

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : **21 novembre 2013**

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Harvey Frumkin**

---

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES**

Ci-après appelée « **l'employeur** »

ET

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES**

Ci-après appelé « **le syndicat** »

Plaignant : **Stephan Brassard**

Grief : **N° 350-10-05321 daté du 18 juillet 2012**

Procureur de l'employeur : **Mme Johanne Gagnon**

Procureur du syndicat : **Mme Nancy Beauchamp**

Date de l'audition : **30 octobre 2013**

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES**

ET

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES**

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

[1] Le soussigné, Harvey Frumkin, a été désigné, après entente entre les parties, arbitre unique pour entendre le grief mentionné ci-dessus. L'audition a eu lieu à Montréal le 30 octobre 2013. Mme Johanne Gagnon représentait l'employeur et Mme Nancy Beauchamp, le syndicat. Après avoir examiné les arguments des deux parties, les diverses pièces soumises, la preuve et la convention collective, le tribunal fait part de sa décision.

[2] Le grief déposé dans la présente affaire porte la date du 18 juillet 2012; on y conteste la décision de l'employeur d'imposer au plaignant une suspension disciplinaire d'une journée, soit le 17 juillet 2012. Le plaignant soutient que cette suspension était injustifiée et déraisonnable et qu'elle constituait une violation des droits que lui confère la convention collective. Il demande l'annulation de cette mesure disciplinaire, une indemnité pour le préjudice qu'il a subi et le respect de tous ses droits et avantages. Le grief tel qu'il a été soumis se lit comme suit :

« Énoncé du grief

Par une lettre date du 15 juin 2012, signée par Olivier St-Cyr Diotte, l'employé susmentionné est informé que l'employeur lui impose une suspension d'un (1) jour, servie le 17 juillet 2012. Cette mesure disciplinaire lui est imposée sans cause juste, raisonnable et suffisante et est contraire aux dispositions de la convention collective.

Redressement demandé

Conformément à la convention collective, le Syndicat demande pour l'employé susmentionné, le retrait de son dossier personnel de la lettre ci-haut mentionnée ainsi que toute annotation relative à cet événement, la levée de la mesure disciplinaire avec le recouvrement de son plein salaire perdu, y incluant les bénéfices et avantages qui s'y rattachent. Le Syndicat se réserve le droit de réclamer tout redressement additionnel, y incluant les intérêts au taux prescrit à l'article 28 de la loi du ministère du Revenu. Le syndicat se réserve le droit de modifier le présent grief. »

[3] La décision d'imposer une mesure disciplinaire, contre laquelle le grief est dirigé, a été communiquée au plaignant dans une lettre datée du 15 juin 2012 :

« Succursale De Lorimier  
4535 Papineau  
Montréal, Québec  
H2H 1V0

Le 15 juin 2012

Stephane Brassard

ID : 7016053

Monsieur,

La présente fait suite à la rencontre tenue le 15 juin 2012 à laquelle vous assistiez ainsi que M. Stephane Kourie, délégué syndical, M. David Demers, superviseur, ainsi que le soussigné. Le but de cette rencontre était de discuter du non respect d'une directive suite au port du carré rouge à l'extérieur de la succursale le 8 juin 2012.

En effet, le 8 juin 2012, vers 14h09, j'ai observé en la présence de Jean-Yves Gougeon, chef d'unité que vous portiez le carré rouge alors que vous étiez sur votre itinéraire lors de votre livraison. Je vous ai donné la directive de retirer le carré rouge de votre uniforme et de continuer votre itinéraire. Vous avez continué votre itinéraire mais vous avez refusé de retirer le carré rouge de votre uniforme.

Lors de la rencontre, je vous demande pourquoi vous aviez refusé d'obtempérer la directive. Vous m'avez répondu que vous aviez des droits fondamentaux que vous aviez le droit de vous exprimer. Je vous ai alors expliqué que lorsqu'une directive est donnée vous devez la suivre. Je vous ai aussi expliqué que nous avons reçu des plaintes téléphoniques de clients concernant les employés de postes canada portant le carré rouge.

Compte-tenu des faits ci-hauts mentionnés et considérant l'ensemble de votre dossier personnel, je vous impose une journée de suspension non payée qui sera

servi le 17 juillet 2012. Advenant récidence, des mesures disciplinaires plus sévères pourraient être envisagées.

Une copie de cette lettre sera versée à votre dossier.

(s) Olivier St-Cyr Diotte  
Chef d'unité succursale De Lorimier/St-Henri »

[4] En fait, dans le grief on conteste une décision de l'employeur d'imposer une suspension disciplinaire au plaignant, qui occupe un poste de facteur, à la suite de son refus de se conformer à une directive patronale, soit le retrait d'un carré rouge qu'il avait fixé à son uniforme et qui était apparent alors qu'il livrait du courrier sur son itinéraire habituel. La lettre disciplinaire reproduite ci-dessous est explicite.

[5] La preuve déposée au cours de l'audience a pris la forme d'une liste de faits admis et de documents ayant trait aux politiques de l'employeur régissant le port de l'uniforme, le code vestimentaire en général et les insignes dont on autorisait le port ou l'affichage dans certaines circonstances. La liste des faits admis est la suivante :

« ADMISSIONS GRIEF 350-10-5321

1. Procédure de grief a été suivie et l'arbitre a juridiction.
2. En juin 2012, la directive avait été donnée aux facteurs de l'unité Delorimier de pas porter le carré rouge pour effectuer leur livraison à l'extérieur.
3. M. Brassard, facteur a Delorimier, était au courant de cette directive.
4. Le 8 juin 2012, M. Brassard a été aperçu par ses superviseurs, vers 14h09, à effectuer la livraison de son itinéraire alors qu'il portait le Carré Rouge.
5. M. Olivier St-Cyr Diotte a donné l'ordre à M. Brassard de retirer le carré rouge pour poursuivre sa livraison. Celui-ci a refusé.
6. Les explications de M. Brassard, lors de l'entrevue, sont ceux qui sont reflétés dans la lettre.
7. M. Brassard avait à son dossier personnel une lettre disciplinaire du 25 mai 2012, non contestée.
8. M. Brassard était lui-même étudiant en droit au moment des événements. »

[6] Le grief survient dans le contexte de manifestations publiques d'envergure destinées à faire pression sur le gouvernement du Québec contre une décision d'augmenter les frais de scolarité des étudiants fréquentant l'université pour les années scolaires 2012-2013 et suivantes. Ces manifestations avaient attiré des milliers de participants, étaient généralisées et en cours. Il en résultait une polarisation des opinions et des points de vue quant au bien-fondé ou non de la politique et de l'approche adoptée à l'égard des frais de scolarité des étudiants à l'université que le gouvernement s'apprêtait à adopter.

[7] Un carré rouge est devenu le symbole du mouvement politique opposé à la position du gouvernement sur les frais de scolarité. À ce sujet, le port d'un carré rouge par une personne était devenu synonyme d'appui ou de sympathie de cette dernière envers le mouvement de protestation.

[8] Au début du mois de juin 2012, l'employeur a émis une directive stipulant que ses facteurs ne devaient pas porter le carré rouge sur leurs uniformes lorsqu'ils effectuaient la livraison du courrier. On doit en déduire qu'il ne voulait pas être associé à l'un ou l'autre des courants d'opinion au sujet du conflit en cours et, qu'à cette fin, il voulait afficher sa neutralité. Il convient de noter que la directive émise par l'employeur à cette occasion se limitait, pour ce qui est de son application, aux employés en service et traitant avec le public, comme les facteurs effectuant la livraison du courrier.

[9] Le 8 juin 2012, le plaignant a été vu par ses superviseurs portant un carré rouge sur son uniforme alors qu'il livrait du courrier. On lui a demandé de le retirer pendant qu'il effectuait sa tâche. Ce dernier a refusé et a continué à porter le carré rouge en situation de travail, invoquant son droit fondamental à exprimer librement son point de vue sur la question des droits de scolarité et le conflit en cours.

[10] Devant la position ferme adoptée par le plaignant, l'employeur l'a convoqué à une rencontre disciplinaire en conformité des modalités établies dans la convention collective en matière de mesures disciplinaires; la réunion devait avoir lieu le 15 juin

2012. Le plaignant s'y est présenté en compagnie de son représentant syndical. La décision de l'employeur d'imposer au plaignant une suspension disciplinaire d'une journée a suivi.

[11] À l'appui de sa décision, l'employeur a attiré l'attention du tribunal sur sa politique concernant son code vestimentaire (*Code vestimentaire pour les employés qui ont droit à un uniforme*) lequel oblige ses employés qui traitent avec le public à porter un uniforme durant leur service ainsi que sur le *Guide du facteur* où l'on décrit ce qui est attendu des employés qui doivent porter un uniforme durant leur service et quels insignes peuvent y être portés. À cet égard, selon l'employeur, le *Guide du facteur* est clair lorsqu'il limite les insignes autorisés sur les uniformes à ceux qui sont mentionnés ci-après :

**« 3. Insignes autres que ceux de Postes Canada**

Voici une liste des insignes qu'il vous est permis de porter :

- médailles (médailles de guerre par exemple);
- épinglette d'adhésion syndicale;
- épinglette de l'Ambulance Saint-Jean et insigne de secouriste;
- insignes portés durant une courte période de temps, tels que le coquelicot du jour du Souvenir ou l'insigne d'une agence de services. »

[12] L'employeur fait remarquer que les insignes à l'appui d'un mouvement politique ne font de toute évidence pas partie de ceux qui sont mentionnés ci-dessus.

[13] Selon l'employeur également, le droit à la liberté d'expression invoqué par le plaignant dans la présente affaire n'équivalait pas à un droit de porter un insigne pouvant avoir pour effet d'associer son opinion sur un conflit politique avec son employeur. Aux dires de l'employeur, le plaignant, en raison de son poste de facteur portant un uniforme, était le plus visible de ses employés traitant avec le public. Il était, selon lui, à ce titre, un ambassadeur de l'employeur et son représentant auprès du

public et, partant, le fait de porter le carré rouge sur son uniforme alors qu'il était en service pouvait fort bien être perçu comme le signe de l'appui de l'employeur au mouvement politique soutenu par le plaignant. Selon l'employeur, il était important qu'il demeure neutre sur la question du bien-fondé ou non de la position adoptée par le gouvernement et sa préoccupation légitime était que le port d'un carré rouge par les facteurs durant leur ronde pouvait fort bien compromettre, aux yeux du public, la position de neutralité qu'il était en droit de maintenir.

[14] Le syndicat quant à lui se fonde sur le droit à la liberté d'expression dont jouit toute personne en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Selon ses dires, le plaignant, en vertu de cette dernière, avait le droit d'exprimer librement ses opinions politiques dans la présente affaire, de soutenir que la décision du gouvernement d'augmenter les frais de scolarité des étudiants à l'université à partir de l'année scolaire 2012-2013 était injustifiée et de porter le symbole représentant l'opposition à la position du gouvernement. En conséquence, selon le syndicat, les tentatives de l'employeur de restreindre ce droit et sa décision d'imposer une mesure disciplinaire à cette fin constituait une violation des droits fondamentaux conférés par la *Charte* au plaignant et, de ce fait, équivalait à un exercice illégal du droit de gestion de l'employeur. Pour cette raison, de l'avis du syndicat, la décision d'imposer une mesure disciplinaire ne peut être maintenue et le grief doit être accueilli.

[15] Le fait que les personnes au service de l'employeur ont droit aux protections consenties par la *Charte canadienne des droits et libertés* alors qu'ils sont au travail est établi. Les dispositions de la *Charte* conférant cette protection sont les articles 1 et 2 :

- «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.
2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :
  - a) liberté de conscience et de religion;

- b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
- c) liberté de réunion pacifique;
- d) liberté d'association. »

[16] Par conséquent, en règle générale, un employé a le droit d'exprimer librement ses opinions, même politiques, pendant son service.

[17] Ceci étant dit, le droit à la liberté d'expression n'est pas absolu. Dans le jugement de la Cour suprême dans l'affaire R. vs. Oakes, 1986 1 R.C.S. 103, cette dernière, tout en reconnaissant le bien-fondé du droit à la liberté d'expression d'un employé dans le contexte d'une relation employeur/employé, a fait remarquer que ce droit peut être restreint si les limites imposées ont un caractère raisonnable et que les gestes de l'employeur sont justifiés compte tenu des circonstances. La cour a exposé la portée du droit, les principes régissant son exercice et les restrictions qui peuvent lui être imposées dans une circonstance particulière dans les passages suivants extraits de sa décision :

« Toutefois, les droits et libertés garantis par la *Charte* ne sont pas absolus. Il peut être nécessaire de les restreindre lorsque leur exercice empêcherait d'atteindre des objectifs sociaux fondamentalement importants. C'est pourquoi l'article premier prévoit des critères de justification des limites imposées aux droits et libertés garantis par la *Charte*. Ces critères établissent une norme sévère en matière de justification, surtout lorsqu'on les rapproche des deux facteurs contextuels examinés précédemment, savoir la violation d'un droit ou d'une liberté garantis par la Constitution et les principes fondamentaux d'une société libre et distincte.

La charge de prouver qu'une restriction apportée à un droit ou à une liberté garantis par la *Charte* est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique incombe à la partie qui demande le maintien de cette restriction. Il ressort nettement du texte de l'article premier que les restrictions apportées aux droits et libertés énoncés dans la *Charte* constituent des exceptions à la garantie générale dont ceux-ci font l'objet. On présume que les droits et libertés sont garantis, à moins que la partie qui invoque l'article premier ne puisse satisfaire aux critères exceptionnels qui justifient leur restriction. C'est ce que confirme l'emploi de l'expression « puisse se démontrer » qui indique clairement qu'il appartient à la partie qui cherche à



apporter la restriction de démontrer qu'elle est justifiée : *Hunter c. Southam Inc.*, précité. »

« Compte tenu du fait que l'article premier est invoqué afin de justifier une violation des droits et libertés constitutionnels que la *Charte* vise à protéger, un degré très élevé de probabilité sera, pour reprendre l'expression de Lord Denning, « proportionné aux circonstances ». lorsqu'une preuve est nécessaire pour établir les éléments constitutifs d'une analyse en vertu de l'article premier, ce qui est généralement le cas, elle doit être forte et persuasive et faire ressortir nettement à la cour les conséquences d'une décision d'imposer ou de ne pas imposer la restriction. Voir : *Law Society of Upper Canada c. Skapinker*, précité, à la p. 384; *Singh c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, précité, à la p. 217. La cour devra aussi connaître les autres moyens dont disposait le législateur, au moment de prendre sa décision, pour réaliser l'objectif en question. Je dois cependant ajouter qu'il peut arriver que certains éléments constitutifs d'une analyse en vertu de l'article premier soient manifestes ou évidents en soi.

Pour établir d'une restriction est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique, il faut satisfaire à deux critères fondamentaux. En premier lieu, l'objectif que visent à servir les mesures qui apportent une restriction à un droit ou à une liberté garantis par la *Charte*, doit être « suffisamment important pour justifier la suppression d'un droit ou d'une liberté garantis par la Constitution » : *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, précité, à la p. 352. La norme doit être sévère afin que les objectifs peu importants ou contraires aux principes qui constituent l'essence même d'une société libre et démocratique ne bénéficient pas de la protection de l'article premier. Il faut à tout le moins qu'un objectif se rapporte à des préoccupations urgentes et réelles dans une société libre et démocratique, pour qu'on puisse le qualifier de suffisamment important.

En deuxième lieu, dès qu'il est reconnu qu'un objectif est suffisamment important, la partie qui invoque l'article premier doit alors démontrer que les moyens choisis sont raisonnables et que leur justification peut se démontrer.

Cela nécessite l'application d'«une sorte de critère de proportionnalité» : *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, précité, à la p. 352. Même si la nature du critère de proportionnalité pourra varier selon les circonstances, les tribunaux devront, dans chaque cas, soupeser les intérêts de la société et ceux des particuliers et de groupes. À mon avis, un critère de proportionnalité comporte trois éléments importants. Premièrement, les mesures adoptées doivent être soigneusement conçues pour atteindre l'objectif en question. Elles ne doivent être ni arbitraires, ni inéquitables, ni fondées sur des considérations irrationnelles. Bref, elles doivent avoir un lien rationnel avec l'objectif en question. Deuxièmement, même à supposer qu'il y ait un tel lien rationnel, le moyen choisi doit être de nature à porter «le moins possible» atteinte au droit ou à la liberté en question : *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, précité, à la p. 352. Troisièmement, il doit y avoir proportionnalité entre les effets des mesures restreignant un droit ou une liberté garantis par la *Charte* et l'objectif reconnu comme «suffisamment important».

Quant au troisième élément, il est évident que toute mesure attaquée en vertu de l'article premier aura pour effet général de porter atteinte à un droit ou à une liberté garantis par la *Charte*; d'où la nécessité du recours à l'article premier. L'analyse des effets ne doit toutefois pas s'arrêter là. La *Charte* garantit toute une gamme de droits et libertés à l'égard desquels un nombre presque infini de situations peuvent se présenter. La gravité des restrictions apportées aux droits et libertés garantis par la *Charte* variera en fonction de la nature du droit ou de la liberté faisant l'objet d'une atteinte, de l'ampleur de l'atteinte et du degré d'incompatibilité des mesures restrictives avec les principes inhérents à une société libre et démocratique. Même si un objectif est suffisamment important et même si on a satisfait aux deux premiers éléments du critère de proportionnalité, il se peut encore qu'en raison de la gravité de ses effets préjudiciables sur des particuliers ou sur des groupes, la mesure ne soit pas justifiée par les objectifs qu'elle est destinée à servir. Plus les effets préjudiciables d'une mesure sont graves, plus l'objectif doit être important pour que la mesure soit raisonnable et que sa justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. »

[18] Dans une décision arbitrale rendue environ vingt-cinq années après la décision Oakes de la Cour suprême dans l'affaire *Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 (SEPB-CTC-FTQ), décision du 21 juillet 2011, AZ-50781446*, un tribunal d'arbitrage a eu à déterminer si un code vestimentaire obligatoire imposé par l'employeur à certains de ses employés était justifié. Dans cette cause, le tribunal a appliqué les principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans la cause Oakes. Il a décrit ces principes dans les termes suivants :

«[117] Les droits et les libertés protégés par la *Charte* ne sont pas absolus. Ils sont tempérés par la clause de justification de l'article 9.1 de la *Charte* :

*9.1 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.*

Il est généralement reconnu que cette clause incorpore en droit québécois un mécanisme de justification semblable à celui l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, tel qu'interprété par la Cour suprême dans l'arrêt Oakes. Ainsi, pour justifier l'atteinte à la liberté d'expression de ses employés par une exigence vestimentaire, l'employeur a le fardeau de démontrer, par une preuve prépondérante, que (1) l'atteinte répond à un objectif légitime et important; (2) l'atteinte au droit protégé a un lien rationnel avec l'objectif poursuivi; (3) l'atteinte

au droit protégé est minimale dans les circonstances; et (4) il y a proportionnalité entre les effets préjudiciables de l'atteinte et l'objectif poursuivi.

[118] Ce test ressemble beaucoup au test du moyen raisonnable discuté plus haut. Il s'en distingue par deux traits principaux. En premier lieu, il est plus exigeant sur le plan de la preuve. Le lien rationnel entre l'atteinte au droit et l'objectif poursuivi doit être prouvé : l'arbitre ne peut pas invoquer l'évidence ou sa conviction personnelle, à moins qu'il ne s'autorise à prendre d'office connaissance de certains faits. Certaines décisions posent d'ailleurs cette exigence, même en dehors d'un contexte d'atteinte aux droits et libertés de la personne.

[119] En deuxième lieu, il est plus exigeant sur le plan de l'évaluation de la validité du moyen retenu pour atteindre l'objectif : au critère du moyen raisonnable, il faut substituer celui de l'atteinte minimale. Le critère du moyen raisonnable s'assure qu'il existe un certain équilibre entre les intérêts légitimes de l'employeur et ceux de l'employé, en un point médian qui se situe dans un corridor raisonnablement large. Le critère de l'atteinte minimale privilégie les intérêts du titulaire du droit protégé et accentue le fardeau des précautions que doit prendre l'auteur de l'atteinte pour en limiter les inconvénients. »

[19] Les principes permettant de déterminer si des restrictions ont été imposées aux droits d'un employé d'exprimer librement ses opinions et ses points de vue dans le milieu du travail ont été appliqués dans un certain nombre de causes que les parties ont soumises à l'attention du tribunal et qui, de l'avis de ce dernier, sont révélatrices pour ce qui est des conclusions qu'il est appelé à tirer dans la présente affaire.

[20] Dans la cause *Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance du Saguenay-Lac-St-Jean-FSSS-CSN c. Carol Girard et Centre de la petite enfance la Pirouette, 27 mai 2009, n° 2009 QCCS 2581*, l'employeur, une garderie, voulait obliger une des éducatrices à son emploi à couvrir un tatouage qu'elle portait au dos, sous l'omoplate droite. Le tribunal a estimé que la restriction que l'employeur cherchait à imposer était déraisonnable et ne pouvait se justifier eu égard à l'objectif poursuivi. Le tatouage, comme le tribunal l'a décrit, était inoffensif et aucun préjudice démontrable à envers quiconque n'a été démontré. Le raisonnement suivi par le tribunal pour accueillir le grief était le suivant :

« [29] Le Tribunal est conscient qu'il faut protéger les enfants d'images dégradantes. Reste qu'on ne saurait présumer que la majorité des personnes

qui portent des tatouages arborent des têtes de mort ou d'autres signes violents pouvant perturber les enfants. Le tatouage, de nos jours, est un phénomène qui est répandu dans toutes les couches de la société. Si à une certaine époque, on pouvait l'associer aux personnes entretenant des liens avec la délinquance, ce n'est plus le cas.

[30] La mesure prise par le CPE, à supposer que l'objectif soit de protéger les enfants, n'est pas non plus la moins attentatoire qui soit. À y regarder de près, il s'agit d'une interdiction totale qui oblige toutes les employées qui portent un tatouage à couvrir celui-ci, peu importe ce qu'il représente.

[31] Par sa politique, le CPE se trouve donc, par exemple, à obliger l'employée qui a sur le mollet ou l'avant-bras un tatouage représentant un papillon ou une fleur à porter un pantalon long ou une chemise à manche longue alors que cette personne a peut-être toute une marmaille dont elle doit s'occuper et ce, sous un soleil de plomb, par un bel après-midi d'été. C'est, de l'avis du Tribunal, ridicule et outrageant. Il y a nettement dans cet exemple une disproportion entre les effets préjudiciables de la mesure sur l'employée et les effets bénéfiques ce celle-ci sur l'objectif poursuivi par le CPE. »

[21] Dans une autre décision, Syndicat des Métallos, section locale 9414 et Transformateurs Delta Inc., 30 septembre 2009, Me Richard Marcheterre, arbitre, l'employeur voulait empêcher un employé de porter un gilet sur lequel était imprimé « Dieu n'existe pas – www.rael.org ». D'après lui, l'inscription avait une connotation religieuse qui pouvait être offensante pour d'autres employés et qui, à son avis, n'avait pas sa place dans son établissement.

[22] Le tribunal a tranché en faveur de l'employé, estimant que la restriction que voulait imposer l'employeur constituait une violation du droit fondamental à la liberté d'expression conféré par la *Charte*. Il a énoncé les motifs de sa conclusion dans les passages suivants extraits de sa décision :

« [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.

...

[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 du 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. »

[23] Dans la décision rendue dans l'affaire Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 10 février 2012, grief n° NOO-07-00016 STTP Nationale, Me Guy E. Dulude, C.R., arbitre, l'employeur voulait empêcher ses employés opposés à son plan de privatisation d'une partie de ses activités d'afficher des signes prenant la forme de macarons et d'autocollants. Ces employés cherchaient à faire pression sur lui et à l'amener à reconsidérer ses projets en jetant un doute sur la fiabilité des services de l'employeur si la privatisation se matérialisait. Le tribunal a conclu que les tentatives de l'employeur de supprimer le message que ses employés voulaient faire passer équivalaient à une restriction non fondée de leur droit à la liberté d'expression. Son raisonnement est résumé dans les passages suivants :

« [60] Ici, la restriction imposée par la Société de ne pouvoir porter de tels macarons qu'en privé, alors que les salariés ne sont d'aucune façon en contact avec le public, a pour résultat de faire perdre tout sens à cet exercice.

[61] Comme l'a à juste titre l'a rappelé M. Philippe Arbour, dirigeant national du Syndicat, l'objectif de convertir le public à la cause du Syndicat ne saurait certes être atteint si la manifestation n'est exercée qu'auprès de gens déjà convaincus de son bien-fondé.

...

[64] Malgré tout ceci, je cherche encore dans la preuve de la Société quelque élément tendant à démontrer quelconque préjudice résultant d'une telle manifestation d'expression, quelque démonstration que ce soit de son caractère nuisible; en somme, je n'y ai pas retracé l'ombre que quelque répercussion négative de la part de la clientèle desservie. »

[24] Dans la décision dans la cause Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville (*supra*), par contre, où l'employeur a adopté un code vestimentaire obligatoire pour certains employés, le tribunal, en appuyant la position de l'employeur, a jugé que cette mesure était raisonnable et acceptable dans les circonstances. Il a conclu que l'initiative de l'employeur était tout à fait légitime eu égard aux objectifs poursuivis, qu'il avait nettement le droit de promouvoir et de projeter une image particulière auprès de sa clientèle par l'intermédiaire de ses employés et que ces derniers, ayant accepté un type donné d'emploi chez lui, avaient convenu tacitement de renoncer à certains droits à la liberté d'expression qu'ils auraient autrement revendiqués. Le tribunal a résumé son raisonnement dans les passages suivants de sa décision :

« [121] L'employeur a prouvé qu'il poursuivait trois objectifs: (1) identifier et distinguer les employés du reste de la clientèle, (2) projeter une image de professionnalisme et de fiabilité auprès de la clientèle, dans un contexte de concurrence intensive et (3) prévenir et guérir les fautes vestimentaires des employées. Ces objectifs sont légitimes : ils se situent à l'intérieur du champ des activités de l'entreprise et de l'exercice de ses pouvoirs. L'importance de ces objectifs a été démontrée par la preuve des activités du comité Qualité. Ce comité, composé de 10 employées et de deux gestionnaires, était préoccupé par la question de la tenue vestimentaire des employées, par les fautes vestimentaires de certaines et par leurs conséquences sur le plan de la clientèle et de la discipline. Ses membres ont tenu plusieurs réunions sur ces questions. Elles ont consulté leurs collègues. Les mêmes préoccupations ont engendré des discussions et des décisions au sein du comité de gestion composé de 15 gestionnaires. Toute cette mobilisation fait suffisamment preuve de l'importance de ces questions autant pour l'employeur que pour les employées.

[122] L'employeur a prouvé qu'il existe un lien rationnel entre les objectifs visés et le moyen retenu, à savoir le port obligatoire du veston. Le directeur a affirmé que le veston permet d'identifier et de distinguer les membres du personnel, de la clientèle. Il n'a pas été contredit. Personne n'est venu dire que la majorité de la clientèle porte le veston et que l'effet sur l'identification et la distinction serait nul ou négligeable. »

[25] Le tribunal a ensuite formulé son opinion quant à l'étendue des droits concernant le code vestimentaire des employés qui acceptent certains types d'emplois :

« [130] Ainsi, lorsqu'un employé s'oblige à fournir une prestation de travail, il renonce partiellement au droit à la liberté de sa personne, protégé par l'article 1 de la *Charte*, qui lui permettrait de rester chez lui à ne rien faire. En vertu de son contrat de travail, un employé s'oblige à divulguer à son employeur des renseignements personnels, renonçant ainsi partiellement à son droit à la vie privée, protégé par l'article 5, et même parfois au droit au respect du secret professionnel, protégé par l'article 9 de la *Charte*.

[131] Par son contrat de travail, un employé renonce aussi partiellement à sa liberté d'expression, protégée par l'article 3 de la *Charte*. Par son obligation de loyauté, l'employé accepte de ne pas dire du mal de son employeur ou des produits qu'il fabrique pour son employeur. Il accepte aussi de ne pas se présenter au travail dans une tenue qui pourrait nuire aux intérêts légitimes de son employeur ou le tourner en dérision. Il ne pourrait pas porter un T-shirt comportant un message diffamatoire ou préjudiciable à son employeur. Il ne pourrait pas se déguiser en costume de prisonnier pour dire que son employeur le condamne aux travaux forcés ou en costume de clown pour dire que son employeur manque de sérieux.

[132] Son obligation de loyauté comporte aussi un volet positif qui se traduit par une obligation de coopérer. En vertu de cette obligation, l'employé accepte de limiter sa liberté d'expression en matière vestimentaire et de se conformer aux usages du milieu où il a choisi de travailler. Il accepte aussi de se conformer au code vestimentaire par lequel un employeur peut interdire certaines tenues et en imposer d'autres afin de favoriser l'image de son entreprise, à la condition que ses éléments passent avec succès le test de la justification de l'atteinte sous l'article 9.01 de la *Charte*, comme dans le présent cas. »

[26] Il convient de noter que dans les causes citées ci-dessus, dans lesquelles les tribunaux ont soutenu que les restrictions imposées aux plaignants équivalaient à une violation des droits fondamentaux qui leur étaient reconnus par la *Charte*, le droit à la liberté d'expression revendiqué par chacun des plaignants n'avait pas d'incidence importante sur l'image de l'employeur et n'identifiait ni n'associait d'aucune manière

l'employeur au point de vue ou à l'opinion que l'employé voulait exprimer. Dans aucune de ces affaires, ce qui était exprimé n'a été jugé important, nuisible ou offensant par le tribunal. De plus, les tribunaux dans ces causes n'ont pu établir de préjudice important qu'aurait subi l'employeur ou quiconque d'autre du fait de l'exercice par le plaignant du droit à la liberté d'expression.

[27] Ainsi, dans l'affaire Centre de la petite enfance la Pirouette (supra), le tribunal n'a rien trouvé d'inhabituel ou d'offensant ni même d'une certaine importance dans un tatouage porté sur l'épaule par la plaignante, signe qui, selon lui, n'avait pas de lien avec l'image que l'employeur souhaiter présenter à sa clientèle. De même, dans l'affaire Transformateur Delta Inc. (supra) le tribunal n'a pas considéré qu'un gilet ayant une connotation religieuse était d'une quelconque manière offensant ou préjudiciable pour les intérêts de l'employeur du fait que l'employé travaillait dans son établissement, ne traitait pas avec le public et qu'aucune preuve convaincante d'objections sérieuses n'a été déposée au sujet du mode d'expression en question.

[28] Finalement, dans l'affaire où l'employeur (le même que dans la présente cause) voulait empêcher ses employés de porter des insignes comme des macarons et des autocollants, le tribunal s'est fondé sur le fait que, selon lui, l'expression par les employés de leurs points de vue et opinions au sujet du projet de privatisation d'une partie de ses activités n'avait pas d'incidences significatives sur son image ni ne pouvait influencer de manière négative sur la perception du public étant donné que, comme l'a fait remarquer le tribunal, « la manifestation n'est exercée qu'auprès de gens déjà convaincus de son bien-fondé ».

[29] Dans l'affaire Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville (supra), dans laquelle il a appuyé la position défendue par l'employeur, refusant d'intervenir au sujet de l'imposition d'un code vestimentaire, le tribunal a estimé que ce dernier était conforme et complémentaire à l'image que l'employeur souhaitait donner de lui-même au public et, de ce fait, équivalait à une restriction raisonnable et justifiée du droit de l'employé à la liberté d'expression.



[30] Le tribunal ne pense pas qu'il doive formuler de plus amples commentaires au sujet des décisions mentionnées ci-dessus. En effet, contrairement à ce qui concerne les décisions rendues en faveur de l'employé, le plaignant dans la présente affaire, comme employé, réclame davantage qu'un droit à la liberté d'expression de ses idées ou opinions. Il revendique le droit d'adopter une position qui pourrait très bien avoir pour effet d'associer son employeur à un point de vue sur une question politique très controversée en associant un symbole correspondant à ses idées et à ses opinions à l'image que son employeur projettera à travers lui, son représentant, auprès du public.

[31] Le plaignant, comme facteur portant un uniforme dans ses interactions avec le public, véhicule l'image que l'employeur projette auprès du public. En affichant sur cet uniforme un symbole favorable à un point de vue politique sur une question très controversée, il peut fort bien créer la perception que l'employeur qu'il représente est également en faveur de ce point de vue. C'est sans doute ce qui explique que ce dernier a reçu un certain nombre de plaintes de ses clients (qui croyaient que comme institution publique il devait faire preuve de neutralité sur cette question) au sujet du carré rouge porté par le plaignant à ce moment-là.

[32] Ce qui différencie la présente affaire de celles qui ont été citées ci-dessus et qui ont été tranchées en faveur des employés, c'est que dans ces dernières le public n'était pas concerné de façon importante et que les insignes étaient dans une large mesure internes ou personnels. Les droits fondamentaux que le plaignant peut revendiquer en vertu de la *Charte* dans la présente affaire ne l'autorisent pas à donner à penser que l'employeur partage son point de vue ou ses opinions. Selon le tribunal, l'exigence mentionnée dans les causes jugées à laquelle un employeur doit satisfaire pour qu'une restriction imposée au droit à la liberté d'expression soit justifiée est clairement remplie dans la présente cause.

[33] À son avis, le tribunal a devant lui le cas évident d'une initiative d'un employé, sous l'apparence d'un droit à la liberté d'expression protégé par la *Charte*, qui pouvait fort bien avoir pour effet d'associer ses idées et ses opinions concernant une question

politique très controversée à celles de son employeur en amenant sa clientèle à penser que l'employeur partage ces idées et opinions. Pour cette raison, la décision de ce dernier d'imposer une mesure disciplinaire était raisonnable et justifiée dans les circonstances, étant donné que le plaignant ne s'est pas conformé à la directive générale de l'employeur concernant le port du carré rouge pendant la livraison du courrier et que par la suite il a refusé d'obéir à un ordre direct de son supérieur l'enjoignant de retirer le carré rouge de son uniforme alors qu'il effectuait sa livraison le 8 juin 2012.

[34] Pour les raisons mentionnées ci-dessus, le grief est rejeté.

---

Me Harvey Frumkin, arbitre