeste de l'employeur n'est pas un geste illégal, même si, certes, cela constitue un irritant pour ce dernier. Mais n'est-ce pas là l'une des caractéristiques d'un moyen de pression exercé dans le cadre d'une négociation ?»*

Paragraphe 91 : *«Dans ces arrêts, la Cour suprême eut l'occasion d'exprimer comment la liberté d'expression, exercée dans un contexte de conflit de travail, constitue l'un des fondements de la société libre et démocratique dans laquelle nous vivons.»*

[30] Il s'agissait également d'examiner des moyens de pression exercés par un groupe de salariés contre leur employeur dans l'affaire mettant en cause la Communauté urbaine de Montréal c. la Fraternité des policiers de la CUM et le Conseil des services essentiels, qui a donné lieu au jugement de la Cour d'appel du 11 septembre 1995 (500-09-001595-933). L'extrait suivant me semble pertinent :

Page 21 : *«Un groupe de policiers, dans le cadre d'une négociation d'une convention collective, peut très bien faire connaître publiquement sa contestation de la position de l'employeur en recourant de façon paisible et pacifique (est-il nécessaire de le dire) à certains moyens de pression légaux ou à des actions qui, de leur nature, sont «concertées». Nous nous situons ici dans l'exercice des libertés d'opinion, d'expression et d'association qui sont garanties par les Chartes canadienne et québécoise.»*

Décision

[31] C'est à la lumière de ces autorités qu'il convient d'analyser la situation qui met ici en conflit une disposition de la convention collective et le droit reconnu à la liberté d'expression dans le contexte d'un conflit de travail.

[32] Le tribunal doit aussi prendre en compte les dispositions de la convention collective :

«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.»

[33] Aux décisions des arbitres Outhouse et Christie et du soussigné, s'ajoute celle de l'arbitre Guy E. Dulude, rendue le 10 février 2012, accueillant au fond le grief relatif aux macarons. Le dossier avait été retourné à l'arbitre en exécution d'un jugement du 28 avril 2011 de la Cour supérieure du Québec. Il convient cependant de souligner que l'arbitre

Dulude avait déjà rendu une décision au fond le 10 mars 2010, accueillant «*le grief national du Syndicat (N00-07-00016) au motif principal que la Société avait contrevenu aux dispositions de la convention collective (notamment les articles 5.01 et 9.103) et, subsidiairement à celles de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi qu'aux décisions des arbitre Outhouse et Christie*» (paragraphe 1 de la décision du 10 février 2012).

[34] Il s'agit ici, à n'en pas douter, d'un cas «*comportant des circonstances substantiellement identiques*» à celles des décisions rendues par les quatre arbitres en question. En effet, les parties étaient au cœur des négociations en vue du renouvellement de la convention collective, et le moyen de pression exercé par les salariés touchait au port de l'uniforme. Ce moyen n'était pas «*offensant, il ne visait pas à diffamer la Société et n'avait pas pour objet de nuire aux activités de la Société*». (Décision du Conseil canadien, paragraphe 25 ci-dessus).

[35] Dans ces quatre décisions «*maison*», de même que dans celle du Conseil canadien, la priorité a été reconnue au droit de libre expression sur celui d'un droit de gérance ou d'un droit reconnu à un employeur par la convention collective .en vigueur.

[36] Pour réussir dans une telle interdiction, la Société devait prouver que l'effet nuisible de ce moyen de pression (le port du jeans) l'emportait «*sur le droit législatif des employés d'exprimer leurs vues au sujet des relations de travail.*» (décision de l'arbitre Christie, page 22). Tout comme cet arbitre, le soussigné soutient que le droit à la liberté d'expression doit être privilégié.

[37] En termes plus simples, les droits reconnus aux salariés par l'article 5.01 de la convention collective et par l'article 2 de la Charles canadienne des droits et libertés priment ceux que l'article 34 de la convention collective reconnaît à la Société, et ceci seulement dans le contexte révélé par la preuve.

[38] Une telle prise de position respecte les termes de l'article 9.103 de la convention collective, en ce sens qu'elle s'inscrit dans la ligne de pensée clairement établie par les décisions antérieures en semblable matière.

Dispositif

[39] Le grief numéro 350-10-00141 est accueilli.

Les mesures disciplinaires imposées par la Société au mois de mai 2011 sont annulées, à toutes fins que de droit, soit celles qui ont été imposées suite à l'exercice du moyen de pression par les employées et employés dans le cadre de la négociation de la convention collective.

[40] Il est ordonné à la Société d'indemniser les employées et employés intéressés en les compensant pour le salaire perdu au taux alors en vigueur, de même que pour les bénéfices et avantages qui s'y rattachent, le tout avec intérêts au taux fixé par l'article 28 de la Loi sur le Ministère du revenu.

[41] Le tribunal garde compétence au cas de difficultés dans la détermination de ces indemnités.

Montréal, ce 4 septembre 2013

CLAUDE LAUZON, Arbitre