

Corporation d'Urgences-santé et Syndicat du préhospitalier
FSSS-CSN (grief patronal)

2017 QCTA 861

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt : 2017-8998
Date : Le 24 octobre 2017

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ

Ci-après appelée « l'Employeur » ou « Urgences Santé »

Et

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER FSSS-CSN

Ci-après appelé « le Syndicat »

Numéro des griefs patronaux : 2013-02; 2013-03; 2013-05; 2014-01; 2014-02; 2014-03;
2014-04; 2014-05

Convention collective : Convention collective (Paramédic) intervenue entre la
Corporation d'Urgences-santé et le Syndicat du Préhospitalier (FSSS-CSN) (du 12 avril
2013 au 31 mars 2015)

Ci-après appelée « la convention collective »

256-17 S/A

SENTENCE ARBITRALE

1. LES GRIEFS

[1] Le 12 septembre 2013, la Corporation dépose un premier grief patronal (2013-02) et conteste la légalité d'actions concertées menées depuis le 28 août 2013 par le Syndicat notamment en invitant les membres à porter un t-shirt jaune fluo et sur lequel il est écrit : « PARAMÉDIC/ VOTRE APPEL EST IMPORTANT POUR NOUS/ TENEZ BON, LE TEMPS QU'UNE AMBULANCE SE LIBÈRE ». L'Employeur estime ces actions concertées illégales, celles-ci étant exercées en dehors de la période de négociation et contraires aux dispositions concernant le port de l'uniforme prévues à la convention collective, aux règlements de l'entreprise et au devis provincial sur l'uniforme du paramédic. Il demande la cessation de ces actions concertées et l'ordonnance de mesures exemplaires.

[2] Le 8 novembre 2013, l'Employeur soumet un deuxième grief (2013-03) et conteste la reprise d'actions concertées dirigées par le Syndicat depuis le 1^{er} novembre 2013 et exercées par le port d'un chandail arborant, à son avis, un message diffamatoire envers l'organisation et contraire aux dispositions conventionnelles et légales en matière de port de l'uniforme.

[3] Le 30 décembre 2013, l'Employeur dépose un nouveau grief (2013-05) et prétend que le Syndicat augmente la gradation des actions concertées depuis le 18 décembre 2013, notamment en incitant les membres à porter un pantalon style « camouflage/Camo » ou un jean.

[4] Le 5 février 2014, un autre grief (2014-01) est signifié par l'Employeur et par lequel il dénonce la nouvelle action concertée et entamée le 24 janvier 2014 en invitant les paramédics à porter l'ancienne chemise blanche de technicien-ambulancier, ou son équivalent, avec ou sans épaulettes. Le même jour, deux autres griefs (2014-02 ; 2014-03) sont déposés. Par le biais de ces derniers, l'Employeur dénonce le port du couvre-chef depuis le 29 janvier 2014 et le port d'une chemise blanche ou de toute autre couleur depuis le 30 janvier 2014.

[5] Le 5 mars 2014, l'Employeur dépose le grief 2014-04 et soutient que le port d'un brassard portant la mention « Paramédic Québec » depuis le 18 février 2014 est illégal au même titre que les autres actions concertées exercées depuis le 28 août 2013.

[6] Enfin, le 1^{er} juillet 2014, l'Employeur dépose le grief 2014-05 afin de dénoncer l'exercice de nouveaux moyens de pression en cours de convention collective. Toutefois, en cours d'audition, les parties ont réglé ce grief.

[7] Les parties ont admis que les procédures d'arbitrage et de nomination de l'arbitre ont été respectées et que la soussignée a en conséquence compétence pour disposer des griefs patronaux.

2. LE LITIGE

[8] En l'espèce, l'Employeur prétend essentiellement que le Syndicat contrevient à la convention collective d'une manière répétitive et intentionnelle en encourageant le port de vêtements non conformes aux dispositions conventionnelles et réglementaires. Il estime aussi que le Syndicat a porté atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise. L'Employeur soutient que ces actions concertées doivent être sanctionnées.

[9] De son côté, le Syndicat estime que les griefs patronaux sont académiques, les actions concertées ayant pris fin le 17 avril 2014. Le Syndicat prétend aussi que l'Employeur n'a subi aucun préjudice, ayant de surcroît toléré l'exercice de ces moyens de pression.

[10] Il soutient aussi que ces actions concertées (moyens de pression) sont légitimes ayant été exercées conformément aux articles 3 et 12 du Code du travail et aux droits à la liberté d'association et à la liberté d'expression protégés par la Charte des droits et libertés de la personne. Ces derniers jouissant d'une primauté légale sur la convention collective.

[11] Aussi, le Syndicat prétend qu'il peut à l'intérieur des limites permises et définies par la jurisprudence, recourir au « whistleblowing ». Enfin, le Syndicat souligne que son aval aux dispositions de la convention collective encadrant le port de l'uniforme ne peut être considéré comme une renonciation à l'exercice des droits à la liberté d'expression et à la liberté d'association.

3. LA PREUVE

[12] La preuve est constituée d'admissions, de témoignages, d'une centaine de documents et d'une expertise. De l'ensemble de cette preuve, le tribunal retient comme étant pertinents à la solution du litige, les éléments suivants.

[13] Urgences-santé assure à la population de Montréal et de Laval des services préhospitaliers d'urgence afin de réduire la mortalité et la morbidité associées aux conditions médicales urgentes. Ces services comprennent un Centre de communication santé, des soins préhospitaliers d'urgence, le transport par ambulance ainsi que le transport d'intervention préhospitalière. Neuf cent trente-cinq paramédics y travaillent.

[14] Urgences-santé agit dans le cadre de la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence* qui régit les services ambulanciers et doit s'assurer que la réponse est appropriée, efficiente et de qualité comme l'édicte l'article 1 :

Loi sur les services préhospitaliers d'urgence, RLRQ c S-6.2 :

1. La présente loi vise à ce que soit apportée, en tout temps, aux personnes faisant appel à des services préhospitaliers d'urgence une réponse appropriée, efficiente et de qualité ayant pour but la réduction de la mortalité et de la morbidité à l'égard des personnes en détresse. À cette fin, elle encadre l'organisation des services préhospitaliers d'urgence et

favorise leur intégration et leur harmonisation à l'ensemble des services de santé et des services sociaux. Elle identifie les services à mettre en place, les différents acteurs de cette organisation et précise les droits, rôles et responsabilités de ces derniers.

- **Bref exposé des moments marquants des relations du travail dans ce secteur**

[15] M. Dany Lacasse est paramédic depuis trente ans et a travaillé pour l'Ambulance Médinord située au Lac-Saint-Jean. Il est syndiqué depuis 2000. Après plusieurs années d'implication syndicale, il est depuis décembre 2012, vice-président des paramédics des secteurs privés à la Fédération de la santé et des services sociaux (ci-après appelée « FSSS-CSN »). À ce titre, il suit de près les négociations et participe, lorsque nécessaire, à la mobilisation des membres à l'échelle provinciale. La FSSS-CSN revendique pour l'ensemble de ses membres des conditions de travail équivalentes. La professionnalisation de la fonction du paramédic a été un enjeu important tout comme l'offre de services qui est tributaire du nombre de véhicules sur la route et de l'organisation des horaires de travail.

[16] Le 12 décembre 2013, il dépose avec un collègue, M. Jean Gagnon, un rapport sur la modernisation de l'organisation et de la gestion des services préhospitaliers du Québec.

[17] M. Lacasse relate l'historique des relations du travail dans ce secteur qu'il connaît bien, ayant été actif lors des principaux événements dont l'étatisation graduelle des services, l'adoption d'une loi spéciale et la signature d'une première convention collective le 24 décembre 1985.

[18] En 2006, une vaste campagne est mise en place afin d'obtenir une amélioration des horaires de travail et une bonification du temps de réponse qui est tributaire en partie de l'aménagement des horaires de travail. Un plan de mobilisation est préparé à cet effet et comprend une gradation ou évolution des interventions dont celles-ci : installation de panneaux aimantés sur les véhicules, rencontre de sensibilisation auprès de la classe politique (du monde municipal au provincial) ; rencontres de presse avec les médias, rédaction et distribution de tracts, de pétitions. À ce moment, tous les syndicats étaient visés sauf celui à Urgences-santé. Cette campagne débute à l'hiver 2006 et vise essentiellement le service à la population. Une nouvelle convention collective 2006-2010 est signée au cours de l'été 2006. Le bilan de cette campagne est arrêté vers la fin de l'année 2007. M. Lacasse rappelle que le temps de réponse dépend du plan de déploiement des véhicules au fur et à mesure de leurs assignations et déplacements, des horaires de travail et du nombre de véhicules disponibles. L'appui de la population était donc nécessaire afin d'obtenir des améliorations à cet égard.

[19] Dans le cadre de cette campagne, des gilets de travail ont été fabriqués arborant le message adapté à la campagne : « chaque minute compte ». Toutefois, ledit gilet a été peu porté car un règlement interne est rapidement survenu. Aucune plainte ou

aucun grief n'a été formulé à cet égard. Enfin, M. Lacasse conclut que l'arrêt des moyens de pression coïncide avec le dépôt du rapport Gauthier à l'automne 2007.

[20] M. Lacasse dépose un courriel interne émis au cours du mois de septembre 2007 et qui confirme que l'axe choisi pour obtenir des changements se situait en dehors des conventions collectives, l'objectif étant de convaincre que l'on pouvait améliorer le temps réponse et des projets pilotes ont été développés à cet effet :

« [...] »

Notre objectif demeure

En décembre 2005, le conseil fédéral du secteur préhospitalier FSSS-CSN a décidé de retirer le dossier de la transformation des horaires de travail du champ de la négociation des conventions collectives. À ce moment, nous avons adopté un axe de travail visant une campagne politique sur l'amélioration des services.

En février 2006, notre instance fédérale a précisé que notre objectif visait la transformation des horaires dans pas moins de 55 zones urbaines et semi-urbaines. Cet objectif demeure le même encore aujourd'hui.

La stratégie syndicale qui vous est proposée ci-dessous vise à nous rapprocher de cet objectif. Cette stratégie repose sur la nécessité de mettre en application les trois projets-pilotes pour démontrer, statistiques à l'appui, que nous améliorons le temps de réponse. »

[21] S'ensuit une négociation pour adapter les horaires de travail afin de permettre l'implantation des projets pilotes.

[22] Une autre campagne de sensibilisation est menée au cours de l'année 2008 et vise l'amélioration des conditions de travail des paramédics travaillant en milieu isolé comme dans les parcs. À cet effet, les moyens usuels sont utilisés dont la conférence de presse, la fabrication de panneaux, d'outils promotionnels comme des napperons, la rédaction de lettres d'appui et de pétitions.

[23] M. Lacasse rapporte qu'il a participé à une autre grande campagne de mobilisation au cours de cette même période qui touchait les horaires de travail et le temps de réponse dans la région des Laurentides et de Lanaudière. Plusieurs manifestations eurent lieu et parmi les moyens de sensibilisation, le port d'un gilet arborant un message a été retenu.

[24] Dans le cadre de la professionnalisation de la fonction et de l'établissement d'une structure salariale équitable, tous les paramédics ont porté des gilets particuliers. Ce dernier moyen de sensibilisation n'a pas été, à sa connaissance, contesté de quelque manière que ce soit. M. Lacasse explique que le port d'un chandail permet d'atteindre en plus des employeurs concernés, les tiers payeurs comme le Conseil du trésor et le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (ci-après appelé le « MSSS »). Il s'agit aussi d'une façon d'impliquer les paramédics dans la campagne qui les concerne.

[25] Le port d'un gilet arborant un message a aussi été utilisé dans le cadre d'une campagne de sensibilisation à la violence, et ce, comme suite à la survenance d'un incident survenu dans la région de l'Estrie, en 2007. Puis, dans le cadre du renouvellement d'une convention collective, les paramédics ont décidé de porter le pantalon de camouflage afin de dénoncer la lenteur des négociations. Aucun recours n'a été déposé pour contester cette mesure.

[26] Enfin, M. Lacasse rapporte une autre campagne menée dans la région du Saguenay-Lac-St-Jean Nord. L'objectif était de dénoncer le nombre de véhicules sur la route et le titre de la campagne était : « Besoin d'une ambulance ? Prenez un numéro ! »

- **L'organisation du travail et l'uniforme**

M. Jean Pierre Rouleau

[27] M. Jean Pierre Rouleau est paramédic depuis 1991 et occupe des fonctions de gestion depuis l'année 2000. En 2014, il est chef des opérations au siège social. Cinq centres opérationnels desservent la région de Montréal-Laval. Au début du quart de travail d'un centre d'opération, les personnes qui occupent les fonctions suivantes sont sur les lieux : des employés affectés à l'entretien des ambulances, des paramédics en fonction, des agents de liaison, des commis de bureau, des chefs des opérations et le premier chef du centre opérationnel.

[28] Les appels et la répartition des assignations sont gérés par un centre de répartition. Un répondant reçoit les appels et ceux-ci sont classés en fonction d'un ordre de priorisation établi dans un protocole médical.

[29] En règle générale, deux paramédics sont assignés par véhicule. Quatre horaires de travail dont la durée varie de 8 heures à 12 heures s'appliquent aux paramédics. Les heures de départ des horaires de travail sont réparties sur toute la journée. Les heures de pointe quotidiennes se situent à l'intérieur des plages horaires suivantes : 6 h à 9 h, 14 h à 16 h, 17 h 30 à 19 h et 22 h à 24 h. Le paramédic enregistre le début de son horaire de travail à l'aide d'un poinçon et dès lors, il doit porter l'uniforme obligatoire. Il doit être prêt à prendre la route.

[30] L'uniforme des paramédics comprend, selon l'article 27.05 de la convention collective, les items suivants : un pantalon unique gris avec une ligne blanche, quelques modèles de souliers ou de bottines répondant aux normes du CSR, un polo ou une chemise à manches courtes ou longues, gris « charcoal », un gilet de laine bourgogne muni d'une bande réfléchissante, des gants d'hiver, mitaines, tuque, chapeau (chapska), cagoule d'hiver. Le personnel doit respecter un code vestimentaire en vigueur depuis 1999 et qui est renouvelé périodiquement. M. Rouleau souligne que des comités ont défini des normes de durabilité, d'inflammabilité et de protection. Ainsi, les pantalons sont munis de coussins aux genoux et les polos ou les chemises sont fabriqués avec un tissu particulier.

[31] L'objectif du code vestimentaire adopté par l'Employeur y est décrit comme suit :

« Ce code vestimentaire vise à assurer que le personnel présente, en tout temps, une allure professionnelle et dégage une image positive de la Corporation. Aussi, il veut assurer à la population une identification visuelle sans équivoque des paramédics. De plus, par le système des grades et de leur identification, il assure une ligne formelle de commandement et facilite la répartition des rôles de chacun lors d'évènements. Enfin, il vise à assurer le respect des citoyens, visiteurs et collègues. »

[32] Six critères constituent le fondement des principes directeurs du code vestimentaire, soit :

- Respect des citoyens : S'abstenir d'attirer l'attention ou déplaire à certains groupes dans la population, en ayant une apparence sobre et un habillement adéquat qui évite de détourner le contenu des rapports professionnels ou la communication verbale et non verbale et qui évite de heurter les valeurs des interlocuteurs.
- La santé et sécurité : Porter, lorsque requis, les vêtements de sécurité prescrits. Par exemple : le port des chaussures et casques de sécurité pour certaines fonctions. Se garder d'avoir sur sa personne des artifices ou bijoux qui peuvent constituer un risque s'ils sont saisis par un tiers.
- L'hygiène : Assurer aux citoyens des services irréprochables en termes d'hygiène. Se présenter au travail sans odeur corporelle désagréable et sans émanation exagérée de parfum.
- Tenue soignée : Avoir une apparence propre et soignée.
- Décence : Éviter d'attirer volontairement et manifestement l'attention sur les attributs physiques personnels.
- Violence : S'abstenir de porter un vêtement qui affiche un message haineux, discriminant ou incitant à des actes illégaux, de même pour tout message non valorisant pour la Corporation ou le gouvernement du Québec.

[33] Selon l'article 5 dudit code vestimentaire, les paramédics doivent porter leur uniforme pendant les heures de travail et seulement dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent de plus prévoir une chemise et un pantalon de rechange au centre opérationnel où s'effectue leur quart de travail. Toute modification à l'uniforme ou tout ajout de pièces est interdit, sauf si des circonstances exceptionnelles l'exigent pour préserver la santé ou la sécurité. L'ajout temporaire à l'uniforme d'un sigle ou bandeau permettant d'exprimer sa solidarité à une cause caritative ou sociale est permis. Enfin, selon l'article 27.10 de la convention collective, aucune identification n'est permise sur l'uniforme autre que l'écusson de modèle uniforme mentionnant « technicien-ambulancier » et le nom de l'Employeur.

[34] De plus, un système de grades pour les cadres est mis en place. Ainsi, il est reconnu une identification visuelle des grades et de certaines fonctions spécifiques dans l'organisation, principalement au moyen d'épaulettes, de galons et d'étoiles. Par exemple, le chef des opérations porte 4 galons, le paramédic qualifié en soins avancés porte une épaulette sur laquelle il est écrit : « Soins préhospitaliers avancés ». Lors d'interventions, la ligne formelle de commandement est établie à même la hiérarchie des grades. Les gestionnaires ont aussi un uniforme qui se distingue notamment par le port d'une blouse blanche.

[35] M. Rouleau rapporte que tous les partenaires appelés à intervenir ont aussi un code vestimentaire et un système de grades connu de tous. Ces références vestimentaires assurent le respect des lignes de commandement de chaque partenaire. Par exemple, le chef aux opérations des pompiers parle avec le chef aux opérations des paramédics.

[36] En contre-interrogatoire, M. Rouleau précise que lors d'une intervention sur la route, les paramédics doivent porter un brassard jaune muni d'une bande réfléchissante et sur lequel il est écrit URGENCE-SANTÉ et que, dans ce cas, la couleur de la chemise permet d'identifier les grades de chacun sur le site. Il confirme aussi que les paramédics placent la radio portative sur l'épaulette et parfois à la ceinture de leur pantalon. Chaque radio est munie d'un bouton d'urgence.

[37] En contre-interrogatoire, M. Rouleau estime le temps de présence d'un paramédic en établissement à 90 % et la balance sur des voies publiques.

M. Jean Bonesso

[38] M. Bonesso est paramédic de soins avancés. Il cumule 33 ans de carrière. Il est le vice-président syndical depuis plusieurs années.

[39] Il explique que ce n'est qu'à la suite de demandes syndicales que l'uniforme a été fourni par l'Employeur en 1985.

[40] L'uniforme revêt une grande importance pour les paramédics ; il dégage un sentiment de fierté et d'appartenance entre les paramadics mais également entre les différents corps de métiers qui sont appelés à sauver des vies et à intervenir dans des situations d'urgence. Toutefois, grâce à leur uniforme distinctif, les paramédics se sentent solidaires de ce qu'ils vivent dans le cadre de leur travail. L'uniforme aplanit aussi le fossé générationnel et renforce les liens entre eux.

[41] Selon M. Bonesso, l'uniforme rassure le patient. Il revêt un aspect sécurisant et apaisant pour eux.

[42] M. Bonesso voit l'uniforme comme une protection émotive, une armure face à toutes les expériences difficiles vécues par les paramédics dans le cadre de leur travail, étant appelés de surcroît à côtoyer la mort régulièrement.

[43] La modification de l'uniforme est donc un geste significatif qui n'est pas pris à la légère par les membres. Ils ont utilisé la modification de l'uniforme pour se faire

entendre. Pour M. Bonesso, il s'agit d'un bon moyen de visibilité qui renforce les liens et mobilise les membres vers un but commun.

[44] M. Bonesso rapporte que les paramédics ont aussi utilisé d'autres moyens de pression ou de visibilité comme les pancartes, les macarons, les autocollants. Toutefois, à son avis, l'uniforme constitue le médium le plus efficace pour diffuser le message, puisque tous les membres doivent porter la modification annoncée ce qui crée une solidarité entre eux et démontre une unité quant au message véhiculé. Il s'agit pour lui d'un moyen pacifique ou passif puisque les paramédics portent un vêtement arborant un message sans solliciter les gens. D'ailleurs, dit-il, le port de l'uniforme contenant un message précis amène le public à les interroger sur leurs revendications. Il n'a pas senti que les gens étaient indisposés par ce moyen, seulement parfois curieux de connaître le motif du message véhiculé.

[45] Pour M. Bonesso, la modification apportée à l'uniforme comme le t-shirt jaune qui dénonçait le manque d'effectifs ou le port du brassard ne créait pas de confusion quant à leur identification puisque tous les paramédics portaient le même uniforme. Ce moyen de pression était utilisé par tous et de manière homogène.

[46] En contre-interrogatoire, M. Bonesso explique que des moyens de mobilisation ont été prévus en lien avec la Lettre d'entente no 5 qui devait être négociée. L'objectif était de communiquer les revendications syndicales aux membres, à l'extérieur et aux médias, notamment par le port du t-shirt jaune. Le chandail a été porté en été. Il reconnaît que le plan de mobilisation visait à mettre de la pression sur l'Employeur pour que les travaux de négociation aient lieu et pour dénoncer le manque d'effectifs.

[47] Relativement au port du pantalon de camouflage (ou de jeans), il explique que ce moyen était volontaire.

- **Le contexte prévalant avant la ronde de négociation conduisant à la convention collective finalisée en avril 2013**

M. Réjean Leclerc

[48] M. Leclerc commence à travailler comme personnel de soutien à l'interne et devient paramédic de soins primaires en 1995. Il est président du Syndicat depuis juin 2007. Avant cela, il a occupé diverses fonctions syndicales.

[49] En contre-interrogatoire, M. Leclerc confirme que le début des négociations de la convention collective remonte au niveau local au 8 novembre 2010 et au national au 21 ou 25 février 2011. Il admet qu'une grève a été exercée au niveau national. Il reconnaît avoir participé à la médiation d'une entente sur les services essentiels.

[50] Il affirme que le Syndicat décide d'exercer des moyens de pression afin de dénoncer le manque d'ambulances sur la route. L'objectif étant de faire avancer le dossier, et ce après la tenue de plusieurs rencontres, discussions sans effets satisfaisants pour les membres. Il ajoute que parmi les moyens de visibilité ou de pression, le non-respect du port de l'uniforme démontre la solidarité des membres, ce

qui n'est pas par exemple le cas avec la tenue d'une conférence de presse. Aussi, l'enjeu pour le grand public était à son avis, limité. Enfin, l'objectif ultime est de faire avancer les négociations avec l'Employeur. Aussi, le port d'un chandail avec un message permet de sensibiliser le public, l'Employeur et le MSSS.

[51] M. Leclerc explique que, dans le passé, notamment au cours des années 90, divers moyens de pression étaient utilisés comme : changer les plaques minéralogiques ; échanger les téléphones portatifs dans les véhicules ; effectuer des altérations sur les équipements ou déplacer les véhicules de territoire et le non-respect du port de l'uniforme. Cependant, aujourd'hui, la jurisprudence est claire, ces divers moyens sont illégaux et de tels gestes vont entraîner des injonctions, possiblement des condamnations pour outrage au tribunal. Le Syndicat doit donc recourir à de nouveaux moyens pour faire valoir son point de vue. Selon M. Leclerc, le manque d'effectifs a au fil du temps entraîné des conflits majeurs, et ce en cours de convention collective. Il a été délégué syndical de 1994 à 1999, et a été témoin des répercussions de l'exercice des divers moyens de pression, dont l'application de mesure disciplinaire incluant des congédiements.

[52] M. Leclerc rapporte aussi qu'en 2005 et en 2008, les parties ont prévu dans les conventions collectives des mesures encadrant l'attribution du travail et les horaires de travail et ces dernières devaient faire l'objet d'ententes entre les parties. À défaut d'entente, il y avait des blocages. Il rappelle que le Syndicat du préhospitalier (CSN) a obtenu l'accréditation en avril 2007. Avant cette dernière accréditation, les paramédics étaient représentés par une autre accréditation de la CSN, soit la RETAQ et celle-ci était affiliée à la FSSS. À ce moment, il y a pénurie de personnel et la lettre d'entente no 5 est toujours non réglée. Comme moyen de pression, le Syndicat choisit alors le port d'un dossard à l'intérieur duquel un message pouvait être inséré.

[53] M. Leclerc souligne que la première Lettre d'entente no 5 a été négociée en 2007 et signée en 2008. Le 4 mars 2008, les parties signent les ententes no 4 et no 4.1. Là ne s'arrêtent toutefois pas les discussions, il est d'ailleurs prévu qu'un comité débutera ses travaux concernant l'adoption de mesures d'intégration afin d'être en vigueur le 1^{er} juillet 2009, celles-ci étant pertinentes dans le cadre des échelles de salaires. Comme moyen de pression, les paramédics ont alors porté un chandail sur lequel il était écrit sur le devant : « À travail égal ; salaire égal, Une urgence à régler ! » et sur l'arrière : « PARAMEDIC ; intégration salariale, travail égal, salaire égal au-dessus d'une aiguille d'une balance et de chaque côté de la balance on pouvait lire : scolarité, formation, expérience et DEC ». La date du 1^{er} juillet était considérée prioritaire et finalement, les parties se sont entendues le 9 juillet 2009 et le tout a été entériné dans une entente complète au cours du mois d'octobre suivant. Onze personnes participaient à la négociation. À cette époque, l'Employeur est aussi informé d'un mandat de grève que les membres veulent adopter alors que la convention collective lie les parties jusqu'au 31 mars 2011. Le Conseil des services essentiels décide que l'exercice des moyens de pression suivants est illégal :

« [8] **ATTENDU QUE** la preuve établit également que différents moyens de pression sont envisagés : arrêt de travail complet des stagiaires ; arrêt de toute

nouvelle formation ; respect de la limite de vitesse, soit la limite la plus basse permise ; réponse aux seules priorités 1, 2 et 3, ne répondant pas aux autres priorités 4,5,6,7 et 8 ; non-retour à domicile et au centre hospitalier ; arrêt des communications verbales (10-16 et 10-05) et arrêt des compléments d'appels ; »

[54] M. Leclerc réitère que l'Employeur n'a pas exercé des recours à l'égard du non-respect du port de l'uniforme, tout comme il n'a pas exercé de mesures disciplinaires.

[55] Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, les membres du Syndicat portent un pantalon de camouflage (appelé « camo »). L'Employeur ne conteste pas cette activité concertée.

[56] M. Leclerc souligne que la deuxième entente no 5 a été négociée en 2012 et a été signée en 2013. En contre-interrogatoire, il affirme que cette dernière lettre reprend les principes de la dernière entente no 5 (2007-2008), ces questions devant être discutées. Appelé à confirmer que cette Lettre d'entente no 5 est le fruit d'un compromis, M. Leclerc répond que le Syndicat avait besoin d'un espace pour discuter de ces questions prioritaires. Il reconnaît que la séquence des travaux comprenait une étape d'analyse des données avant de déterminer des mesures spécifiques. Il admet que le MSSS n'a pas fait partie de ces discussions et que le dépôt du rapport entraînait la fin du mandat du comité formé en vertu de cette entente.

[57] M. Leclerc dépose l'entente no 5 de la convention collective précédente selon laquelle un comité *ad hoc* devait être mis sur pied, dont le mandat consistait à analyser l'organisation du travail et les défis de la main-d'œuvre. Ledit comité devait aussi faire des propositions notamment pour maximiser l'offre de service en tenant compte des besoins de la population et des ressources disponibles. Le Syndicat y participait tout comme le MSSS. Urgences-santé ne faisait pas partie du comité. La désignation des membres devait se faire en mars 2008 et un rapport devait être déposé neuf mois plus tard. L'entente no 5 a été intégrée à la convention collective.

[58] M. Leclerc confirme que ledit comité formé selon cette entente no 5 a tenu plusieurs rencontres. L'Employeur a recueilli plusieurs données et celles-ci ont servi à définir des balises dans l'organisation du travail et les horaires de travail. À ce moment, le mandat était plus large que celui arrêté au cours de la dernière ronde de négociation en 2013.

[59] Selon M. Leclerc, avant la signature de cette entente en mars 2008, les parties étaient en négociation et il y a eu une divergence sur les recommandations discutées, notamment du côté de l'Employeur qui intervenait au sein d'un comité aviseur. Au même moment, les parties étaient en conflit majeur sur les horaires de travail. Finalement, l'Employeur n'a pu implanter les nouveaux horaires en mars 2008. Les parties ont donc convenu de créer un comité *ad hoc* en mars 2008, et ce afin de mettre un terme au différend associé au niveau des effectifs.

[60] Vers la fin de l'année 2008 ou au début de l'année 2009, les parties s'entendent pour créer un poste d'agent de liaison. Ce dernier conseille les paramédics avant et

après leur quart de travail et ceci permet de sauver du temps dans l'exécution de leur tâche.

[61] M. Leclerc rapporte que le Syndicat acquiert le droit de grève, la Commission des relations du travail entend les parties sur les services essentiels à maintenir. M. Leclerc dépose un document qui démontre que la Commission exige que toutes les absences doivent être comblées jusqu'à concurrence de 100 % des effectifs prévus. Pour M. Leclerc cette décision de la Commission est une bonne nouvelle. Il explique que l'Employeur planifie ses services selon les courbes de demandes (appels) et le nombre de paramédics sur le territoire. Il crée un modèle d'horaire en tenant compte de ces derniers paramètres. Cette décision confirme que l'Employeur doit combler toute absence, ce qu'il ne fait pas toujours.

[62] Dans le cadre de l'application de la décision de la Commission des relations du travail du mois de juillet 2012, le Syndicat convient verbalement avec l'Employeur de créer dix postes fictifs. L'Employeur maintient 100 % des effectifs jusqu'au 30 mai 2013.

- **Le contexte du conflit et son évolution (2013-2014)**

[63] La grève prend fin en janvier 2013. La convention collective est signée en avril 2013.

[64] Au cours de l'année 2013, selon M. Leclerc les parties renégocient l'entente no 5 avec le MSSS. Les parties conviennent de limiter le mandat aux points pouvant être vraisemblablement convenus. Le Syndicat comprend qu'en présence d'un manque de véhicules sur la route, il y a un problème d'offre de service et qu'il faut négocier l'organisation du travail.

[65] Le 22 février 2013, le Syndicat résume le résultat des deux dernières assemblées comme suit :

« Suite aux deux assemblées du 21 et 22 février 2013. L'assemblée a pris la décision à 67,6% de rester sur les horaires 2012 et de participer aux travaux concernant la refonte des horaires entre le Syndicat du Préhospitalier et la direction de la corporation d'Urgences-santé.

Prenez note qu'un mandat de moyens de pression a été voté en assemblée et pourra être appliqué, au moment jugé opportun. »

[66] Le 8 mars 2013, l'Employeur convoque le Syndicat à une rencontre afin de discuter des horaires, du comblement des effectifs et des autres sujets associés aux revendications syndicales (pause-repas, temps supplémentaire, etc.). M. Leclerc retient de cette rencontre que les statistiques présentées corroboraient la lecture de la situation arrêtée par la partie syndicale. En contre-interrogatoire, M. Leclerc ajoute que lors de cette rencontre, l'Employeur souhaitait informer le Syndicat du modèle horaire 2013 et que les parties n'en ont pas discuté.

[67] En contre-interrogatoire, M. Leclerc confirme que l'article 14 de convention collective définissant les horaires de travail a été renouvelé tel quel, tout comme l'entente no 6 qui concerne la période de repas. Il estime que les pauses-repas sont respectées à 80 % ou 85 %. Ainsi, pour le Syndicat, l'Employeur ne respecte pas toujours les dispositions de la convention collective qui encadrent les pauses-repas. Le Syndicat a déposé deux griefs à ce sujet entre avril 2013 et avril 2014. Cependant, les griefs n'ont pas été référés en arbitrage. M. Leclerc réitère que le Syndicat favorise une entente avec l'Employeur.

[68] Toujours en contre-interrogatoire et appelé à confirmer que le Syndicat a choisi de procéder avec l'exercice de moyens de pression avant d'appliquer la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 9 de la convention collective, M. Leclerc explique que l'Employeur a refusé de discuter des horaires de travail et qu'essentiellement le manque d'effectifs affecte le respect de la convention collective dont les horaires de travail. Pour le Syndicat, tout s'emboîte : le niveau d'effectif, l'application des horaires de travail et l'offre de service.

[69] Le 12 avril 2013, les parties signent une nouvelle entente no 5. Toutefois, le Syndicat est informé par ses membres qu'ils ne peuvent offrir le service attendu. Il est donc décidé d'exercer des moyens de pression. M. Leclerc ajoute qu'il ne pouvait à ce moment déposer un grief, et ce, en raison de la signature de l'entente no 5. M. Leclerc ajoute qu'il y a un manque d'effectifs sur la route et que les travaux ne débutent qu'au mois d'octobre alors que les personnes devaient être désignées dans les soixante jours de la signature de l'entente.

Mai 2013

[70] Le 7 mai 2013, M. Leclerc écrit un courriel à l'Employeur. Il résume les préoccupations du Syndicat quant au niveau des effectifs et s'oppose à l'arrêt de la mesure implantée et convenue par les parties, à savoir la création de dix postes fictifs. Le même jour, le Syndicat écrit une nouvelle adressée à ses membres et réclame une rencontre avec l'Employeur.

[71] Le 8 mai 2013, le Syndicat écrit une note interne et confirme qu'il a rencontré la haute direction afin de leur signifier ses préoccupations quant au nombre d'effectifs sur la route et le volume de travail. Il confirme que l'Employeur s'est engagé à déposer des statistiques et il réitère les solutions préconisées par le Syndicat.

[72] Le 14 mai 2013, le Syndicat écrit une autre note interne. Il confirme que l'Employeur a annoncé une baisse des effectifs pour les deux dernières semaines de mai. Il réitère le désaccord du Syndicat avec la cessation de l'ajout des dix postes fictifs depuis le 31 mars dernier. Il confirme la dernière proposition faite à l'Employeur.

[73] En guise de dénonciation, les membres envoient au Syndicat des données statistiques sur la durée écoulée entre les appels et les interventions. Le Syndicat constate aussi le nombre de blocs d'heures offerts à la fin des quarts de travail en temps supplémentaire. Il enregistre aussi le nombre de périodes de repas non

respectées, et ce, afin de répondre à des appels en attente. M. Leclerc admet que ces dépassements peuvent se produire ponctuellement, mais en réalité, à son avis, ces dépassements sont fréquents et récurrents.

[74] Le 30 mai 2013, le Syndicat produit un communiqué et réitère que la décision de réduire les effectifs sur la route depuis le 19 mai dernier a entraîné une augmentation du niveau de risque de bris de service. Les paramédics sont en conséquence exposés à une charge de travail additionnelle. Le Syndicat résume les solutions proposées à l'Employeur dont la reprise des travaux du comité prévu à la Lettre d'entente no 5.

[75] En réponse à une demande formulée par un membre, le Syndicat résume dans un communiqué interne le 31 mai 2013, les actions entreprises par le Syndicat au cours des derniers mois, et rappelle que celui-ci a le mandat d'exercer des moyens de pression au moment jugé opportun dans le dossier des horaires (effectifs). Le Syndicat attend une réponse de la part de l'Employeur d'ici le 6 juin 2013. M. Leclerc affirme que l'Employeur ne répond pas à l'intérieur du délai imparti.

[76] En contre-interrogatoire, M. Leclerc confirme que le mandat d'exercice de moyens de pression a été obtenu quelque part au cours du mois de février 2013 et qu'il s'agissait d'un mandat ouvert. M. Leclerc ajoute qu'il n'est pas question d'une grève à proprement dit, car la convention collective est en vigueur, mais plutôt de l'exercice de moyens de visibilité selon l'évolution des discussions avec l'Employeur. À ce moment, le Syndicat anticipe qu'il va vivre les mêmes problèmes, et ce, à la suite de la publication des horaires qui est prévue, selon la convention collective, au cours du mois de février. Il anticipe qu'il va être avisé à la dernière minute et recevoir des plaintes (200 à 300). M. Leclerc explique que l'Employeur veut conserver le contrôle des modèles d'horaires. Il confirme qu'entre le mois de février 2013 où survient une entente de principe et la signature de la convention collective, le 12 avril 2013, le Syndicat décide de ne pas revenir sur les horaires.

Juin 2013

[77] Le 6 juin 2013, le Syndicat sort un autre communiqué et confirme qu'à la suite du dernier communiqué émis le 31 mai 2013, l'Employeur l'a convoqué à une réunion devant avoir lieu le 11 juin 2013, et ce, dans le cadre des travaux de la Lettre d'entente no 5. Il réitère souhaiter discuter prioritairement du manque d'effectifs et rappelle les récentes propositions soumises à ce sujet auprès de l'Employeur. Il y est aussi indiqué qu'un plan de mobilisation et de visibilité est prêt. Enfin, le début des moyens de pression dépendra de la teneur de cette rencontre. En contre-interrogatoire, M. Leclerc affirme ne pouvoir fournir le plan de visibilité qui était dans son portable et qui a été volé en décembre dernier. Il ajoute qu'il n'existe pas de plan structuré comme tel. Ledit plan résulte de discussions au sein de l'exécutif. M. Leclerc affirme détenir un mandat à l'égard des pauses-repas depuis 2009. Dans ce cadre, M. Leclerc rappelle qu'en guise d'appui, les membres du Syndicat ont servi des repas aux membres qui ne pouvaient

prendre leur heure de repas. Au moment de publier le communiqué, M. Leclerc estime qu'au fond, ils étaient en négociation.

[78] Le 12 juin 2013, le Syndicat résume dans une nouvelle interne l'état d'avancement des pourparlers entre les parties. Il confirme que la veille, les parties se sont réunies dans le cadre des travaux relatifs à la Lettre d'entente no 5 et qu'il a été discuté du manque d'effectifs. Le Syndicat précise qu'en raison des derniers développements, dont l'adoption de nouvelles mesures quant aux effectifs, il sursoit à l'exercice de moyens de pression. En contre-interrogatoire, M. Leclerc réitère que les travaux de l'entente no 5 n'ont effectivement commencé qu'au mois d'octobre et réfère au rapport produit dans lequel sont résumés les travaux effectués.

Juillet 2013

[79] M. Leclerc souligne qu'un nouveau directeur des opérations entre en fonction au cours du mois de juillet 2013.

[80] Le 8 juillet 2013, le Syndicat dépose un grief individuel dénonçant le non-respect de la période de repas d'un paramédic.

[81] M. Leclerc affirme que les membres se plaignent, qu'ils ont de la difficulté à concilier travail/famille. Il tient donc les membres au courant de chaque étape. Ainsi, le 10 juillet, il confirme que les parties ont discuté la veille de l'implantation de mesures visant à assurer un niveau d'effectifs acceptable à partir du 14 juillet.

[82] Dans une nouvelle émise à l'interne le 16 juillet 2013, le Syndicat résume les discussions échangées avec l'Employeur lors d'une séance tenue dans le cadre de l'entente no 5 et au cours de laquelle il a été discuté des effectifs. En contre-interrogatoire, M. Leclerc affirme qu'il était en vacances à cette date et qu'il n'a pas écrit ce communiqué tout en étant cependant en accord avec son contenu.

[83] Le 22 juillet 2013, le Syndicat dénonce la situation directement auprès du président-directeur général d'Urgences-santé. La même lettre est transmise à tous les membres du conseil d'administration. Le 26 juillet 2013, au nom de l'Employeur, le président-directeur général répond au Syndicat. Il résume le point de vue de l'Employeur et déplore que le Syndicat affirme que la situation cause des préjudices sérieux aux usagers alors qu'aucun incident supportant cette affirmation n'a été mis de l'avant. La position de l'Employeur n'est pas transmise aux membres. M. D'Ulisse, président-directeur général, publie la réponse de l'Employeur sur les écrans des centres d'opération.

[84] Une série de courriels confirment que la préparation des chandails jaunes est entamée au cours du mois de juillet 2013. Le Syndicat n'est pas satisfait des discussions en cours. Il n'obtient rien de concret. En contre-interrogatoire, M. Leclerc confirme avoir tenu compte de quelques spécifications prévues au cahier de charge de

fabrication de l'uniforme des paramédics et en avoir omis, comme celle visant à protéger lors d'une exposition au fluide corporel ou en présence de feu.

Août 2013

[85] Vers le 20 août 2013, le Syndicat avise l'Employeur de l'exercice imminent d'un moyen de visibilité.

[86] Le 22 août 2013, le Syndicat publie un communiqué de presse. Il dénonce le manque d'effectifs et les conséquences sur les temps de réponse.

[87] Le 28 août 2013, des salariés membres de l'unité de négociation se présentent au travail portant un chandail avec l'inscription suivante :

«
PARAMÉDIC
 VOTRE APPEL EST IMPORTANT POUR NOUS
 TENEZ BON, LE TEMPS QU'UNE AMBULANCE SE LIBÈRE »

[88] M. Leclerc affirme qu'à cette date, le Syndicat souhaite influencer principalement l'Employeur et le MSSS. Il désire informer aussi les usagers et les autres intervenants des conséquences de la situation. En contre-interrogatoire, M. Leclerc confirme que le message a été choisi par l'exécutif syndical. Il confirme aussi qu'il n'a pas été jugé nécessaire de distribuer des tracts ou des brochures pour expliquer le sens du message inscrit sur les chandails. Cependant, M. Leclerc rappelle qu'il y a eu des sorties publiques avant le port du chandail et que les paramédics peuvent expliquer la signification du message. Il admet que des tracts ont été cependant distribués au public au cours du mois de février 2013, mais pas dans le cadre de l'exécution de leur travail.

[89] Le directeur des ressources humaines, M. Pierre Lemarier, rencontre le président du Syndicat et le vice-président aux relations du travail. Ces derniers font notamment part de commentaires concernant le nombre d'effectifs déployés actuellement et la charge de travail des paramédics. À cet égard, M. Lemarier, directeur des ressources humaines, rédige un courriel le 30 août 2013 indiquant qu'une analyse de la situation aurait lieu prochainement.

[90] Vers la fin du mois d'août 2013, M. Rouleau est au Centre opérationnel Nord et constate que des représentants syndicaux distribuent dans la cafétéria et dans le stationnement aux paramédics des t-shirts jaunes sur lesquels il est écrit au verso le message reproduit au paragraphe 88 de la présente sentence. La distribution se déroule sur quelques jours au début et à la fin des quarts de travail. M. Rouleau voit des paramédics portés ledit t-shirt jaune sous leur gilet bourgogne ou par-dessus un t-shirt noir. Puis, vers le mois de novembre 2013, il constate le même pattern.

[91] En contre-interrogatoire, M. Rouleau confirme qu'il n'a pas vu de directives informant les paramédics qu'ils ne pouvaient porter le t-shirt jaune toutefois, il a compris

que la direction a discuté avec le Syndicat que cette façon de faire était non conforme à la convention collective. Ainsi, afin de permettre les discussions en cours, la haute direction décide de ne pas sévir, de fermer les yeux. Cependant, lorsque M. Rouleau est informé du fait qu'un paramédic porte une chemise blanche, il demande au chef concerné d'intervenir afin de mettre fin à ce choix, ce dernier pouvant créer de la confusion sur les sites d'interventions. M. Rouleau précise que l'Employeur est intervenu directement auprès des paramédics pour mettre fin à tout ce qui était considéré comme farfelu comme un pantalon de jogging, le port d'un chapeau avec des plumes ou de Peter Pan. Il ajoute que le port d'un t-shirt jaune ne peut créer de confusion quant aux grades de chacun, ce qui est le cas avec le port de la chemise blanche, mais que le t-shirt peut créer de la confusion chez le patient.

Septembre 2013

[92] À la demande de l'Employeur, le Syndicat recommande le 4 septembre 2013, par voie de communiqué, de ne plus porter le chandail « Paramédic en négo », car ce message ne correspond pas à la réalité. M. Leclerc recommande le port du chandail fluo jaune et les chandails unis avec le dossard PRN.

[93] Le 5 septembre 2013, dans le cadre du comité local de relations de travail, (et tel que rapporté dans le procès-verbal de la rencontre du 24 juillet 2014), la partie syndicale s'engage à fournir le 10 octobre 2013, un tableau qui rend compte des problématiques liées au temps réponse causant un manque de ressources et concernant le temps de rapprochement pour les heures de lunch ou prises de lunch. Le dépôt du tableau a lieu le 30 décembre 2013. En mars 2013, la partie syndicale est en attente d'un retour de la partie patronale. En juillet 2014, il est convenu de référer la question au CRT corporatif.

[94] Le 6 septembre 2013, l'Employeur rencontre à nouveau la partie syndicale afin de cerner des pistes de solution pour tenter de résoudre les problématiques soulevées par cette dernière.

[95] Le 12 septembre 2103, l'Employeur dépose un premier grief. Le même jour, en soirée, le Syndicat publie un communiqué interne et rappelle :

« [...] Depuis 9h00 ce matin le mot d'ordre du Syndicat du préhospitalier est à l'effet que tous les paramédics doivent porter en tout temps leur T-shirt jaune au travail.

Lors de l'avis à l'Employeur de cette mise à jour des moyens de pression ce matin, ce dernier nous a convoqués à une rencontre mardi prochain le 17 septembre afin de nous donner un retour sur nos demandes.

Nous vous rappelons que le Syndicat du préhospitalier demande à l'Employeur de revoir à la hausse le niveau d'effectifs jusqu'à ce que l'analyse des résultats des mesures qui seront mises en place suivant les travaux prévus à la lettre d'entente no 5 de la convention collective présentement en vigueur, soit complétée par les parties. [...] »

[96] Les moyens de visibilité liés au port du t-shirt sont suspendus le 27 septembre 2013. M. Labrèche, chef des relations du travail pour l'Employeur, explique que les moyens de pression cessent à cette date car un projet pilote d'une durée de quatre semaines est alors mis en place. Selon ledit projet, des ressources additionnelles sont planifiées et les parties ont convenu de mesurer l'impact de ce projet pilote. Dans un bulletin de nouvelles interne, l'Employeur et le Syndicat résument les indicateurs de performance retenus par les parties, et le Syndicat confirme qu'il suspend temporairement les moyens de visibilité le temps d'effectuer les travaux de la Lettre d'entente no 5.

[97] Le 27 septembre 2013, le Syndicat publie une nouvelle sur l'état du dossier et conclut que « le syndicat suspend temporairement ses moyens de visibilité le temps d'effectuer les travaux de la lettre d'entente no 5. » Interrogé sur la portée de cet énoncé, M. Leclerc affirme qu'il ne faut pas comprendre que le Syndicat entendait à ce moment suspendre tous les moyens de pression pour toute la durée des travaux effectués dans le cadre de l'entente no 5.

Octobre 2013

[98] Le 7 octobre 2013, M. Labrèche entre en fonction comme chef des relations du travail. Il est assigné au dossier des effectifs ayant fait l'objet d'une lettre d'entente dans le cadre du dernier renouvellement de la convention collective. À cet effet, les parties exposent le contexte, le mandat et les modalités dans la Lettre d'entente no 5 intitulée « Identification de mesures à prendre pour améliorer l'organisation du travail et faire face aux défis de la main-d'œuvre dans le domaine de pratique des soins préhospitaliers à la Corporation d'Urgences-santé » (ci-après appelée « Lettre d'entente no 5 »).¹

[99] Les parties définissent en détail les modalités de travail et les conditions de libération des membres du comité *ad hoc*. À cette fin, le choix des membres doit se faire dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective (le 13 avril 2013) et un rapport final conjoint doit être déposé aux parties et au MSSS dans les six mois du début des travaux. Il est aussi possible d'allonger la période des travaux. Enfin, ladite entente fait partie intégrante de la convention collective.

[100] M. Labrèche participe à la mise en application de la Lettre d'entente no 5. Dès le début des travaux, il y a mécontentement quant à la participation du MSSS. Enfin, une fois, un représentant du MSSS s'est présenté et il a suggéré aux parties de parachever leurs travaux. Tous savaient par ailleurs que le MSSS travaillait sur une offre de service.

[101] De son côté, M. Leclerc affirme qu'à un moment, au cours des discussions, il est convenu de demander au MSSS de se joindre aux discussions. MM. Jolicoeur et Lacerte, représentants du MSSS, se joignent donc aux travaux. M. Lacerte les

¹ Voir la Lettre d'entente à la section 6 de la présente sentence.

informe que les parties doivent réaliser leurs travaux avant que le MSSS ne se prononce. M. Jolicoeur présente un nouveau logiciel qui sera utilisé pour mesurer la charge de travail.

Novembre 2013

[102] M. Labrèche rapporte que le projet pilote se termine le 1^{er} novembre 2013. Les parties discutent régulièrement. La date de fin du projet pilote survient tout de suite après une fin de semaine qui a été particulièrement occupée. Le Syndicat demande de maintenir les modalités du projet pilote. M. Labrèche est informé de cette dernière volonté du Syndicat en lisant le courriel transmis le 1^{er} novembre 2013 en après-midi.

[103] M. Réjean Leclerc, président du Syndicat, indique qu'en raison de la situation sur la route, des effets sur le service à la population et sur la charge de travail des paramédics, le Syndicat n'a d'autres choix que de reprendre les moyens de visibilité. Les membres sont donc invités à porter le chandail arborant le message destiné à dénoncer le manque d'effectifs. Le Syndicat souligne qu'une gradation des moyens de visibilité est envisagée. Enfin, le Syndicat conclut qu'il espère toujours trouver des solutions :

« Cela dit, nous fondons toujours l'espoir de pouvoir dégager des pistes de solutions lors des prochaines rencontres en présence du MSSS portant sur l'offre de service dans le cadre des travaux de la lettre d'entente no 5. Le but visé étant de régler en tout ou en partie les problématiques vécues par les paramédics. »

[104] M. Labrèche rapporte que les parties continuent à se rencontrer régulièrement.

[105] Le 3 novembre 2013, le Syndicat demande à ses membres de reprendre les moyens de pression en lien avec le port du chandail qui arbore le message reproduit au paragraphe 88 de la présente sentence. M. Labrèche prend connaissance d'une nouvelle émise sur le site du Syndicat et qui reprend essentiellement le contenu du courriel qui lui a été transmis le 1^{er} novembre.

[106] Le 8 novembre 2013, l'Employeur dépose un deuxième grief. M. Labrèche rapporte que le dépôt de ce grief n'entraîne aucun effet sur les activités de pression exercées par le Syndicat.

Décembre 2013

[107] M. Labrèche explique qu'il est habituellement informé de la progression des moyens de pression en prenant connaissance des communiqués émis par le Syndicat. Ainsi, le 17 décembre 2013, il prend connaissance d'un communiqué de presse placé

sur le fil de presse Telbec. Le Syndicat annonce à cette date, l'adoption de nouveaux moyens de pression.

[108] En contre-interrogatoire, le procureur patronal suggère que le Syndicat décide de recourir à des moyens de pression alors que les parties discutent dans le cadre de l'entente no 5. M. Leclerc explique que le Syndicat reçoit à cette date des plaintes des membres, et ces derniers sont requis de faire du temps supplémentaire alors qu'ils travaillent déjà des horaires prolongés.

[109] À compter du 18 décembre 2013, le Syndicat donne l'ordre de porter le pantalon de camouflage ou un jeans en remplacement du pantalon d'uniforme. Selon un courriel transmis à l'Employeur, le Syndicat fait ce choix, en raison du fait que la visibilité avec le port du t-shirt est réduite l'hiver et il en avise l'Employeur afin d'éviter des discussions avec les chefs des opérations. M. Leclerc ajoute que le pantalon camouflage signifie « combat, lutte ». Il décide avec l'exécutif de la progressivité et de l'intensification des moyens de visibilité. Ainsi, il assure un certain degré de cohésion parmi les paramédics.

[110] M. Rouleau constate que les moyens de visibilité s'intensifient au cours du mois de décembre 2013, les paramédics commencent à porter un pantalon type camouflage de l'armée gris. Ceux-ci sont distribués par des officiers syndicaux. Puis, il remarque que tous les paramédics portent des pantalons type camouflage mais de couleur variée avec le t-shirt jaune.

[111] Les paramédics insèrent le t-shirt jaune dans le pantalon qui est retenu avec la ceinture fournie par l'Employeur et la base des pantalons est insérée dans les bottes. Selon M. Rouleau, cette allure n'est pas soignée et contrevient au code vestimentaire.

[112] M. Rouleau a aussi vu des paramédics portés un t-shirt noir au dos il est écrit : « PARAMÉDIC EN NÉGO ». Sur le haut des manches, sont posés des écussons sur lesquels il est écrit « paramédic CSN ». Sur le devant, au-dessus d'une bande réfléchissante, le logo de la CSN est affiché. Il affirme que les paramédics ont porté ce t-shirt sous des chemises blanches et les t-shirts jaunes.

[113] M. Rouleau explique qu'au cours du mois de décembre 2013, les gestionnaires des centres opérationnels ont dû intervenir car l'ajout d'un couvre-chef dépassait les bornes. Il a vu des paramédics portés des chapeaux à plumes, de Père Noël, ce qui est à son avis non sécuritaire. L'Employeur a dû intervenir auprès d'un paramédic qui a décidé de porter son pantalon d'hiver à l'envers.

[114] En contre-interrogatoire, le procureur patronal suggère que le Syndicat a décidé d'intensifier les moyens de pression afin d'accroître la pression sur l'Employeur. M. Leclerc affirme que non, car les discussions allaient bien avec l'Employeur, toutefois le temps passait et beaucoup de membres se plaignaient.

[115] Le 20 décembre 2013, l'Employeur publie un bulletin d'information destiné à tout le personnel en réponse au dernier communiqué de presse du Syndicat. L'Employeur résume sa position sur la situation et souligne qu'il a augmenté les heures de travail et tient compte à cette fin des événements ponctuels comme une canicule ou une tempête

de neige. Somme toute, depuis 2009 les heures ont été augmentées de 18,6 % et le nombre de patients transportés par les paramédics a augmenté de 15,4 %. Il souligne qu'en Amérique du Nord, la qualité des services paramédicaux est mesurée par des critères de performance tels le taux de survie et que le taux de survie constaté à Montréal et à Laval est parmi les plus élevés au Québec et au Canada. Enfin, il note que l'exercice des moyens de pression n'a pas affecté les activités ou les soins offerts. Il conclut en indiquant que des données sont attendues sous peu du MSSS.

[116] Le 30 décembre 2013, l'Employeur dépose un quatrième grief. Le même jour, le Syndicat transmet à l'Employeur un tableau dans lequel sont compilés tous les incidents découlant selon le Syndicat du manque d'effectifs et dénoncés auprès du Syndicat par les membres depuis le mois de juillet 2013.

Janvier 2014

[117] Le 13 janvier 2014, le Syndicat publie un bulletin de nouvelles interne, et y reproduit une nouvelle diffusée sur TVA :

« Les ambulanciers de la région de Montréal et de Laval réclament plus de véhicules pour répondre aux nombreux appels reçus au 9-1-1.

Le syndicat juge en effet que la vie des patients est en danger avec l'allongement du temps de réponse à cause de ce manque de moyens.

« On observe des temps des réponses très longs pour des appels très spécifiques, des moments de plus en plus longs où il n'y a pas de véhicules disponibles sur le territoire et nous estimons que Urgences-Santé et le gouvernement mettent à risque la population », estime le président du syndicat du pré hospitalier affilié à la FSSS-CSN, Réjean Leclerc.

Parmi les exemples les plus récents, celui d'un appel au 9-1-1- pour une personne en arrêt cardiaque. L'appel est entré à 4h39, a été dirigé dix minutes plus tard, et l'ambulance arrive sur les lieux à 4h56. Un temps de réponse de 17 minutes.

Dans une autre situation, pour un appel pour un problème diabétique entré 5h37, l'ambulance n'est arrivée sur place que 27 minutes plus tard.

Des appels comme ceux-là, le syndicat en a répertorié plus de 300 en moins d'un an.

« On a vu des gens dont l'état s'est aggravé entre le moment le premier appel et l'arrivée de l'ambulance », explique M. Leclerc.

Le syndicat se dit inquiet et a déposé ces cas auprès d'Urgence-Santé afin que des enquêtes soient menées.

Pour le Conseil pour la protection des malades, la situation est préoccupante.

« Évidemment que c'est inquiétant [...] Parfois, dans certaines circonstances, le territoire de la ville et de la grande région de Montréal peut être à découvert », estime Paul G. Brunet du Conseil pour la protection des malades.

En moyens de pression depuis plusieurs semaines, le syndicat songe maintenant à intensifier le mouvement.

De son côté Urgences-Santé admet que la demande a augmenté d'environ 15% depuis 2009, mais soutient également avoir, elle aussi, accru ses effectifs sur le terrain. Elle défend par ailleurs la qualité de ses soins affirmant que son taux de survie est parmi les plus élevés au Canada.

Reportage de TVA ici. »

[118] Le 24 janvier 2014, le Syndicat émet un nouveau mot d'ordre relativement aux moyens de visibilité. Ainsi, le Syndicat demande à ses membres de porter l'ancienne chemise blanche de technicien-ambulancier, ou son équivalent, avec ou sans épaulettes. M. Labrèche et son collègue, M. Foley, sont informés de cette nouvelle décision par courriel le même jour. Le Syndicat justifie sa décision dans le courriel comme suit : « Afin de sensibiliser les chefs aux opérations à nos revendications visant à améliorer le service à la population tout en tenant compte du besoin de santé et de bien être des paramédics, le Syndicat lance le mot d'ordre suivant prenant effet immédiatement : [...] ». Interrogé sur l'objectif de cette dernière mesure par le procureur patronal, M. Leclerc répond qu'il s'agit d'un clin d'œil, que les chandails étaient usés, la finalité étant toujours la même, l'augmentation des effectifs.

[119] M. Rouleau affirme qu'à ce moment, aucun paramédic ne respecte le code vestimentaire et ce jusqu'au printemps 2014. En contre-interrogatoire, M. Rouleau admet qu'il voyait les paramédics essentiellement au début et à la fin de leur quart de travail, il ne peut donc témoigner sur leur tenue au cours des interventions auprès de la clientèle. Toutefois, il ajoute avoir vu des paramédics porter les t-shirts par-dessus leur chemise grise dans des centres hospitaliers et sur la route.

[120] Toujours en contre-interrogatoire, M. Rouleau confirme que les paramédics travaillent avec leur manteau d'hiver sauf lorsqu'ils rentrent chez un particulier. À ce moment, ils le retirent.

[121] M. Labrèche affirme que la direction était préoccupée par la confusion qui pourrait résulter de cette tenue vestimentaire, la chemise blanche étant réservée aux personnes en autorité.

[122] Le 29 janvier 2014, le Syndicat avise l'Employeur de l'intensification des moyens de visibilité et ajoute le port d'un couvre-chef aux autres vêtements suggérés depuis le début de la campagne soit :

- chemise blanche avec ou sans épaulettes
- chandails jaune
- chandail noir
- pantalons camo ou jeans ou pantalon similaire
- brassard à l'épaule, le cas échéant.

[123] Le 30 janvier 2014, un représentant de l'Employeur, M. Pierre Ducharme, réplique au courriel transmis par le Syndicat le 29 janvier, et le questionne sur certains éléments. M. Leclerc ajoute que les parties discutaient de la question régulièrement. M. Foley les avisait de ce qui constituait un dépassement et le Syndicat intervenait auprès de ses membres. Il réitère que toute forme de déguisement était interdite.

[124] Le 30 janvier 2014, le Syndicat écrit un message à ses membres et les avise des consignes suivantes concernant les moyens de visibilité :

« Dans le but de bien sensibiliser les chefs aux opérations et chefs de division opérationnelle concernant le manque d'effectifs sur la route, et tel qu'annoncé, le syndicat autorise le port du couvre-chef (qui ne comporte pas de danger et qui n'offense pas le patient) en guise de gradation des moyens de visibilité.

Donc, cela s'ajoute, notamment à ce qui est en vigueur à l'écriture de ces lignes :

- ❖ Chemise blanche ou toute autre couleur unie, avec ou sans épaulettes
- ❖ Chandails jaunes
- ❖ Chandail noir
- ❖ Pantalon « Camo » ou Jeans ou pantalon similaire
- ❖ Brassard à l'épaule, le cas échéant. »

[125] M. Leclerc confirme que depuis 2007, les paramédics ne portent plus la chemise blanche et admet qu'aucun paramédic n'a le droit de détenir une chemise blanche de chef.

[126] M. Labrèche affirme qu'à cette date, les parties discutent et le Syndicat sait que l'Employeur s'oppose à l'exercice de ces moyens de pression, l'ayant avisé à maintes reprises de sa position. L'Employeur est informé qu'un paramédic porte la chemise blanche d'un cadre et cette action constitue la goutte qui fait déborder le vase. De plus, l'Employeur est informé que des paramédics portent toute sorte de couvre-chefs, comme un chapeau de cowboy. Comme suite à une rencontre tenue le 31 janvier 2014, M. Labrèche confirme par courriel la teneur des discussions sur la tenue vestimentaire des paramédics. L'objectif étant de minimiser les effets négatifs de l'exercice de ces moyens de visibilité ou de pression :

« Tel que convenu avec vous lors de notre rencontre de ce matin, je voulais néanmoins réitérer certains principes que nous avons discuté :

1. Dans le cadre des moyens de visibilité, le port de la chemise en fonction d'un gestionnaire de la Corporation ne sera nullement toléré.
2. Les gestionnaires ne pourront tolérer le port d'aucune pièce de vêtement venant discréditer ou ridiculiser la profession de paramédic ou potentiellement embêter les bénéficiaires de nos services.

3. Une action collective ou une invitation d'un représentant syndical venant promouvoir une cessation concertée du travail ou à retarder la mise en disponibilité de la flotte ambulancière sera immédiatement référée à la Commission des relations du travail (services essentiels)

Je tenais à réitérer ces points en référence à l'évènement au CO est de ce matin.

Et tel qu'évoqué, nous avons une volonté de s'accommoder de vos moyens de visibilité dans la mesure où nous respectons intégralement les services à la population, que l'organisation ou ses gestionnaires ne soit pas discréditées et que le niveau de professionnalisme de nos effectifs demeure respectable.

Nous comptons sincèrement sur votre collaboration en ce sens. »

[127] Le 31 janvier 2014, M. Réjean Leclerc ajoute la précision suivante :

« [...] »

Considérant qu'il n'y a plus de pièces d'uniforme apparentes permettant de vous identifier en tant que paramédic, nous vous demandons de porter visiblement la carte d'employé d'Urgences-santé.

Nous ne voudrions pas vivre un évènement malheureux où, par exemple, un 10-43² agresse une équipe parce qu'elle n'est pas identifiée. [...] »

[128] M. Labrèche explique que les 900 paramédics ne respectent pas le port de l'uniforme et ce d'une manière concertée. Devant cet état de fait, l'Employeur n'avait aucun intérêt à les suspendre, ce qui entrainerait une baisse des effectifs et affecterait inévitablement l'offre de service. Il a donc choisi de déposer des griefs. L'Employeur ne voulait pas non plus envenimer la situation en recourant à des mesures disciplinaires. L'Employeur demande à son procureur d'agir avec célérité.

[129] M. Labrèche affirme que l'Employeur demandait que les paramédics portent à nouveau l'uniforme, mais le Syndicat refusait tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas d'entente. Entretemps, l'Employeur informait le Syndicat des tenues vestimentaires non conformes aux consignes convenues. En contre-interrogatoire, M. Leclerc réitère que l'Employeur avait transmis deux critères quant à la tenue vestimentaire, soit que les paramédics ne devaient pas ridiculiser l'Employeur ni indisposer le patient. À ces critères s'ajoutait pour le Syndicat, le fait que la tenue ne devait pas ressembler à un déguisement.

Février 2014

[130] Le 5 février 2014, l'Employeur dépose trois griefs.

[131] Le 12 février 2014, le Syndicat dénonce à nouveau la situation auprès des médias. Il annonce qu'à compter de ce jour, des actions de visibilité aux abords de

² Code correspondant à un usager agressif psychiatrique.

quatre ponts menant à Montréal et à Laval ainsi que dans des stations de métro vont avoir lieu. Des paramédics vont déployer des banderoles et distribuer des milliers de feuillets d'information aux citoyens. Il réitère leur objectif : obtenir des ressources ambulancières additionnelles sur les routes. Il relate deux cas survenus récemment et qu'il estime alarmants.

[132] Le 17 février 2014, les parties se réunissent. Des représentants du MSSS assistent à la rencontre.

[133] Le 18 février 2014, le Syndicat et ses membres ajoutent un moyen de visibilité en lien avec l'uniforme en portant un brassard bourgogne avec la mention « *Paramédic Québec* » par-dessus l'uniforme. Le Syndicat publie une nouvelle et informe ses membres de la teneur de la réunion tenue la veille dans le cadre des travaux de l'entente no 5 et des positions respectives des parties intéressées.

[134] M. Leclerc confirme que les parties continuent à discuter et à négocier.

Mars 2014

[135] Le 5 mars 2014, l'Employeur dépose à nouveau un grief. De son côté, au nom du Syndicat, M. Leclerc confirme que le Syndicat a choisi de ne pas contester par grief la charge de travail ou le niveau d'effectifs, ne pouvant s'appuyer sur aucune condition de travail précise dans la convention collective.

[136] M. Leclerc relate un incident entourant le port d'un chandail noir sur lequel est inscrit « PARAMÉDIC ». À son avis, ce vêtement respectait les balises convenues et il défend sa position auprès de l'Employeur. Il dépose une série de courriels confirmant ces échanges.

[137] Contre-interrogé sur cette série de courriels, M. Leclerc confirme que la tenue vestimentaire et les dires de tout un chacun à ce sujet commençaient à créer de la tension entre des gestionnaires et des membres.

Avril 2014

[138] Au cours de la journée du 15 avril 2014, M. Leclerc rencontre Mme Simard et M. Jolicoeur, tous deux représentants de l'Employeur. Mme Simard exprime à M. Leclerc son malaise de travailler à la recherche de solutions alors que les paramédics ne portent pas leur uniforme. Elle l'avise qu'il y a une volonté de régler la situation. M. Leclerc s'engage à recommander le port de l'uniforme au cours de l'assemblée prévue pour le lendemain, faisant confiance à Mme Simard.

[139] Le 16 avril 2014, les membres du Syndicat prennent la résolution de porter l'uniforme comme prévu à la convention collective. Le 17 avril 2014, le Syndicat écrit une nouvelle. Il résume l'état des discussions et des moyens de pression. Ainsi, vu l'avancement des discussions, il est prévu qu'à compter du 21 avril 2014, les paramédics vont porter l'uniforme et les autres moyens de pression demeurent en

vigueur, à savoir : refus de blocs d'heures en temps supplémentaire sauf des quarts complets, refus de 10-09 en temps supplémentaire, refus de faire des appels après le 10-89, application de la procédure syndicale lorsque le 10-09 n'est pas octroyé dans la période médiane.

Mai 2014

[140] M. Leclerc affirme qu'ils sont près d'une entente, toutefois M. Foley quitte, ce qui entraîne un changement de discours, d'orientation. La perspective d'un rapport conjoint semble peu probable.

Juin 2014

[141] Le 7 juin 2014, le Syndicat publie une nouvelle interne. Il fait une mise au point quant au dossier du manque d'effectifs sur la route et donne suite à son dernier communiqué du 31 mai. Il confirme la tenue d'une prochaine rencontre pour le 11 juin dans le cadre des travaux relatifs à la Lettre d'entente no 5. Il résume les dernières propositions syndicales. Le Syndicat confirme aussi qu'il est préoccupé par le nombre grandissant des périodes de repas et de fins de quart de travail non respectés. Le Syndicat réitère qu'un plan de mobilisation et de visibilité a été préparé.

[142] Le 10 juin 2014, le Syndicat dépose un grief et conteste le non-respect des périodes de repas. En contre-interrogatoire, M. Leclerc confirme que ce grief n'a pas été porté en arbitrage, car il y a eu entente entre les parties.

[143] Le 20 juin 2014, les parties se rencontrent et échangent sur le rapport devant être soumis au MSSS. Selon M. Labrèche, ils sont rendus à la dixième version du rapport. Le Syndicat soumet des idées. Le lendemain, les dernières suggestions proposées par le Syndicat sont toujours à l'étude et l'Employeur propose de poursuivre les discussions au lundi suivant.

[144] Le 21 juin 2014, le Syndicat déclenche de nouveaux moyens de pression en lien avec les revendications concernant le manque de ressources ambulancières et la charge de travail. Ces nouveaux moyens de pression consistent à ne plus compléter le formulaire AS-811 pour les appels priorité 0 et 1 excédant quinze (15) minutes entre l'appel logé au 911 et l'arrivée de l'ambulance sur les lieux de l'évènement.³ Le même jour, le Syndicat émet un communiqué de presse et annonce qu'en raison d'une grave pénurie de ressources ambulancières à Urgences-santé que les ambulanciers-paramédics enclenchent un nouveau moyen de pression.⁴

[145] Le 21 juin 2014, l'Employeur réagit par communiqué de presse. Ce dernier exprime qu'il est surpris de l'attitude du Syndicat alors que les parties discutent et

³ Le grief déposé à l'égard de ce moyen de pression a été réglé en cours d'audition.

⁴ Ce moyen de pression a fait l'objet d'un règlement entre les parties en cours d'audition.

qu'une convention collective est en vigueur. L'Employeur souligne qu'un plan d'action conjoint doit être déposé sous peu au ministère de la Santé et des Services sociaux afin de maximiser l'offre de service.

[146] Malgré tout, les parties continuent à échanger sur le rapport. Selon M. Labrèche, tout le monde souhaitait un ajout d'effectifs.

Juillet 2014

[147] Le 22 juillet 2014, les parties déposent un rapport conjoint. Ce dernier clôt les travaux entamés au cours du mois d'octobre 2013 en vertu de la Lettre d'entente no 5. Il est rapporté audit rapport que les parties ont tenu dix rencontres entre le mois de février 2014 et le dépôt du rapport.

[148] M. Labrèche rapporte que le Syndicat n'a pas déposé de griefs ni exercé de recours judiciaires pour contester le manque d'effectifs. En plus des moyens de visibilité et des sorties de presse, M. Labrèche souligne que le Syndicat a distribué des tracts. M. Labrèche soutient que l'Employeur n'était pas contre le fait que le Syndicat dénonce la situation publiquement, toutefois, il s'opposait au non-respect de l'uniforme, au non-respect de la convention collective.

[149] En contre-interrogatoire, M. Labrèche admet que le manque d'effectifs affecte les périodes de repos et que des griefs ont été déposés à ce sujet. M. Labrèche reconnaît qu'il s'agit d'un litige que les parties essaient de régler depuis un certain temps. Toutefois, à son avis, l'empiètement du temps de travail sur les périodes de repos ne résulte pas seulement d'un manque d'effectifs. M. Labrèche ajoute que les données recueillies dans le cadre du projet pilote implanté en septembre 2013 ont démontré que l'ajout d'effectifs avait peu d'impact sur les périodes de repos.

[150] M. Labrèche reconnaît que depuis le dépôt du rapport le 22 juillet 2014, les paramédics ont recommencé à porter l'uniforme prescrit à la convention collective. Ils ont continué cependant à ne pas remplir le formulaire AS-811.

[151] M. Labrèche note que le rapport comprend une quinzaine de recommandations et que près de 60 % de ces recommandations sont atteintes.

[152] Le 31 juillet 2014, le Syndicat publie une nouvelle et confirme la cessation des moyens de pression en raison des discussions en cours. M. Leclerc précise que les parties négocient, et à un moment, le MSSS demande un délai, le temps qu'un autre comité mène à terme ses travaux. Le Syndicat acquiesce.

Septembre 2014

[153] M. Leclerc dépose des tableaux reproduits sur une page et qui démontrent l'évolution des indicateurs utilisés pour mesurer l'impact du manque d'effectifs notamment sur les pauses-repas et ce depuis 2011. Aux fins des sorties publiques, le Syndicat s'y réfère. M. Leclerc ajoute que le manque d'effectifs est une source de stress

ou de détresse psychologique importante pour les paramédics qui sont formés pour répondre aux appels à l'intérieur d'un temps de réponse plutôt court. L'écoulement du temps est un facteur déterminant sur la condition des patients. Le nombre de paramédics en poste et le temps de réponse sont liés et ces deux facteurs affectent le bien-être des paramédics et leurs conditions de travail.

Novembre 2014

[154] Dans le cadre d'une contestation à l'égard de certains moyens de pression, le Syndicat confirme par le biais d'une nouvelle auprès de ses membres les engagements pris auprès de la Commission des relations du travail, à savoir :

« 1- À LEVER IMMÉDIATEMENT, les moyens de pression suivant :

Refus concerté des offres de temps supplémentaire pour un bloc de moins qu'un quart de travail complet ;

Application de la procédure syndicale de repas lorsque le 10-09 n'est pas octroyé dans la période médiane du quart de travail ;

2- À CESSER ET S'ABSTENIR, de refuser de façon concertée les offres de temps supplémentaire pour des blocs de moins qu'un quart de travail complet ;

3- À CESSER ET S'ABSTENIR, d'appliquer la procédure syndicale de repas lorsque le 10-09 n'est pas octroyé dans la même période médiane du quart de travail.

Le syndicat et ses officiers s'engagent :

À PRENDRE tous les moyens nécessaires afin de s'assurer que tous ses membres soient informés de la levée des moyens de pression et ceux-ci se conforment aux présents engagements. [...] »

[155] Le 7 novembre 2014, le Syndicat publie une nouvelle et confirme les engagements pris auprès de la Commission des relations du travail.

- **Le service de communication de la CSN**

[156] M. Louis Serge Houle est depuis février 1988, conseiller syndical aux communications à l'administration publique et à la construction. Près de vingt-quatre personnes travaillent au Service des communications. Ce département offre des services à ses affiliés. Parmi les services offerts, il y a les communications externes, qui comprennent les relations avec les médias, les conférences de presse, les communiqués de presse et les lettres ouvertes dans les médias. Ces moyens de communication visent à atteindre la population et à les informer des demandes syndicales à la table de négociation. Ce faisant, le Syndicat souhaite développer une mobilisation, une solidarité.

[157] Le choix d'un mode de communication dépend de certains facteurs. Par exemple, la conférence de presse sera retenue si le sujet est d'actualité et sait intéresser les journalistes et la population. L'émission d'un communiqué de presse et la convocation à une conférence de presse dépendent aussi des sujets d'actualité et de l'intérêt que le sujet risque de susciter, les journalistes se déplaçant que pour des sujets qui seront diffusés.

[158] Avant de sortir publiquement, le Syndicat doit non seulement évaluer l'intérêt à l'égard de sa position mais aussi les chances que celle-ci soit reprise intégralement. Une manifestation a de toute évidence beaucoup plus de poids ou de portée qu'une conférence de presse.

[159] Depuis 1988, M. Houle note que la disparition de chroniqueurs de presse a entraîné des changements dans la couverture médiatique. Les bulletins de nouvelles à la télévision sont plus courts et moins d'espace est réservé pour chaque nouvelle. Somme toute, il y a beaucoup moins de journalistes. Il n'est pas rare de voir que quelques journalistes à une conférence de presse.

[160] Les nouveaux modes de communication sur le Web sont aussi utilisés. Tout est question de pertinence, de retombée, de visibilité et de contrôle du message.

[161] En contre-interrogatoire, M. Houle confirme qu'il y avait un conseiller attitré au dossier des paramédics au cours des années 2013-2014. Aux moyens de communication traditionnels et modernes, en plus des manifestations, il y a la distribution de tracts.

[162] En moyenne, selon M. Houle, la CSN organise annuellement une soixante de conférences de presse et publie plus de six cent cinquante communiqués de presse.

- **Expertise de Me Coutu**

[163] La recevabilité du témoignage de M^e Coutu et de son rapport d'expert a été reconnue par la soussignée dans sa décision rendue le 20 janvier 2016 sous réserve que le tribunal ne soit pas lié par les conclusions émises par ce dernier. La valeur probante du rapport sera traitée dans l'analyse et la décision de la présente sentence.

[164] Me Coutu est professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, spécialisé en droit du travail et en sociologie du droit depuis août 2002. Il détient une double formation en ces domaines.

[165] Le Syndicat a requis son expertise afin de dresser un portrait historique de l'exercice de moyens de pression par les syndicats avant et après l'adoption du Code du travail, et de manière plus élargie, afin de présenter une étude comparative de l'obligation de paix dans les pays occidentaux les plus importants. Son rapport porte ainsi sur la compréhension de cette obligation de paix et sur les restrictions à l'exercice de moyens de pression qu'elle est susceptible de justifier dans une société libre et

démocratique. Il traite ainsi de l'interdiction de l'exercice de moyens de pression en cours de convention collective pour assurer le respect de la paix industrielle.

[166] Me Coutu explique que l'objectif de la paix industrielle est d'abord l'absence de recours à la grève ou au lock-out. Il tire son origine des États-Unis et du *Wagner Act*. L'examen historique des systèmes de relations industrielles dans les principaux pays occidentaux démontre que c'est au Canada que l'obligation de paix a la plus grande portée. Aux États-Unis, aucune obligation de paix industrielle n'est édictée à moins que la convention collective ne contienne une clause interdisant le recours à la grève ou au lock-out alors qu'elle est en vigueur.

[167] L'interdiction du conflit industriel en cours de convention collective n'existe que pour les litiges économiques et tient son fondement d'une décision de la Cour suprême des États-Unis datant de 1938. Ainsi, cette obligation même dans un tel contexte ne s'applique pas aux *unfair labor practices* comme le congédiement pour activités syndicales.

[168] Les autres pays occidentaux, comme la France, le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Italie, ne reconnaissent pas une obligation de paix industrielle en cours de convention collective telle que celle reconnue au Canada.

[169] Le Canada est le seul pays industrialisé qui impose *par voie législative une interdiction absolue du recours à la grève en cours de convention collective*. Cette interdiction absolue résulte, selon Me Coutu, d'un concours de circonstances, lié au contexte historique de réception du modèle *Wagner* au Canada et d'un point de vue politique, en lien avec la Seconde Guerre mondiale, aux réticences du gouvernement fédéral de Mackenzie King de trop concéder aux syndicats. Pour favoriser la production de guerre, une interdiction absolue de faire la grève fut édictée. Cette interdiction fut levée ensuite au Canada et dans les provinces canadiennes sauf pour ce qui est de l'interdiction de faire la grève en cours de convention collective. Les autres provinces canadiennes, sauf la Saskatchewan, ont levé l'interdiction également.

[170] Selon Me Coutu, l'interdiction absolue de grève en cours de convention collective est un moyen trop draconien pour assurer l'équilibre entre employeurs et syndicats puisque l'Employeur détient des droits de direction qui lui permettent de prendre des décisions fondamentales relatives à l'organisation du travail, au niveau des effectifs ou à la restructuration de l'entreprise sans ouverture à la procédure de griefs.

[171] Pour Me Coutu, seule une interdiction relative à la grève limitée aux matières couvertes par la convention collective et pouvant faire l'objet d'un recours approprié à l'arbitrage a un caractère fonctionnel eu égard au maintien de la paix industrielle qui n'entre pas en conflit avec l'équilibre des rapports employeurs-salariés.

[172] Le recours à l'arbitrage de différend pour les policiers et pompiers prévu au Code du travail est une démonstration de la préoccupation du législateur québécois quant au maintien de l'équilibre des rapports de travail entre employeurs et salariés.

[173] Le piquetage comme le boycott ne sont pas frappés par l'interdiction de l'action concertée afin de maintenir la paix industrielle, comme décidé par la Cour suprême. À

plus forte raison, l'exercice de moyens de pression dits symboliques ne peut être limité aux périodes légales de négociation puisque de tels moyens n'impliquent pas de coercition ni de pression économique envers l'Employeur. Ils visent plutôt à assurer la visibilité des conflits entre l'employeur et les salariés au regard du public.

[174] Ce n'est qu'en 1964 que le législateur québécois introduit dans le Code du travail l'essentiel de l'interdiction de toute grève ou de tout lock-out en cours de convention collective prévue dans la *Loi des relations ouvrières*. Au Québec, la doctrine majoritaire ne remet pas en question cette obligation de paix industrielle en cours de convention collective. Selon Me Coutu, l'équilibre présumé entre les parties est rompu par l'agir unilatéral de l'Employeur pendant la durée de la convention collective.

[175] Au Canada, cette interdiction n'est levée que dans les cas de changements technologiques et que dans certaines législations du travail ou lorsque la convention collective contient une disposition permettant la révision de la convention collective avant son échéance.

[176] Selon Me Coutu, sont considérés comme des manifestations légitimes de la liberté syndicale en cours de convention collective, les moyens de pression symboliques, qui sont utilisés plus fréquemment par les salariés qui n'ont pas droit de faire une grève à cause de leur obligation de maintenir des services essentiels.

[177] Ainsi, le port de macarons, d'autocollants, le port de pantalon cargo, de casquettes rouges, la participation à des manifestations, le port de bottes de cow-boy, d'étoiles de shérif, ont été considérés comme légitimes. Ces moyens renforcent la solidarité syndicale et donnent aux salariés le sentiment de ne pas être totalement impuissants, face à une situation qu'ils jugent injuste ou défavorable à leur égard et permettent une visibilité des revendications au grand public.

[178] Les éléments suivants sont à considérer : l'inégalité des rapports de force entre employeurs et salariés ; l'accessibilité et le faible coût de ce genre de moyens ; la difficulté d'accès aux médias contrairement aux employeurs et l'absence d'impact direct sur les activités des employeurs.

[179] En l'espèce, les moyens de pression « symboliques » utilisés par le Syndicat étaient légitimes. Les entreprises de services ambulanciers représentant des « services publics » pouvant faire l'objet d'une ordonnance de maintien des services essentiels en cas de grève. Les salariés de ces entreprises ne disposent pourtant pas du droit à la procédure d'arbitrage de différend. Ainsi, ces salariés se retrouvent dans une situation de faiblesse dans le cadre de la négociation collective. La Lettre d'entente no 5 n'établit qu'un mécanisme consultatif sans recours possible à la procédure d'arbitrage de grief ni de différend.

[180] Selon Me Coutu, compte tenu des circonstances, soit la nature de la mésentente en lien avec le manque d'effectifs et le champ d'activités de l'entreprise soumise au maintien des services essentiels, les moyens de pression symboliques sont les seuls à pouvoir être efficaces et assurant une visibilité de la revendication dans l'espace public.

[181] Ces moyens de pression symboliques permettent non seulement d'assurer la visibilité du conflit dans les médias, mais également, représentent une manifestation de solidarité entre les salariés. En tenant compte de l'évolution de l'obligation de la paix industrielle et de l'absence d'impact économique sur l'Employeur, les moyens de pression symboliques ne semblent pas contrevenir à l'obligation de paix industrielle telle qu'elle doit être maintenant comprise, selon Me Coutu.

4. LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie patronale

[182] Les actions concertées du Syndicat contreviennent à l'article 27.01 de la convention collective relatif au port obligatoire de l'uniforme. Ces actions ont également causé préjudice à l'image et à la réputation de l'Employeur qui doit être réparé par des dommages-intérêts.

Le rapport d'expertise de Me Coutu

[183] Ce rapport relève de la discipline de la sociologie du droit et ne repose sur aucune source provenant de la cueillette de faits ou de rencontres réalisées auprès des paramédics. Me Coutu a seulement eu une conversation téléphonique avec le président du Syndicat, M. Réjean Leclerc.

[184] L'analyse comparative entre les régimes législatifs d'autres pays n'est pas pertinente, la juridiction du tribunal reposant sur le droit positif applicable au Québec et au Canada. Le législateur québécois n'a pas modifié le Code du travail en considérant les différentes solutions retenues par d'autres pays.

[185] Il n'y a aucune démonstration pour appuyer la prémisse de base énoncée par Me Coutu dans son expertise à savoir que les ambulanciers au service de la Corporation d'Urgences-santé se retrouvent dans une situation de relative faiblesse dans le cadre de la négociation collective.

[186] L'acceptabilité de moyens de pression « symboliques » pendant l'application d'une convention collective dont fait état Me Coutu dans son rapport n'est appuyée sur aucune étude sociologique à cet effet. Il se réfère seulement à deux arrêts de la Cour suprême traitant de la légalité du piquetage et d'appel au boycott.

[187] Aucune décision citée par Me Coutu dans son rapport ne reconnaît la légalité de tels moyens de pression exercés en cours de convention collective. La force probante de ce rapport apparaît donc extrêmement limitée.

Conclusion préliminaire sur le bien-fondé des griefs patronaux

[188] Comme l'Employeur rend le port de l'uniforme obligatoire, celui-ci constitue une condition de travail qui doit être respectée par le salarié.

[189] En cas de manquement à cette obligation, l'Employeur peut imposer des mesures disciplinaires aux salariés fautifs ou déposer un grief patronal, comme en l'espèce, pour que l'arbitre constate et fasse cesser la violation à la convention collective et ordonne des mesures de réparations appropriées.

[190] L'Employeur a choisi de procéder par grief patronal puisque l'imposition de mesures disciplinaires telles que des suspensions aurait réduit le niveau d'effectifs disponibles.

L'atteinte à la réputation et au droit à l'image de l'Employeur

[191] Le comportement du Syndicat et de ses membres a porté atteinte à l'image et à la réputation de l'Employeur, droit protégé par la Charte québécoise à l'article 4. Des obligations de loyauté et de civilité qui s'imposent aux salariés participent à protéger cette réputation de l'Employeur.

[192] Pour l'Employeur, en arborant des t-shirts avec la mention « Paramédics, Votre appel est important pour nous, Tenez bon le temps qu'une ambulance se libère », les paramédics lui ont volontairement nuï. Un tel message affecte la confiance du public envers l'Employeur puisqu'il suggère qu'un manque d'effectifs prolonge le délai de réponse et qu'une ambulance ne sera pas disponible pour répondre à un appel d'urgence. Ce message dénigre ainsi publiquement la qualité des services offerts par l'Employeur.

[193] En contrevenant au port obligatoire de l'uniforme de travail et en affichant des messages syndicaux portant atteinte à la réputation de l'Employeur, le Syndicat et les salariés commettent une faute.

[194] La nature des activités de l'Employeur doit être prise en considération sachant qu'en tout temps ce genre d'entreprise qui offre un service de transport ambulancier doit bénéficier d'une image publique irréprochable afin de conserver la confiance de la clientèle.

Réponse aux prétentions syndicales

La liberté d'association des salariés en cours de convention collective

[195] Dans un contexte où les parties ne sont pas en période légale de négociation collective, la liberté d'association comme la liberté d'expression ne permet pas de rompre l'équilibre établi dans une convention collective en autorisant une partie à contrevenir unilatéralement à l'une de ces dispositions.

[196] Aucune loi ne vient entraver substantiellement le droit des paramédics de négocier collectivement leurs conditions de travail. Ils sont régis par le régime de rapports collectifs institué par le *Code du travail* qui vise justement à assurer le respect de la liberté d'association et à encadrer son exercice.

[197] La liberté d'association n'autorise pas les paramédics à négocier sans arrêt leurs conditions de travail et à modifier la portée de la convention collective en vigueur en exerçant des moyens de pression auprès de l'Employeur. La jurisprudence rendue par la Cour suprême n'adhère pas une telle interprétation de la liberté d'association.

[198] Il est difficile de saisir en quoi le respect des clauses de la convention collective en vigueur, négociée librement, porterait atteinte à la liberté d'association. Cette convention collective est le produit final de l'exercice fructueux de la liberté d'association.

[199] Le régime des rapports collectifs assure le maintien de la paix sociale et industrielle, comme confirmé par la Cour suprême.

[200] Ce dégage du Code du travail, trois composantes principales de cette obligation de paix industrielle dont il faut tenir compte dans l'examen de la question : 1) une limitation des périodes de négociation collective pendant lesquelles les parties peuvent recourir à des moyens de pression; 2) la force contraignante de la convention collective et 3) le recours exclusif à l'arbitrage de grief pour régler toutes mésententes en cours de convention collective.

[201] Ainsi, le Code du travail prévoit qu'il n'est pas permis au Syndicat de contraindre l'Employeur à négocier en cours de convention collective. Il va donc de soi que tout moyen visant à mettre de la pression sur l'Employeur pour qu'il renégocie des conditions de travail est illégal, surtout lorsque ces moyens de pression sont contraires à la convention collective.

[202] Les moyens de pression faisaient suite entre autres au début des travaux liés à la Lettre d'entente no 5 qui prévoyait la mise sur pied d'un comité *ad hoc* et dont le mandat consistait en autres à analyser les conséquences des horaires de travail et du niveau d'effectifs sur la qualité de travail des paramédics. Il est reconnu par le Syndicat, par M. Bonesso notamment que les moyens de pression visaient à mettre de la pression sur l'Employeur pendant la durée des travaux de ce comité. Étonnamment, le Syndicat a commencé ses actions concertées avec le refus de respecter le port de l'uniforme avant même le début des travaux. Ces moyens étaient déjà planifiés dès le mois de mai 2013, un mois après l'entrée en vigueur de la convention collective.

[203] La liberté d'association n'est, dans un tel contexte, d'aucun recours. Les actions concertées à l'extérieur des périodes légales prévues au Code du travail et alors que la convention collective est en vigueur contrevenaient à l'obligation de paix industrielle imposée par le législateur et à l'article 27.01 de la convention collective. Le seul recours possible était de déposer un grief devant un arbitre ou de recourir aux moyens négociés à cet effet.

La liberté d'expression en milieu de travail en cours de convention collective

[204] La liberté d'expression n'est pas absolue. Même si elle est interprétée de manière plus libérale lorsqu'il est question de moyens de pression en période de négociation collective, il en va autrement pendant la durée de la convention collective.

L'obligation de loyauté du salarié doit alors être prise en compte comme elle vient restreindre la liberté d'expression dans ce contexte.

[205] À ce titre, la dénonciation publique peut être permise si elle satisfait des critères précis soit que l'objet de la dénonciation relève de l'intérêt public et vise à corriger une situation. Elle ne doit pas avoir pour but de nuire à l'Employeur ou être l'occasion d'un règlement de comptes. Aussi, le salarié qui dénonce publiquement doit avoir épuisé les recours internes et les moyens utilisés proportionnels à l'objectif.

[206] En l'espèce, les paramédics ne satisfont pas ces critères comme la dénonciation visait uniquement à obtenir une augmentation des effectifs et une autre confection des horaires de travail que celle déterminée par l'Employeur. telle que requise par le Syndicat.

La partie syndicale

[207] De l'aveu commun des parties, les moyens de visibilité visés par l'ordonnance demandée par l'Employeur ne sont plus mis de l'avant.

[208] L'article 27.01 de la convention collective qui est invoqué par l'Employeur n'a jamais été interprété ni négocié comme interdisant la modification de l'uniforme et il ne faut pas lui donner ce sens. D'ailleurs, une telle interprétation brimerait les droits à la liberté d'expression et d'association protégés par la Charte des droits et libertés et le Code du travail, tout comme l'ordonnance qui pourrait être rendue en ce sens qui entraverait aussi les activités syndicales.

[209] Le Code du travail n'interdit pas le droit à la modification du port de l'uniforme ni aux parties de négocier en cours de convention collective.

[210] Pour le Syndicat, le présent litige pose les questions suivantes : a) Est-ce que la disposition de la convention collective traitant du port et l'octroi des uniformes doit être interprétée comme la renonciation implicite ou explicite du Syndicat et des salariés à toute modification de leur uniforme pour faire valoir des revendications syndicales ?; b) Sinon, est-ce que l'interprétation recherchée par l'Employeur est compatible avec les droits fondamentaux d'association et d'expression du Syndicat et des salariés ainsi qu'avec la protection offerte par le Code du travail contre l'entrave de l'Employeur dans les activités syndicales légitimes ?; c) S'il y a atteinte aux droits fondamentaux, comment le tribunal doit pondérer les droits et quels moyens de visibilité sont permis ?

[211] L'usage de moyen de visibilité doit respecter certaines balises qui doivent s'analyser *in concreto* en pondérant chacun des droits en cause. Il faut donc analyser chacun des moyens utilisés de manière individuelle et eu égard à chacun des droits protégés.

[212] L'Employeur tente de rompre l'équilibre historique des relations de travail en tentant de faire taire le Syndicat qui a réussi à interpeller la population et les instances politiques sur un sujet d'intérêt public. Cette tentative d'interdire la modification de l'uniforme constitue une rupture du rapport de force entre les parties comme le Syndicat dispose de peu de moyens pour exercer des contraintes économiques étant donné que le droit de grève des paramédics est réduit à peu de chose.

[213] Les parties ont régulièrement reporté la négociation de sujets importants par le biais de lettres d'entente comme elles l'ont fait avec la Lettre d'entente no 5. Dans ce cas, il y a création par les parties d'une obligation de négocier en cours de convention collective. L'Employeur s'est engagé à poursuivre les travaux sur ces sujets et il serait inconséquent de prétendre que le Syndicat a renoncé à exercer tout moyen d'action collective ou tentative de négocier à armes égales.

[214] Le Syndicat demande au tribunal de respecter l'actuel équilibre du rapport de force entre les parties et de ne pas retirer l'un des seuls moyens dont il dispose pour se faire entendre.

[215] Dans les circonstances, le droit d'association et le droit de la liberté d'expression doivent primer.

L'interprétation de la clause 27.01 de la convention collective

[216] La conduite des parties et l'usage qu'elles ont fait de la clause 27.01 établie par une preuve extrinsèque viennent dévoiler une ambiguïté latente dans leur intention respective en lien avec l'arrivée de celle-ci. Cette clause a été adoptée à l'avantage du Syndicat ; elle est le résultat de demandes syndicales au début des années 80 pour obtenir un uniforme payé par l'Employeur. Auparavant, chaque salarié devait s'acheter les vêtements requis et chaque entreprise ambulancière avait son propre uniforme. L'intention des parties n'était donc pas d'empêcher la modification de l'uniforme à des fins d'actions syndicales. La modification de l'uniforme à des fins d'association et d'expression a toujours fait partie des relations entre les parties. Il n'y a jamais eu de contestation de tels moyens dans le passé.

[217] Une renonciation à l'exercice de droits fondamentaux comme celui de la liberté d'expression et d'association doit être explicite. Or, il n'y a pas eu une telle renonciation en l'espèce.

[218] Compte tenu de la clause 35.02 alinéa 2, qui prévoit le maintien des dispositions de la convention collective en période de renouvellement de convention collective, suivre la logique de l'Employeur équivaldrait à conclure que le Syndicat et les salariés ont renoncé à leur liberté d'expression et d'association à jamais.

Le Code du travail n'interdit pas les moyens de pression ni la négociation en cours de convention collective

[219] Le Code du travail est une loi statutaire : ce qui n'est pas interdit par le Code est donc permis. L'aménagement historique des rapports collectifs permet un certain équilibre du rapport de force entre les parties. Le tribunal ne peut rendre une ordonnance pour faire appliquer le Code.

[220] Le tribunal doit se demander si les moyens utilisés sont des activités syndicales légitimes au sens de l'article 3 du Code du travail et si, incidemment, les ordonnances recherchées auraient pour effet de les entraver en contravention de l'article 12 du Code du travail.

[221] Le Code protège le droit de participer aux activités légitimes du Syndicat et restreint seulement le droit de grève et de lock-out pendant certaines périodes. Il prévoit aussi l'obligation de négocier de bonne foi, telle que prescrit par les articles 53, 107 et 109 du Code.

[222] Seul l'exercice du droit de grève et de lock-out est légiféré au Québec, comme le démontre l'étude des faits législatifs dans l'expertise de Me Coutu. Le droit d'exercer des moyens de visibilité est donc régi par les règles générales du droit civil et par la convention collective.

[223] Les tribunaux ont, à maintes reprises, reconnu la légitimité de moyens de pression en dehors de la période où le Syndicat n'a pas acquis le droit de grève. Ces moyens ne sont pas encadrés par les délais du Code tant qu'ils peuvent se qualifier d'activités syndicales légitimes. L'exercice du droit de grève peut d'ailleurs constituer une entrave aux activités syndicales légitimes.

[224] La Cour d'appel est d'avis que ce n'est pas parce qu'une grève est illégale et menée en cours de convention collective que tous les moyens qui en résultent le sont. La Cour supérieure a confirmé la légalité du recours à des moyens de visibilité en cours de convention collective et à l'utilisation du rapport de force par l'appel au boycott des produits de l'employeur.

[225] La question de la légitimité du moyen utilisé doit s'examiner sous l'angle de la liberté d'expression.

[226] Une manifestation sur les lieux de travail en cours de convention collective n'est pas interdite par le Code du travail et constitue une activité syndicale légitime. La Cour d'appel a considéré que l'interdiction par le Conseil des services essentiels d'exercer des moyens de pression et de visibilité en cours de grève contrevenait à la liberté d'expression des policiers.

[227] Une manifestation sur les lieux de travail en cours de convention collective n'est pas interdite par le Code du travail et constitue une activité syndicale légitime.

[228] La jurisprudence en matière de moyens de pression exercés en période de négociation de convention collective, alors que celle-ci est échue, est tout aussi pertinente étant donné qu'en vertu de l'article 59 du Code du travail, il y a maintien des conditions de travail. De la sorte, les moyens exercés alors le sont en quelque sorte pendant que des conditions de travail sont toujours en vigueur.

[229] Rien dans le Code du travail n'interdit l'exercice de moyens de visibilité en cours de convention collective et, de surcroît, l'exercice d'une telle activité est protégé par l'article 3 du Code.

[230] Le Code ne régit que la contrainte économique et n'édicte pas les modalités du rapport de force qui consiste à tenter de convaincre l'autre partie d'adhérer à sa position. Ce rapport de force existe en cours de convention collective mais est moindre

qu'en période de renouvellement de convention puisque le droit de grève ou de lock-out n'est pas accessible.

[231] En somme, empêcher le Syndicat et les salariés d'exprimer leur mécontentement sur un sujet fondamental par le biais de moyens de visibilité qui ne portent pas au ridicule et qui respectent l'image de la Corporation d'Urgences-santé constitue de l'entrave à des activités associatives légitimes.

Les activités expressives et associatives protégées.

[232] Pour le Syndicat, les activités expressives protégées par la Charte sont celles qui véhiculent un message légitime de façon non violente.

[233] La Cour suprême a reconnu à maintes reprises que l'activité humaine expressive est protégée par le droit fondamental à la liberté d'expression lorsqu'elle transmet une signification; dans ce cas, ce droit sera protégé davantage en présence d'un message visant l'expression politique et visant à favoriser le droit à la vie et à l'intégrité, comme en l'espèce. Et encore plus lorsque le message est véhiculé par une collectivité, ici, le Syndicat qui devient une façon de s'unir pour tenter de négocier à armes égales avec l'Employeur.

[234] Le message véhiculé par le Syndicat et les salariés est le manque d'ambulances et les délais de réponse aux appels urgents sur l'île de Montréal et à Laval. Il s'agit d'un message d'intérêt public, qui a un impact sur les conditions de travail des paramédics et sur les services rendus à la population. Incidemment, c'est la santé du public qui est en jeu.

[235] Les services ambulanciers sont encadrés par la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*, RLRQ c S-6.2 qui vise à assurer des services efficaces afin de réduire le taux de mortalité et de morbidité des personnes en détresse. La Cour suprême considère qu'un fonctionnaire peut ouvertement critiquer son employeur s'il y a un risque que ses politiques mettent en danger la vie, la sécurité, ou la santé des fonctionnaires ou autres personnes. La critique syndicale relative au manque d'effectifs comme dans le milieu de la santé bénéficie de cette immunité.

[236] Le Syndicat, a interpellé le conseil d'administration de la Corporation d'Urgences-santé en juillet 2013 pour l'informer de ce qu'il considérait être une situation préoccupante pour la sécurité du public et l'a soumise aussi ensuite au comité de relations de travail.

[237] L'aménagement des services à la population nécessite un ajustement constant aux réalités démographiques et budgétaires pour remplir le rôle des services du secteur préhospitalier, dont le service ambulancier fait partie. Il est donc nécessaire que les parties puissent discuter de l'aménagement du droit de gérance de l'employeur et que l'employeur et le syndicat aient en tout temps la faculté de modifier, amender ou bonifier la convention collective même pendant qu'elle est en vigueur. Il s'agit de l'apanage des relations de travail. D'ailleurs, la Lettre d'entente no 5 vise à reporter la négociation de certains sujets en lien avec l'organisation du travail et la charge de stress des salariés

en créant un comité chargé de proposer des mesures pour répondre à des objectifs précis. Cette lettre d'entente était un report de la Lettre d'entente adoptée en 2008 pour laquelle les travaux n'avaient pas débuté à l'été 2013.

Le choix de la modification de l'uniforme comme moyen de visibilité

[238] Le moyen de visibilité par la modification de l'uniforme est très important. L'uniforme assure un sentiment d'appartenance et de fierté entre les paramédics, agit comme une armure qui permet d'être plus grand que soi-même devant les situations difficiles émotivement et devant des situations de stress vécues. Il permet aux paramédics de se reconnaître entre eux dans ce vécu. L'uniforme est en soi un outil de solidarité, de fierté et de protection psychologique devant les défis rencontrés dans le métier.

[239] La preuve démontre que le Syndicat recevait régulièrement des appels dénonçant des situations de manque d'effectifs. Les membres mettaient de la pression pour montrer leur mécontentement et leur détresse à l'Employeur par des moyens d'action collectifs. Ils auraient voulu que des moyens d'action plus importants que le port d'un chandail jaune soient mis en place. Le Syndicat a dû ralentir l'ardeur des membres. Le port du t-shirt comme approche passive de porter un message permet aux paramédics de se faire questionner par le public et les autres intervenants sociaux sans avoir à solliciter leur intérêt. Ils doivent alors être en mesure de répondre aux questions et maîtriser les enjeux. De ce fait, l'uniforme modifié est un outil d'enracinement des revendications syndicales.

[240] La modification de l'uniforme ne crée aucune confusion au sein de la population ni ne revêt un caractère de dangerosité et les allégations de crainte de l'Employeur ne sont appuyées sur aucune preuve significative.

[241] La preuve démontre que la population n'était pas indisposée par ces moyens de visibilité mais plutôt intéressée par leur signification. Les paramédics répondaient aux questions posées.

[242] Il s'agit donc d'une question de gestion de risques et le risque appréhendé n'était pas si grand au point d'avoir préséance sur d'autres droits fondamentaux.

Atteinte à la réputation

[243] Le chandail jaune avait pour but d'assurer la visibilité du paramédic avec un message non offensant qui ne portait pas au ridicule. Il visait à interpeler le milieu hospitalier, la population, le MSSS, la direction de la santé publique, l'Employeur et les paramédics eux-mêmes.

[244] Il n'y a aucune preuve sur l'impact négatif de ce message, aucune preuve de préjudice, aucun lien de causalité entre une faute et un dommage, aucune baisse du nombre d'appels dû à un bris de confiance du public ou de plaintes de bénéficiaires.

[245] Enfin, la preuve démontre que le Syndicat et l'Employeur ont convenu de certaines balises permettant notamment de préserver l'image et la réputation de l'entreprise. Le Syndicat comprend mal comment l'Employeur peut aujourd'hui prétendre le contraire.

La portée de la protection offerte par les droits fondamentaux invoqués

La liberté d'expression

[246] La Cour suprême a énoncé qu'il fallait assurer une grande protection à la liberté d'expression qui constitue la pierre angulaire des institutions d'une société libre.

[247] La liberté d'expression exercée par les Syndicats et salariés est bénéfique pour ces derniers et pour toute la société. Elle constitue une composante essentielle des relations de travail qui permet aux salariés d'aller chercher l'appui du public dans leur recherche de meilleures conditions de travail.

[248] Enfin, la liberté d'expression est essentielle pour permettre aux autres libertés protégées par la *Charte* d'avoir un sens. Les libertés d'association, de conscience, d'opinion et de religion se déploient notamment par le biais de cette liberté. Une atteinte à ces autres libertés aura généralement pour effet de limiter la liberté d'expression.

Le droit d'association

[249] Les ordonnances recherchées sont désormais académiques et le tribunal pourrait refuser de les trancher sur cette base. Néanmoins, au surplus, les ordonnances recherchées seraient attentatoires des droits d'association et d'expression du Syndicat et des salariés et entraveraient les activités légitimes du Syndicat protégées par le Code.

Réplique patronale

[250] Le Syndicat dénature la portée du litige et se méprend sur la portée de la liberté d'association et d'expression en cours de convention collective.

[251] Aucun précédent ne supporte la thèse syndicale qui prétend que la liberté d'association va jusqu'à permettre à une partie de cesser unilatéralement de respecter une clause claire de la convention collective afin de négocier les conditions de travail de manière continue. Le Syndicat tente de contester indirectement la validité de la clause 27.01 de la convention collective en soutenant que le fait de constater une violation à cette clause brimerait le droit à la liberté d'expression du Syndicat et des salariés.

[252] La liberté d'association ne permet pas de violer une disposition de la convention collective. L'obligation de maintenir la paix industrielle et la force contraignante de la convention collective doivent primer lorsque les parties sont régies par une convention collective en vigueur.

[253] La prétention syndicale, si elle était retenue, signifierait qu'un employeur pourrait lui aussi, de son propre chef, cesser de respecter certaines dispositions de la convention collective afin de mettre de la pression sur le syndicat pour l'obliger à négocier des conditions de travail en cours de convention collective.

[254] La jurisprudence soumise par le Syndicat en lien avec du piquetage ou un appel au boycottage se distingue du cas en litige. Les moyens de visibilité se déroulent à l'extérieur du cadre de la prestation de travail et ne contreviennent pas à la convention collective. Il en est de même des autres décisions qui traitent de moyens de pression alors que la convention collective est échue et/ou qui ne contreviennent pas à la convention collective.

[255] En fait, aucune assise légale n'autorise le syndicat à adopter des moyens de pression contrevenant à la convention collective dans le but de forcer l'employeur à négocier à l'extérieur de la période légale de négociation collective.

[256] Au surplus, le Syndicat cherche en réalité une modification législative au cadre légal régissant les rapports collectifs du travail et le processus de négociation collective prévus par le Code. Il s'agit d'une contestation constitutionnelle déguisée. L'arbitre doit rendre sa décision selon le cadre législatif applicable et qui jouit d'une présomption de constitutionnalité.

[257] Subsidiairement, si le Syndicat soutient que la clause 27.01 est attentatoire à sa liberté d'expression, il devait la contester par grief. Ce qu'il n'a pas fait. Le Syndicat a renoncé à la liberté d'expression en consentant au port de l'uniforme et même si elle portait atteinte à la liberté d'expression, elle serait justifiée par l'article 9.1 de la Charte québécoise.

Supplique syndicale

[258] La preuve historique est constituée de faits clairs, non équivoques et publics qui démontrent que la clause du port de l'uniforme n'a jamais été négociée ni interprétée par les parties comme visant à interdire la modification de l'uniforme comme outil de revendication.

[259] L'obligation de paix industrielle en cours de convention collective n'interdit pas le recours à des moyens de visibilité.

[260] L'Employeur n'a pas rempli son fardeau de la preuve. Il n'a pas démontré par prépondérance de preuve que la clause négociée interdisait de façon absolue la modification du port de l'uniforme ni que les moyens de visibilité utilisés mettaient en danger les salariés. Au contraire, la preuve démontre que l'Employeur a toujours accepté l'exercice raisonnable des moyens de visibilité en cours de convention collective par les salariés.

5. DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[261] Aux fins d'une meilleure compréhension du litige, il y a lieu de reproduire quelques extraits de la convention collective dont celles encadrant la confection des horaires, le port de l'uniforme et la Lettre d'entente no 5 :

PRÉAMBULE

La présente convention collective s'inscrit dans le cadre des valeurs organisationnelles et se veut le reflet de l'importance que les personnes salariées, le Syndicat et l'Employeur accordent à l'établissement de saines relations du travail, afin de faciliter la réalisation de la mission de la Corporation d'Urgences-santé et de ses engagements envers les usagers, et ce, dans le respect des personnes, par chacun des intervenants, dans tous les échanges et dans toutes leurs interventions. L'ensemble des parties reconnaît que l'amélioration de l'efficacité passe par l'engagement réel de tout un chacun, personnes salariées, cadres, Syndicat, haute direction, autant que par l'atteinte de la motivation et de la satisfaction au travail, par les personnes salariées, tout en visant la transparence dans les communications.

Les personnes salariées, le Syndicat et l'Employeur conviennent qu'afin de rencontrer leurs intérêts communs, chacune de leurs actions et de leurs démarches s'exercera de manière conforme aux principes ci-mentionnés.

2. OBJET DE LA CONVENTION

Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de maintenir la qualité des services à la population et l'efficacité des opérations de l'entreprise ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées, d'autre part, de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

14 HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION 1V CHOIX DES PATRONS D'HORAIRE

14.09 Règle générale; un seul modèle de patrons d'horaires par année prévaut. L'Employeur détermine les effectifs requis et si les besoins du service exigent la modification du modèle des patrons d'horaires, l'Employeur consulte au préalable le Syndicat.

Les patrons d'horaires sont affichés sur le tableau patronal au moins (10) jours civils avant le choix annuel des patrons d'horaires. L'Employeur remet une copie du modèle de patrons d'horaires au Syndicat.

14.10 Une fois par année, au mois de mars, l'Employeur procède au choix annuel des patrons d'horaires du titre d'emploi de paramédic, en fonction du choix exprimé par les personnes salariées détentrices de poste du titre d'emploi de paramédic et par ancienneté selon la méthode suivante : [...]

14.11 Le choix d'horaire est effectif à la date déterminée par l'Employeur correspondant au début d'un horaire de travail et de la période de paie le plus près du 1^{er} mai suivant. [...]

27 UNIFORMES

SECTION 1 PORT DE L'UNIFORME

27.01 Dans le but de dégager une image professionnelle, l'Employeur fournit un uniforme complet, comme prévu au cahier des charges, à la personne salariée ayant terminé sa période d'intégration et d'évaluation. La personne salariée doit porter cet uniforme de façon à présenter une apparence soignée et professionnelle.

La personne salariée en période d'intégration et d'évaluation doit se vêtir de façon à avoir une bonne apparence. Elle n'est tenue de porter l'uniforme que si l'Employeur lui en fournit un.

Le port de l'uniforme, fourni gratuitement par l'Employeur, est obligatoire pour toutes les personnes salariées y ayant droit. Il doit être porté au travail seulement.

Il est défendu de rouler ses manches dans le cas de chemises à manches longues ou d'ouvrir le col de sa chemise de plus de deux (2) boutons.

La personne salariée est responsable de l'entretien de son uniforme.

SECTION 11 DISTRIBUTION

27.10 Carte d'identification

a) L'Employeur remet gratuitement à la personne salariée la carte photo d'identification et d'attestation de la compétence de la personne salariée émise par la Corporation d'Urgences-santé.

b) Le port de cette carte sur l'uniforme est obligatoire durant les heures de travail et doit, en tout temps, permettre l'identification de la personne salariée.

c) La personne salariée, au moment de son départ, remet immédiatement la carte d'identification à l'Employeur.

Aucune identification n'est permise sur l'uniforme autre que l'écusson de modèle uniformisé mentionnant « technicien ambulancier » et le nom de l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE

No 5 : IDENTIFICATION DE MESURES À PRENDRE POUR AMÉLIORER L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET FAIRE FACE AUX DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE DOMAINE DE PRATIQUE DES SOINS PRÉHOSPITALIERS À LA CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ

Contexte

Un examen de la situation actuelle à la Corporation d'Urgences-santé, à partir notamment des préoccupations reçues et des données statistiques, nous permet d'affirmer qu'il nous faut agir sur les problèmes de ressources humaines et de

leur environnement en raison de certains symptômes identifiés et partagés relativement au dossier de la main-d'œuvre :

- Difficulté à faire face à une augmentation constante du volume des affectations et des interventions préhospitalières.
- Défi important en matière de professionnalisation.

Il convient aujourd'hui de remettre en contexte les actions qui doivent être prises pour faire face aux défis de la main-d'œuvre dans le domaine de pratique des soins préhospitaliers d'urgence.

Les pourparlers actuels, relativement aux conditions de travail, sont une occasion, pour les parties de continuer à agir, ensemble, sur la main-d'œuvre en vue d'améliorer constamment leurs objectifs communs d'accessibilité, d'efficacité, de qualité et de continuité des services.

Mandat et modalités de travail

Les parties aux présentes conviennent de mettre sur pied un comité ad hoc ayant pour mandat d'analyser l'organisation du travail et les défis de main-d'œuvre ainsi que de faire des recommandations ou des propositions sur des mesures incitatives et sur des mesures structurantes, notamment, au regard des objectifs suivants :

- Maximiser l'offre de service en tenant compte des besoins de la population, des besoins de santé et bien-être des paramédics et des ressources disponibles.
- Réduire la détresse psychologique liée au travail.
- Permettre que les conditions de travail négociées par les parties puissent s'appliquer.
- Améliorer le niveau de la professionnalisation chez les techniciens ambulanciers paramédics.

À cet effet, le comité devra :

1. Identifier les cibles prévues en matière de besoins prévisionnels d'effectifs pour les cinq (5) prochaines années et faire des recommandations dans les domaines suivants, et ce, pour relever ce défi de main-d'œuvre :

a) Mesures incitatives et mesures structurantes favorisant un meilleur climat de travail.

b) Conditions d'exercices (environnement de travail, équipements, automatisation ou informatisation.

c) Identifier pour chacune des mesures des indicateurs d'application et de résultats et les liens à établir avec les éléments de symptômes énoncés précédemment.

d) Mettre en place un mécanisme permanent de monitoring du climat de travail.

Le comité de travail est composé de représentants de l'Employeur, du Syndicat et si nécessaire des personnes-ressources externes choisies par les parties, et ce, en conformité avec les politiques corporatives. Si les représentants Syndicat sont des personnes salariées de l'Employeur, elles sont libérées sans perte de salaire aux fins de se préparer et d'assister aux rencontres du comité. La libération pourra être d'une durée maximale d'une demi-journée de préparation pour une demi-journée de rencontre. Le soutien administratif aux travaux de ce comité est fourni par l'Employeur.

Le choix des membres du comité se fera dès la signature de la convention collective de travail, afin que les travaux démarrent dans les soixante (60) jours de celle-ci. Un rapport final conjoint devra être déposé aux parties et au MSSS, au plus tard dans les six (6) mois suivant le début des travaux. Après entente, les parties peuvent convenir d'un délai supplémentaire.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective, mais ne peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.

6. ANALYSE ET DÉCISION

- **Le contexte**

[262] Dans la présente affaire, le litige prend forme au cours des mois précédants la signature de la convention collective, le 12 avril 2013. La preuve indique que la grève prend fin au cours du mois de janvier 2013. Toutefois lors des assemblées syndicales tenues les 21 et 22 février 2013, il est discuté des patrons d'horaires que l'Employeur doit, selon la convention collective, afficher sous peu, au cours du mois de mars 2013. La teneur des discussions est résumée comme suit par le Syndicat :

« Suite aux deux assemblées du 21 et 22 février 2013, L'assemblée a pris la décision à 67,6% de rester sur les horaires 2012 et de participer aux travaux concernant la refonte des horaires entre le Syndicat du Préhospitalier et la direction de la corporation d'Urgences-santé

Prenez note qu'un mandat de moyens de pression a été voté en assemblée et pourra être appliqué, au moment jugé opportun. »

[263] Puis, comme il est prévu à la convention collective, l'Employeur rencontre le Syndicat le 8 mars 2013 pour l'informer des patrons d'horaires pour l'année 2013. Il va sans dire que, dès lors le Syndicat ne peut être satisfait, la planification ne correspond pas au mandat convenu au cours des assemblées des 21 et 22 février 2013.

[264] Néanmoins, les parties à la table de négociation maintiennent la nouvelle entente no 5 reproduite à la nouvelle convention collective. À cette fin, elles partagent un constat et reconnaissent qu'il faut agir.⁵ Elles choisissent de confier les problématiques touchant l'organisation du travail à un comité en cours de convention collective. Il est entendu de tous, que l'organisation du travail englobe autant le nombre

⁵ Voir l'entente no 5 reproduite dans la section 5 de la présente sentence.

de véhicules sur la route que le nombre d'effectifs et la confection des horaires de travail. Cette organisation du travail affecte les frais d'exploitations, l'offre de service aux citoyens, la qualité de vie au travail ou le bien-être des paramédics et l'application de certaines conditions de travail prévues à la convention collective, dont, selon le Syndicat, la fin du quart de travail et les pauses-repas.

[265] Les enjeux sont significatifs pour les deux parties et celles-ci en discutent depuis au moins l'année 2007. Tout de même, elles conviennent de confier le tout à un comité et ce dernier doit agir à l'intérieur d'un échéancier serré. Le rapport doit être déposé au cours du huitième mois de la convention collective en cours et dont la durée est de deux années, jusqu'au 31 mars 2015. M. Leclerc affirme qu'entre le mois de février 2013 et au cours duquel les parties arrivent à une entente de principe et la signature de la convention collective, à la mi-avril 2013, le Syndicat choisit de ne pas revenir sur les horaires de travail.

[266] Ainsi, malgré ce différend latent quant au nombre d'effectifs sur la route et qui est intimement lié aux patrons d'horaires, les parties signent une nouvelle convention collective le 12 avril 2013 et maintiennent telles quelles les dispositions encadrant les horaires de travail, l'aménagement des pauses-repas et l'exécution du travail en temps supplémentaire. La détermination des effectifs requis sur la route demeure donc une prérogative de l'Employeur et cette détermination échappe à l'arbitrage de griefs, l'Employeur s'étant engagé au plus à consulter le Syndicat (article 14.09). Les parties conviennent aussi que la Lettre d'entente no 5 ne peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.

[267] Cette façon de faire (confier à un comité l'étude d'un sujet en cours de convention collective) n'est pas inhabituelle surtout à l'égard de sujets qui sont complexes et qui requièrent du temps pour effectuer une analyse approfondie des problématiques et des solutions. Confier les discussions au sein d'un comité paritaire en dehors de la période de négociation permet d'échanger dans un contexte plus propice au dialogue, les parties n'étant pas habituellement mobilisées par l'exercice de moyens de pression (grève ou lock-out) et les sorties publiques. Nous y reviendrons.

[268] Puis, comme prévu à la convention collective, les patrons d'horaires pour l'année 2013 entrent en vigueur autour du 1^{er} mai et dès lors la preuve démontre que le Syndicat signifie son désaccord, se mobilise et revendique l'application d'une mesure transitoire ou temporaire, le temps de finaliser les travaux prévus à l'entente no 5. Le Syndicat revendique le maintien des dix postes fictifs créés dans le cadre de l'exercice de la grève. L'Employeur abolit en vertu de ses droits résiduaux lesdits postes fictifs vers la mi-mai 2013. Le 6 juin 2013, l'Employeur convoque le Syndicat à une première rencontre dans le cadre de l'entente no 5. Le Syndicat annonce par communiqué interne le 12 juin 2013, qu'il sursoit à l'exercice de moyens de pression.

[269] Les parties se rencontrent et négocient. Toutefois, M. Leclerc rapporte que les membres exercent de la pression auprès de l'exécutif syndical. Il est donc décidé de dénoncer la situation auprès des instances décisionnelles de l'Employeur dont les

membres du conseil d'administration. Une lettre résumant la position du Syndicat est émise le 22 juillet 2013. Pendant ce temps, le Syndicat prépare la confection des chandails jaune-fluo.

[270] Insatisfait des discussions en cours, le Syndicat informe l'Employeur vers le 20 août 2013 qu'il entend recourir à des moyens de visibilité. En même temps, il dénonce la situation sur la place publique en publiant un communiqué de presse. Le 22 août, le Syndicat dénonce le manque d'effectifs sur la route et les effets sur les temps de réponse.

[271] Puis, quelques jours plus tard, les paramédics portent le chandail jaune arborant le message suivant : « PARAMÉDIC VOTRE APPEL EST IMPORTANT POUR NOUS TENEZ BON, LE TEMPS QU'UNE AMBULANCE SE LIBÈRE. »

[272] Des moyens dits de « visibilité » sont donc mis en place par le Syndicat et ses membres. Le Syndicat indique que ces moyens de visibilité sont mis en œuvre pour mettre de la pression sur l'Employeur, le MSSS et tout autre partenaire intéressé par le différend.

[273] Les écrits émanant du Syndicat démontrent par ailleurs, que l'exercice de ces premières actions syndicales concertées (lettre de dénonciation, communiqué de presse et non-respect du port de l'uniforme par le port d'un chandail arborant un message) s'effectue autant en lien avec les travaux entamés dans le cadre de l'entente no 5 que du nombre d'effectifs décidé par l'Employeur pour l'année 2013. Dès lors, le 12 septembre 2013, l'Employeur conteste le non-respect de l'uniforme en déposant un premier grief patronal. Malgré tout, les parties continuent à discuter et le 27 septembre 2013, le Syndicat annonce une démarche temporaire convenue avec l'Employeur qui réduit la pression de part et d'autre.

[274] Tout en poursuivant les discussions avec l'Employeur, le Syndicat décide d'intensifier la pression au cours du mois de décembre 2013, et à compter de cette date, les membres commencent à porter des pantalons de camouflage en plus des divers t-shirts recommandés par le Syndicat. De plus, le Syndicat annonce, par voie de communiqué de presse, le 17 décembre 2013, l'intensification des moyens de pression :

« [...] Exaspérés par le manque d'effectifs et de véhicules d'urgence sur la route, les paramédics d'Urgences-santé réclament l'ajout immédiat et permanent de ressources ambulancières afin de répondre adéquatement aux besoins des quelque 2,3 millions de personnes vivant à Montréal et Laval. Voilà pourquoi ils ont adopté récemment un plan d'action comportant différents moyens de pression légaux qu'ils entendent mettre en application au moment jugé opportun.

Les paramédics vont ainsi refuser de faire des heures supplémentaires après un quart normal de travail pour des blocs de temps variant de une heure à quatre heures, comme cela se fait jusqu'à maintenant. Seuls, les quarts de travail complet en heures supplémentaires seront comblés. Ils vont aussi refuser de répondre aux appels survenant après la fin de leur quart de travail, comme c'est le cas à l'heure actuelle. Enfin, ils vont se faire entendre par le biais de manifestations diverses pour appuyer leur demande d'ajout de ressources. [...]

Au cours des derniers mois, les représentants syndicaux ont déployé maints efforts pour tenter de trouver des solutions viables et permanentes, sans toutefois parvenir à des résultats tangibles. « Il y a eu pas moins d'une vingtaine de rencontres avec la direction d'Urgences-santé entre mai et novembre dernier concernant les horaires de travail pour l'année 2014 et le manque d'effectifs, sans résultats tangibles. Et les réponses du MSSS se font toujours attendre. Or, notre patience a atteint ses limites. Des vies pourraient être en danger !, conclut Réjean Leclerc. [...] »

[275] Ainsi, les moyens de pression s'intensifient avec le temps, passant de modes d'expression ou de communication (refus de porter l'uniforme obligatoire, port d'un chandail arborant un message, communiqués de presse, lettre à la haute direction) à des moyens de pression plus contraignants à compter du mois de décembre 2013 (port de pantalon de camouflage, refus de faire du temps supplémentaire, refus d'appliquer la procédure syndicale de repas), au refus de compléter un formulaire AS-811, et ce, à compter du 21 juin 2014⁶.

[276] En somme, du 22 août 2013 au 22 juillet 2014, hormis quelques périodes d'accalmies, les paramédics n'ont pas porté l'uniforme obligatoire décrit à l'article 27 de la convention collective et se sont vêtus d'une manière concertée, d'un t-shirt arborant un message spécifique (chandail jaune), des t-shirts fabriqués dans le cours de campagnes de mobilisation antérieures, de pantalons de camouflage, d'une chemise blanche réservée aux cadres et de couvre-chefs divers. Ces modifications à l'uniforme sont exercées en même temps que d'autres moyens de pression. Toutes ces actions concertées se déroulent pendant la période dite de stabilité industrielle, soit en dehors de la période prévue et réservée à la négociation de la convention collective.

[277] Par ailleurs, l'historique des relations du travail dans ce secteur démontre que le non-respect de l'uniforme constitue pour le Syndicat un moyen de pression parmi tant d'autres et auquel il recourt lorsqu'il décide de mettre en place un plan de mobilisation.⁷ Ainsi, bien que l'on puisse qualifier cette action syndicale concertée de moyen de visibilité ou d'expression, cette qualification n'enraie pas ses effets contraignants et associés à la pression qui en résulte en particulier auprès de l'Employeur.

[278] Il est manifeste que le non-respect de l'uniforme ou les modifications apportées à celui-ci constituent à la fois un moyen de visibilité et de pression. En l'espèce, vu la nature des activités de l'entreprise, il s'agit d'un moyen de pression public qui réunit une composante expressive et une pression sociale. Le non-respect de l'uniforme s'inscrit à l'intérieur des multiples moyens de pression dont disposent les syndicats (manifestation, distribution de tracts, dénonciation médiatique, etc.) sans l'effet économique qui est de toute évidence particulièrement contraignant comme le

⁶ Soulignons que certains de ces moyens ont été jugés illégaux ou contraires au Code du travail par la Commission des relations du travail devenu depuis le Tribunal du travail du Québec et que le Syndicat s'est engagé à lever l'exercice des moyens de pressions relatifs au temps supplémentaire et aux périodes de repas.

⁷ Voir à ce sujet, les plans de mobilisation rapportés par M. Lacasse.

piquetage, la grève ou le ralentissement de travail. Néanmoins, ce moyen de pression présente des avantages multiples, dont l'expression d'une solidarité syndicale et une visibilité passive auprès des principales personnes concernées (l'employeur, le MSSS, la clientèle). En l'espèce, le Syndicat estime que ce moyen de pression s'avère particulièrement efficace d'autant plus que son droit de grève lorsqu'autorisé par le Code est limité en raison du caractère essentiel du service offert.

[279] Enfin, pendant toute cette période au cours de laquelle les parties échangent, discutent et négocient dans le cadre de la Lettre d'entente no 5, l'Employeur conteste les actions syndicales qu'il estime illégales auprès de la Commission des relations du travail et d'un arbitre de grief. C'est donc dans le cadre de cette dynamique qui s'étire sur plus d'une année, que l'on doit décider si le non-respect du port de l'uniforme en cours de convention collective est légal en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* puisqu'en soi, le non-respect de l'article 27 de la convention collective est illégal en vertu du Code du travail.

- **L'analyse du droit**

La liberté d'association

[280] Le Syndicat prétend essentiellement que la liberté d'association lui permet de mettre en place tous moyens de pression ou de visibilité en cours de convention collective, excluant la grève et le ralentissement de travail expressément interdits aux articles 107 et 108 du Code du travail. Avec respect, en resituant le débat, il m'apparaît clair que tel n'est pas le cas.

[281] De prime abord, il faut se référer au Code du travail qui est le cadre législatif principal et qui régit les rapports collectifs du travail, pour identifier les droits et obligations des parties pour chacune des périodes que le Code couvre, soit celle de la négociation collective et celle dite de stabilité ou de paix industrielle.

[282] La lecture et l'analyse de ses différentes dispositions permettent de dire que le Code aménage l'exercice en milieu de travail du droit d'association, dont il assure la protection notamment en encadrant la négociation collective et l'exercice de certains moyens de pression.

[283] Dans la présente affaire, la période de négociation proprement dite a pris fin avec la conclusion d'une convention collective, le 13 avril 2013. Une fois conclue, la convention collective impose des obligations, crée des droits et produit des effets. Bien que le Code du travail ne spécifie pas que la convention collective lie l'employeur et le syndicat signataire, il le suppose puisque ces derniers ont l'obligation de négocier et qu'ils ont effectivement signé la convention collective. Ainsi, la convention collective s'impose aux parties signataires. Elle lie aussi tous les salariés actuels ou futurs visés pas l'accréditation (article 67 du Code).⁸ Aussi, le rôle du syndicat accrédité change. Il

⁸ Voir : Patrice Jalette et Gilles Trudeau, *La convention collective au Québec*, 2^e Édition, Gaëtan Morin Éditeur, p. 35.

n'est plus appelé à négocier en recourant au besoin à des moyens de pression, sauf dans la mesure où la convention collective le prévoit (article 107 du *Code*), ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En cours de convention collective, son rôle principal consiste essentiellement à veiller à l'application et à l'interprétation de la convention collective conclue : il en devient comme les auteurs Jalette et Trudeau l'expriment, « le gardien de la convention collective ». La conclusion de la convention collective assure aussi la stabilité de l'existence du Syndicat.

[284] À la suite de la signature de la convention collective, l'on peut affirmer que les deux parties peuvent s'attendre à une période d'accalmie, de paix industrielle et ce en raison des règles édictées au Code du travail et des effets qui résultent de la signature du contrat collectif entre les parties. Est-ce dire que dès lors le Syndicat ne peut exprimer tout désaccord que par voie de grief ou de contestation judiciaire ? Le Code n'édicte pas une telle contrainte. Seuls la grève, le lock-out et le ralentissement de travail sont expressément prohibés. Néanmoins, comme nous l'avons vu, la signature de la convention collective entraîne aussi des effets notamment quant aux droits et obligations qu'elle édicte dont le port obligatoire de l'uniforme fourni par l'Employeur en vertu de l'article 27.01 de la convention collective.

[285] Considérant les faits en litige et la période au cours de laquelle ils se déroulent, un simple survol de la jurisprudence et de la doctrine en la matière nous permet de conclure qu'il n'y a pas, en l'espèce, atteinte substantielle à la liberté d'association.

[286] De fait, comme le résume Robert P. Gagnon dans son ouvrage *Le droit du travail du Québec*, le Code protège la liberté d'association, dont la négociation collective et son exercice, qui est en lien direct avec la conclusion de la convention collective :

« 477 - Non seulement le Code du travail reconnaît les actions collectives, il est tout orienté vers leur exercice. D'une part, il favorise les plus importantes d'entre elles, c'est-à-dire la négociation, la conclusion et l'application de conventions collectives de travail. D'autre part, il en encadre d'autres comme la grève et le lock-out.

[...]

599 – Généralités – La négociation collective conduit parfois les parties à recourir à des moyens plus lourds que la discussion pour soutenir leurs positions. Ces moyens sont couramment la grève et le piquetage pour la partie syndicale et le lock-out pour l'employeur. Ils ont en commun d'exercer une pression économique sur l'autre partie en lui engendrant des coûts qui peuvent aussi, dans certains cas, se répercuter sur des tiers ou sur l'ensemble public.

[...]

696 - La convention collective n'est rien de moins que le cœur même du régime de rapports collectifs du travail élaboré dans le Code du travail. Sa conclusion est l'objectif essentiel que le Code priorise. »⁹

[287] Une fois conclue la convention collective produit des effets et les parties entrent dans la période dite de paix industrielle et au cours de laquelle les parties ne sont pas obligées de négocier, comme le rappellent les auteurs Patrice Jalette et Gilles Trudeau :

« Le syndicat accrédité et l'employeur peuvent toujours s'engager volontairement dans des négociations pendant la durée de la convention collective, mais ils n'y sont pas obligés. De la négociation, voire de l'affrontement, on passe à l'application et à l'interprétation de la convention collective de travail. Les conflits susceptibles de survenir à ce sujet, les griefs, sont visés par une procédure pouvant conduire à l'intervention d'un arbitre de griefs, dont la sentence est exécutoire.

Dans notre système de relations du travail, la convention collective permet donc d'introduire une période de stabilité, de paix industrielle. En pratique, cette période s'étend à toute la durée de la convention collective, soit depuis sa date d'entrée en vigueur, sous réserve au Québec des dispositions de l'article 72 du *Code du travail* relatives au dépôt, jusqu'à sa date d'expiration des droits de grève et de lock-out sont liés à la date d'expiration de la convention collective (art. 52, al.2 et 58, C.t.)

C'est dans ce cadre de stabilité que l'on doit étudier les effets d'une convention collective sur les parties signataires que sont le syndicat accrédité et l'employeur. [...] »¹⁰

[288] Aussi, le législateur prévoit que les litiges en cours de convention collective devront se régler en arbitrage de grief, tel qu'en fait foi les articles 1 f) et 100 du Code :

1. [...] f) «*grief*» : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective;

[...]

100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

⁹ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 4^e éd. mise à jour par Langlois Kronström Desjardins sous la direction de B. CLICHE, A. SASSEVILLE et Y. BERNARD, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, n° 477, p. 434.

¹⁰ La convention collective au Québec, 2^e édition, Gaëtan Morin éditeur, p. 35.

[289] La Cour suprême dans *Health Services and Support*¹¹ confirme par ses propos que le droit de négocier collectivement est en lien direct avec le but ultime de conclure une convention collective :

« [82] Le droit de négocier collectivement avec l'Employeur favorise la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs en leur donnant l'occasion d'exercer une influence sur l'adoption des règles régissant leur milieu de travail et, de ce fait, d'exercer un certain contrôle sur un aspect d'importance majeure de leur vie, à savoir leur travail (voir le Renvoi relatif à l'Alberta, p. 368, et *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701, par. 93). Le professeur P. C. Weiler a commenté cet aspect du droit à la négociation collective dans son ouvrage *Reconcilable Differences* (1980) :

[TRADUCTION] La négociation collective ne constitue pas simplement un moyen de poursuivre des fins extrinsèques, qu'il s'agisse des avantages pécuniaires habituels ou de règles de droit privé établies pour protéger la dignité du travailleur face au pouvoir de gestion. Elle est plutôt intrinsèquement valable comme expérience en matière d'autonomie. Elle constitue le mode par lequel les employés jouent un rôle dans l'établissement des conditions de travail au lieu de simplement accepter celles que l'Employeur décide d'offrir [. . .]. [p. 33]

[...]

[89] La portée du droit de négociation collective doit être définie compte tenu de *Dunmore*, où la Cour a souligné que l'al. 2d) vise non seulement les activités individuelles exercées collectivement, mais aussi les activités associatives elles-mêmes. Elle reflète à juste titre l'histoire de la négociation collective et les pactes internationaux auxquels le Canada est partie. Selon les principes élaborés dans *Dunmore* et dans cette perspective historique et internationale, le droit constitutionnel de négocier collectivement vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu travail et leurs conditions de travail. En bref, on pourrait décrire l'activité protégée comme l'union des efforts des employés pour réaliser des objectifs particuliers liés au travail. L'alinéa 2d) ne protège pas les objectifs particuliers que les employés cherchent à atteindre par cette activité associative. Il protège toutefois le processus de réalisation de ces objectifs. Cela signifie que les employés ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs du secteur de la santé et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail. L'alinéa 2d) impose aux employeurs du secteur public des obligations correspondantes d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux. Il restreint aussi le pouvoir de légiférer en matière de négociation collective,

¹¹ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27

question que nous examinerons plus loin.

[90] L'alinéa 2d) de la Charte ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective. Il protège uniquement contre les « entraves substantielles » à l'activité associative, selon le critère élaboré dans *Dunmore* par le juge Bastarache, qui soulevait la question suivante : « l'exclusion des travailleurs agricoles d'un régime légal des relations du travail, sans interdiction expresse ou intentionnelle de l'association, peut-elle constituer une atteinte substantielle à la liberté d'association? » (par. 23). En d'autres termes, il s'agit de déterminer si l'acte de l'État vise ou touche l'activité associative, « décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs » (*Dunmore*, par. 16). Il n'est cependant pas nécessaire de démontrer l'intention de porter atteinte au droit d'association lié à la négociation collective pour établir la violation de l'al. 2d) de la Charte. Il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour effet d'entraver de façon substantielle l'activité de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs. En conséquence, l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne foi. Le droit des employés de négocier collectivement impose donc à l'employeur des obligations correspondantes. Il implique que l'employeur et les employés se rencontrent et négocient de bonne foi en vue de réaliser leur objectif commun d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs.

[91] Ainsi défini, le droit de négociation collective demeure un droit à portée restreinte. Premièrement, parce qu'il concerne un processus, il ne garantit pas l'atteinte de résultats quant au fond de la négociation ou à ses effets économiques. Deuxièmement, il confère le droit de participer à un processus général de négociation collective et non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation. Comme le fait remarquer P. A. Gall, on ne saurait prédire avec certitude si le modèle actuel des relations du travail sera celui qui s'imposera dans 50 ou même 20 ans (« Freedom of Association and Trade Union: a Double-Edged Constitutional Sword », dans J. M. Weiler and R. M. Elliot, dir., *Litigating the Values of a Nation: The Canadian Charter of Rights and Freedom* (1986), p. 245, p. 248). Enfin, et plus important encore, comme nous l'enseigne l'arrêt *Dunmore*, l'atteinte au droit doit être substantielle, au point de constituer une entrave non seulement à la réalisation des objectifs des syndiqués (laquelle n'est pas protégée), mais aussi au processus même qui leur permet de poursuivre ces objectifs en s'engageant dans de véritables négociations avec l'employeur.

[92] Pour qu'il s'agisse d'une atteinte substantielle à la liberté d'association, l'intention ou l'effet doit sérieusement compromettre l'activité des travailleurs qui consiste à se regrouper en vue de réaliser des objectifs communs, c'est-à-dire négocier des conditions de travail et des modalités d'emploi avec leur employeur, une activité qualifiée de négociation collective. Certes, les lois ou les actions pouvant être considérées comme des tactiques destinées à « briser les syndicats » satisfont à cette exigence, mais les entraves moins graves au

processus collectif peuvent également suffire pour rendre applicable la garantie du droit d'association.

[...]

[93] De façon générale, pour déterminer si une mesure gouvernementale ayant des répercussions sur le processus de négociation collective protégé par la Charte constitue une atteinte substantielle, il faut examiner successivement deux questions. D'abord, il faut déterminer l'importance que les aspects touchés revêtent pour le processus de négociation collective et, plus particulièrement, la mesure dans laquelle la capacité des syndiqués d'agir d'une seule voix en vue de réaliser des objectifs communs est compromise. Puis, on doit étudier l'impact de la mesure sur le droit collectif à une consultation et à une négociation menée de bonne foi.

[94] Les deux examens s'imposent. Si les aspects touchés n'ont pas de répercussions importantes sur le processus de négociation collective, la mesure n'enfreint pas l'al. 2d) et il se peut effectivement que l'employeur n'ait pas l'obligation de tenir des discussions et des consultations. Il ne sera alors pas nécessaire d'examiner les questions relatives au processus. Par ailleurs, les modifications qui ont une profonde incidence sur la négociation collective ne contreviendront pas non plus à l'al. 2d) si elles préservent le processus de consultation et de négociation menée de bonne foi.

[129] Pour constituer une atteinte à la liberté d'association garantie par l'al. 2d), l'ingérence dans la négociation collective doit compromettre l'intégrité fondamentale du processus de négociation collective protégé par l'alinéa 2d). »

[290] En l'espèce, au risque de me répéter, la période de négociation des conditions de travail reconnue par le Code est terminée et le processus édicté audit Code a permis la conclusion d'une convention collective et dès lors les parties ont l'obligation d'en assurer le respect. Cette obligation ne m'apparaît pas une atteinte substantielle au droit d'association du Syndicat d'autant plus que le Code permet au cours de cette période la poursuite de négociations, ce que les parties ont choisi de faire. Et, le Syndicat peut toujours s'exprimer ou revendiquer au nom de ses membres, toutefois au cours de la période dite de paix industrielle, il ne peut recourir aux mêmes moyens de pression ou de visibilité qu'au cours de la période de négociation.

[291] Le Syndicat prétend que cette obligation de respecter la convention collective, dont le port de l'uniforme en particulier, pendant la période de paix industrielle constitue une entrave au droit d'association d'autant plus que les conditions de travail sont reconduites jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective de travail (article 35.1 de la convention collective), ce qui signifie que le Syndicat serait à toutes fins utiles privé de recourir à ce moyen de visibilité ou de pression qu'il estime particulièrement efficace. Cette interdiction constitue donc à son avis, une entrave substantielle à son droit d'association.

[292] Le Code permet la reconduction des conditions de travail jusqu'au renouvellement de la nouvelle convention collective (article 59), toutefois cette avenue doit être négociée par les parties. Cette condition de travail est le fruit d'un choix librement négocié. Si celle-ci présente des avantages, elle encourt aussi des désavantages et ce pour les deux parties. Le droit d'association ne protège pas le Syndicat contre les désavantages d'une condition de travail librement négociée et permise par le Code. Tout comme le droit d'association ne garantit pas un modèle particulier de relations du travail. Conclure que le droit d'association permet au Syndicat d'enfreindre une seule condition de travail du contrat collectif qu'il a conclu tout en imposant à l'Employeur le respect de toutes les conditions de travail auxquelles il s'est engagé, équivaudrait à rompre le rapport de force et le pouvoir de négociation des deux parties, lesquels sont protégés par le processus choisi par le législateur. La conséquence résulterait aussi à définir un autre modèle de relations du travail que celui adopté par le législateur, ce qui n'est pas du ressort de l'arbitre de grief.

[293] La Cour suprême dans l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario*, rappelle que le droit d'association ne garantit pas un modèle particulier de relations du travail. Ledit droit protège ses principales composantes, dont celle de s'associer et de négocier des conditions de travail.

« 66] En résumé, considéré en fonction de son objet, l'al. 2d) protège trois catégories d'activités : (1) le droit de s'unir à d'autres et de constituer des associations; (2) le droit de s'unir à d'autres pour exercer d'autres droits constitutionnels; et (3) le droit de s'unir à d'autres pour faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force d'autres groupes ou entités.

[67] Après avoir appliqué l'approche téléologique que nous venons d'examiner au contexte des relations du travail, nous reconnaissons que l'al. 2d) garantit le droit des employés de véritablement s'associer en vue de réaliser des objectifs collectifs relatifs aux conditions de travail. Ce constat confirme les conclusions fondamentales tirées dans les arrêts *Health Services* et *Fraser*. Cette protection inclut un droit de négocier collectivement. Ce droit garantit toutefois un processus plutôt qu'un résultat ou que l'accès à un modèle particulier de relations de travail.

[68] Tout comme l'interdiction pour des employés de s'associer, le modèle de relations de travail qui entrave substantiellement la possibilité d'engager de véritables négociations collectives sur des questions relatives au travail porte atteinte à la liberté d'association. Les employés privés du droit de poursuivre collectivement des objectifs relatifs aux conditions de travail pourraient se retrouver essentiellement impuissants dans leurs échanges avec leur employeur ou pour influencer leurs conditions d'emploi. L'idée n'est pas nouvelle.

[...]

[71] Le droit à un processus véritable de négociation collective constitue donc un élément nécessaire du droit de poursuivre collectivement et de manière véritable des objectifs relatifs au travail (*Health Services*; *Fraser*). Un processus de négociation collective n'aura toutefois pas un caractère véritable s'il empêche les employés de poursuivre leurs objectifs. Comme l'a affirmé la Cour dans *Health Services*, « un des succès fondamentaux résultant de la négociation

collective est de pallier l'inégalité qui a toujours existé entre employeur et employés... » (par. 84). Ainsi, le mécanisme qui porte substantiellement atteinte à un processus véritable de négociation collective en réduisant le pouvoir de négociation des employés ne respecte pas la liberté d'association garantie par l'al. 2d) .

[72] L'équilibre nécessaire à la poursuite véritable d'objectifs relatifs au travail peut être rompu de maintes façons. Des lois et des règlements peuvent restreindre les sujets susceptibles de faire l'objet de négociation ou imposer des résultats arbitraires. Ils peuvent interdire l'action collective des employés sans offrir de mesures de protection adéquate en compensation et réduire ainsi leur pouvoir de négociation. Ils peuvent rendre impossible la réalisation des objectifs des employés relatifs aux conditions de travail. Ou encore, des lois et des règlements pourraient établir un processus que les employés seraient incapables de contrôler ou d'influencer. Quelle que soit la nature de la restriction, il faut essentiellement déterminer si les mesures en question perturbent l'équilibre des rapports de force entre les employés et l'employeur que l'al. 2d) vise à établir, de telle sorte qu'elles interfèrent de façon substantielle avec un processus véritable de négociation collective (Health Services, par. 90).

[...]

[99] En résumé, un processus véritable de négociation collective donne aux employés l'occasion de véritablement participer au choix de leurs objectifs collectifs et leur assure une indépendance suffisante par rapport à la direction pour qu'ils puissent contrôler les activités de l'association, eu égard au secteur d'activités et au milieu de travail en cause. Tout régime de relations de travail qui satisfait à ces conditions et qui permet donc la tenue d'une véritable négociation collective satisfait à l'al. 2d). »¹² [Nous soulignons]

[294] En l'espèce, les employés ont l'occasion de participer au choix de leurs objectifs collectifs et sont assurés d'une indépendance suffisante par rapport à la direction, et ce, bien que leur droit de grève soit restreint, en raison du caractère essentiel des services qu'ils rendent. Tel est le cas pour l'Employeur aussi, l'exercice du lock-out est tout aussi restreint et limité.

[295] Enfin, l'obligation de respecter la convention collective en période de stabilité ne peut constituer une entrave substantielle au droit d'association alors que cette restriction s'applique en dehors de la période de négociation proprement dite. Je n'adhère donc pas aux effets juridiques que le professeur Coutu tire du niveau d'acceptabilité de la population à l'égard du non-respect du port de l'uniforme au cours de la période de paix industrielle et qui entraîne à son avis, et à toutes fins utiles, notamment en vertu des balises de la sociologie du droit, un amendement au droit défini par le législateur au Code du travail. De plus la valeur probante du niveau d'acceptabilité populaire de ce moyen de pression qu'il affirme être, m'apparaît faible.

¹² *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada*, 2015 CSC 1 (CanLII). Voir aussi *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245, 2015 CSC 4 (CanLII).

Seul un sondage aurait pu établir avec une certaine fiabilité une telle lecture de l'opinion publique et ses résultats sauraient le cas échéant influencer l'Assemblée nationale qui a le mandat d'établir le régime de relations du travail.

[296] La contraignabilité de la convention collective et l'importance du maintien de la paix industrielle alors que la convention collective est en vigueur sont amplement reconnues et protégées par les tribunaux. Dans l'arrêt de la Cour suprême *Bisailon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666, la Cour réitère l'objectif du législateur d'assurer la paix industrielle en cours de convention collective en ces termes :

« [27] Finalement, le système de représentation collective mis en place par le droit du travail a un impact considérable sur l'employeur. Il l'oblige, en effet, à reconnaître le syndicat accrédité et à entamer, exclusivement avec ce dernier, des négociations collectives de bonne foi. Toutefois, l'employeur tire lui aussi différents avantages du régime de la représentation collective. En particulier, il acquiert le droit au respect de la paix industrielle pendant la durée de la convention collective et peut, en principe, s'attendre à ce que les mésententes découlant de la mise en œuvre et de l'application de la convention collective soient négociées par l'entremise du syndicat ou soumises à un règlement par voie d'arbitrage de griefs. »

[297] L'arrêt *Noël* (*Noël c. Société d'énergie de la Baie-James*, [2001] 2 R.C.S. 207, par. 44) est au même effet :

« [44] On perd parfois de vue les effets de ce système à l'égard de l'employeur. S'il lui impose des obligations vis-à-vis les salariés et le syndicat, en contrepartie, ce régime lui offre la perspective d'une paix temporaire dans son entreprise. L'employeur peut s'attendre à ce que les problèmes négociés et réglés avec le syndicat le demeurent et ne soient pas remis en cause intempestivement à l'initiative d'un groupe de salariés, sinon d'un seul d'entre eux. Ainsi, pendant la durée d'une convention collective approuvée par l'unité de négociation, l'employeur acquiert le droit à la stabilité et au respect des conditions de travail dans l'entreprise et à l'exécution continue et correcte des prestations de travail. Quelles que soient leurs réticences, les membres d'un groupe de salariés dissident ou minoritaire se trouveront liés par la convention collective et devront s'y conformer. »

[298] Sur la force contraignante de la convention collective, les auteurs Morin et Blouin¹³ rappellent que le Syndicat, comme l'Employeur, ne peut contraindre l'autre partie à négocier des points déjà réglés dans la convention collective ni même des sujets nouveaux :

¹³ Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN avec la collab. Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, n° 1.86, p. 55.

« I.54 - [...] Lorsqu'une convention collective est conclue, les parties et les salariés visés par l'accréditation sont liés par cette entente et seul l'arbitrage de grief demeure disponible comme moyen ultime de solution à leur mésentente.

[...]

I.86 - L'employeur et le syndicat accrédité sont liés à leur convention collective pour sa durée. Aucune de ces parties ne peut contraindre son vis-à-vis à reprendre la négociation sur des points déjà arrêtés ou sur des points omis ou nouveaux. Elles peuvent cependant, d'un commun accord et en tout temps, corriger ou compléter leur entente initiale par voie d'annexe qui doit être déposée (art. 72 C.t.). De plus, chaque partie peut contraindre l'autre au respect intégral des dispositions de la convention collective non par l'usage de moyens de pression (grève ou lock-out - art. 107 C.t.) mais bien par la voie judiciaire, celle de l'arbitrage (art. 100 et 101 C.t.). »

[299] Ceci nous ramène à la Lettre d'entente no 5 et au nombre d'effectifs déterminé par l'Employeur en vertu de l'article 14 de la convention collective. Les deux sujets étant, comme nous l'avons vu, intimement liés et au centre des moyens de visibilité et de pression exercés par le Syndicat et ses membres.

[300] Il est important de rappeler que l'article 14 tout comme la Lettre d'entente no 5 ont été négociés dans le cadre du renouvellement de la convention collective. Les parties ont eu l'opportunité de faire valoir leur point de vue, d'utiliser les droits protégés par le Code et la Charte et ont fait des choix. Elles ont conclu une convention collective selon laquelle l'Employeur conserve les mêmes droits de gérance en matière d'effectifs et dont l'issue de certains sujets sont confiés à un comité paritaire. L'on peut comprendre que le Syndicat ait certaines réserves quant à l'aboutissement des travaux dudit comité, et ce, compte tenu de l'historique de ses relations avec l'Employeur, toutefois, cette réserve ne justifie pas d'enfreindre la convention collective et ce, même si dans les faits, lesdits sujets (évolution des travaux du comité et nombre d'effectifs déterminé par l'Employeur) ne peuvent être résolus par la voie de l'arbitrage.¹⁴ Le Syndicat n'est pas pour autant muselé, mais il ne peut prétendre que le droit d'association lui donne le droit d'enfreindre le contrat qu'il vient tout juste de conclure en raison du fait que parmi tous les moyens de visibilité ou de pression dont il dispose, le non-respect de l'uniforme est parmi les plus efficaces.

Exercice de moyens de pression en cours de convention collective

[301] En l'espèce, le Syndicat recourt à des moyens de pression, essentiellement et principalement, pour contester le nombre d'effectifs déterminé par l'Employeur, notamment en recommandant la modification de l'uniforme.

[302] Les tribunaux se sont penchés sur ce type de litige entourant un moyen de pression mis en place et qui viole une disposition de la convention collective alors que

¹⁴ Voir lettre d'entente no 5.

celle-ci est toujours en vigueur. La majorité des décideurs considèrent que pendant cette période de paix industrielle et de contraignabilité de la convention collective, le Syndicat et ses membres ne peuvent violer la convention collective pour exprimer leurs revendications. À défaut de quoi, les contrevenants pourront s'exposer à des mesures disciplinaires ou de réparation, selon le cas.

[303] À titre d'exemple, dans *Montréal (Ville) c. Fraternité des policiers et policières de Montréal*, l'arbitre Nathalie Faucher indique que le droit d'utiliser des moyens de pression dans le but de contraindre l'autre partie à négocier doit s'exercer à des moments précis prévus par le législateur :

« [59] Le système des relations de travail québécois est fondé sur le Wagner Act. Il reconnaît et encadre le droit d'association. Il permet à des salariés de s'associer dans le but d'avoir un meilleur rapport de force face à un employeur dans le but d'en arriver à une entente négociée c'est-à-dire à la conclusion d'une convention collective. Divers moyens peuvent être utilisés par les syndicats aux fins de faire pression sur l'employeur dans le but d'en arriver à une entente négociée. Les tribunaux ont reconnu que des activités de pression, de piquetage, d'appel au boycottage (dans la mesure où les termes utilisés ne portent pas atteinte à la réputation d'autrui), de refus de porter un uniforme, faisaient partie de la liberté d'expression protégée par la Charte. Sauf dans le cas des policiers et des pompiers, ces moyens de pression peuvent aller jusqu'au recours à la grève. La Cour suprême a d'ailleurs récemment reconnu que le droit de grève constitue une composante essentielle du processus de négociation collective et, à ce titre, jouit de la protection constitutionnelle. Le Code du travail encadre l'exercice de ces divers moyens lesquels ne peuvent avoir lieu qu'à des moments expressément prévus.

[60] Une fois qu'une convention collective est conclue, le Code assure alors la paix industrielle pour toute la durée de la convention collective.

[61] Permettre que des groupes de salariés puissent décider de façon concertée de ne pas effectuer leurs tâches ou une partie de leurs tâches selon les exigences requises par l'employeur aurait pour effet de remettre en cause cette paix industrielle.

[...]

[63] Ce moyen de pression adopté par la Fraternité n'a pas pour objectif d'établir un rapport de force à l'occasion du renouvellement d'une convention collective, auquel cas il aurait peut-être pu bénéficier de la protection rattachée à la liberté d'association et/ou à la liberté d'expression cela reste à voir et il ne relève pas de mon mandat d'en décider. [...] Même si on peut comprendre la frustration des policiers touchés par les dispositions de cette loi, il n'en reste pas moins que la règle de droit doit primer. En présence d'une convention collective, la paix industrielle doit prévaloir et on ne peut pas, de façon concertée, décider de ne pas suivre les directives et procédures de travail sans ainsi violer la convention

collective, le Code du travail et, de façon plus prosaïque, son devoir d'effectuer sa prestation de travail. »¹⁵

[304] La Cour supérieure, appelée à se prononcer sur la révision judiciaire de cette sentence, ajoute ce qui suit sur le sujet :

« [41] L'arbitre Faucher décide essentiellement que, compte tenu des objectifs visés par le Code du travail (et notamment celui d'établir une paix industrielle entre les renouvellements d'une convention collective), les libertés d'association et d'expression des employés syndiqués ne vont pas jusqu'à les autoriser à cesser d'effectuer leurs tâches de façon concertée pendant la durée d'une convention collective afin de manifester leur mécontentement.

[42] Selon le Tribunal, cette conclusion n'a rien de déraisonnable et met en balance, d'une manière proportionnée, le droit à la libre expression et à la libre association avec les impératifs et les objectifs du Code du travail. »¹⁶

[Nous soulignons]

[305] L'arbitre Gravel est également de cet avis dans l'affaire *Draximage* :

« [391] En tant que membre de l'exécutif syndical, ils savaient ou auraient dû savoir que le Code du travail et l'article 2.01 de la convention collective les obligeaient à traiter les problèmes de relations de travail par voie de grief et pas en recourant à une méthode comme celle qu'ils ont employée le 2 novembre 2010.

[...]

[394] La jurisprudence est nette à cet égard et elle reconnaît comme très grave ce genre d'infraction au Code du travail et à la convention collective, car elle met à mal les principes mêmes de cette Loi et les mécanismes pacifiques de règlements des conflits qui surgissent nécessairement de temps à autre. »¹⁷

[306] Dans *Ambulances Demers inc., Syndicat des paramédics et du préhospitalier de la Montérégie - CSN et Ambulances Demers inc.*, D.T.E. 2013T-696, par. 31 (T.A.), conf. par 2014 QCCS 4086, requête pour permission d'appeler rejetée, 2014 QCCA 1884, le tribunal considère que l'Employeur est en droit de demander la réparation du

¹⁵ *Montréal (Ville) c. Fraternité des policiers et policières de Montréal*, 2015 CanLI1 25471 (QC SAT), par. 59, conf. par 2016 QCCS 3552, permission d'appeler rejetée par 2016 QCCA 1570.

¹⁶ *Fraternité des policiers et policières de Montréal c. Faucher*, 2016 QCC6 3552, par. 41-42, permission d'appeler rejetée par 2016 QCCA 1570.

¹⁷ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 197 (SCEP) et Draximage, division de Produits pharmaceutiques spécialisés Draxis inc.*, D.T.E. 2013T-782 (TA).

préjudice subi à la suite des moyens de pression mis en place en cours de convention collective :

« [27] La preuve a été faite des moyens de pression au cours desquels divers médias notamment électroniques et imprimés ont été utilisés afin de diffuser des propos délictueux visant manifestement à dégrader l'image de l'entreprise, tant auprès de sa clientèle et des institutions desservies que du public en général.

[28] La preuve a également été faite de divers autres moyens de diffamation utilisés dans le cadre des moyens de pression ici en cause, dont une déclaration faite à des usagers à l'effet que certains transports seraient faits gratuitement, alors que ce n'était pas le cas, soit des transports dont ces usagers ont par la suite dû assumer les coûts, avec les conséquences évidentes qu'une telle démarche a pu avoir surtout dans les circonstances sur la réputation de l'entreprise.

[...]

[30] Les dommages dont il est ici question n'impliquent d'autre part pas uniquement des manquements sous le chef de la convention collective, mais également divers manquements sous celui notamment de la Charte des droits et libertés de la personne, et notamment de son article 4, lequel prévoit que « Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

[31] Cette entreprise offrant un service de transport ambulancier, elle est une entreprise qui doit d'autre part et en tout temps bénéficier d'une image publique irréprochable afin tout d'abord de se mériter, puis de conserver la confiance de la clientèle et des institutions qu'elle dessert de sorte qu'on continue à lui confier le transport sécuritaire de personnes dont la santé ou même la vie peut alors être en danger.

[...]

[34] Quant au pouvoir de l'arbitre d'imposer de tels dommages, c'est notamment à l'article 49 de la Charte que celui-ci est prévu. »¹⁸

[307] Dans *STT de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) et Hyatt Regency Montréal*, le port d'un macaron syndical indiquant « Coupes de personnel = Mauvais service » a été considéré comme un moyen causant préjudice à l'Employeur et portant atteinte à sa réputation.

[308] Dans cette affaire, l'arbitre considère que les employés commettent une faute en contrevenant au port obligatoire de l'uniforme de travail et en affichant des messages syndicaux portant atteinte à la réputation de l'Employeur, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise. Le tribunal reconnaît le droit de l'Employeur d'être indemnisé pour l'atteinte à sa réputation et à son image commise par les actions syndicales ayant

¹⁸ *Ambulances Demers inc., Syndicat des paramédics et du préhospitalier de la Montérégie - CSN et Ambulances Demers inc.*, D.T.E. 2013T-696, par. 31 (T.A.), conf. par 2014 QCCS 4086.

pour objectif de contrevenir au port obligatoire de l'uniforme et de dénigrer l'Employeur publiquement en cours de convention collective :

« [55] [...] sous le couvert d'une activité d'information passive, le syndicat a, en réalité, déclenché un moyen de pression visant à déranger la clientèle de l'hôtel afin d'obliger l'employeur à répondre positivement à ses demandes jusque-là ignorées.

[...]

[61] Le prétexte était d'informer la clientèle alors que l'objectif réel était d'éveiller et d'irriter l'employeur en affichant des problèmes de relations de travail aux yeux de la clientèle de l'hôtel.

[...]

[75] D'ailleurs et pour paraphraser l'Honorable juge Cory, le 14 juillet 2010 les syndiqués ne pouvaient pas « être à la recherche de meilleures conditions de travail » puisque ces dernières avaient fait l'objet d'un contrat collectif valant de 2008 à 2012.

[76] De deux choses l'une. Ou bien l'employeur respectait la convention collective et il n'y avait pas matière à l'activité de pression du 14 juillet 2010, ou bien l'employeur avait violé la convention collective et le seul et unique recours approprié était l'utilisation de la procédure de grief prévue à la convention collective.

[77] Donc, dans un premier temps, les parties n'étaient pas en situation de conflit en vue de renouveler leur convention collective et ces mêmes parties avaient convenu que seule la procédure d'arbitrage de grief devait être le moyen utilisé pour régler tout problème d'interprétation ou d'application de la convention collective. Ce qui, de facto, excluait l'activité du port de macaron du 14 juillet 2010 parce que le macaron était un outil de confrontation et que cette activité était un moyen de pression visant à entraver les opérations de l'employeur.

[79] En effet, le message véhiculé par le macaron en était un préjudiciable à l'employeur et en est un de confrontation avec l'employeur.

[...]

[82] Au mieux, le port de ce macaron-csn, par les syndiqués pendant leurs heures de travail, macaron épinglé à leur uniforme, n'est pas un inoffensif exercice du droit à la liberté d'expression, il est, dans les faits, une action visant délibérément à agacer et déranger la clientèle tout en irritant l'employeur.

[83] Au pire, le port de ce même macaron était l'amorce d'un débordement militant hors convention collective et une atteinte à la réputation et à la qualité des services offerts par l'entreprise hôtelière à sa clientèle.¹⁹

¹⁹ *STT de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) et Hyatt Regency Montréal*, 2015 QCTA 288, par. 79, 82 et 83, conf. par 2016 QCCS 2639,

[309] Selon cette jurisprudence, à laquelle j'adhère, les moyens de pression mis de l'avant par le Syndicat et ses membres, s'ils contreviennent à la convention collective, ne peuvent être automatiquement légitimés par la liberté d'expression. Il en va du maintien de la paix industrielle qui doit être préservée. Il n'est donc pas permis, en ce sens, de décider de manière concertée de ne pas suivre les directives de travail sans ainsi violer la convention collective, et sans risque de conséquence. Un moyen qui porterait atteinte à la réputation de l'Employeur serait tout autant illégal.

[310] En d'autres termes, le Syndicat et ses membres ne peuvent imposer des moyens de pression continuellement en défiant l'Employeur par la violation de la convention collective qui a force de loi entre les parties pendant qu'elle est en vigueur en invoquant la liberté d'expression.

Liberté d'expression

[311] La Charte n'est pas un passeport pour ne pas respecter nos obligations contractuelles. À l'inverse, la présence d'une convention collective valide ne peut avoir pour effet de museler les parties en cours d'application de cette dernière et d'empêcher toute forme d'expression. Ainsi, les parties conservent le droit de s'exprimer, mais elles doivent le faire en conformité des règles contractuelles négociées collectivement et de la législation applicable. C'est ce que nous enseigne la jurisprudence en cette matière.

[312] À ce titre, dans l'arrêt *T.U.A.C. section locale 1518 c. KMart Canada*, [1999] 2 R.C.S. 1083, la Cour suprême rappelle l'importance pour les salariés de pouvoir s'exprimer librement sur leurs conditions de travail :

« [21] La liberté d'expression est un élément fondamental de la liberté. Elle constitue le fondement de toute société démocratique. Elle est la pierre angulaire de nos institutions démocratiques et un élément essentiel à leur fonctionnement. Voir *Libman c. Québec (Procureur général)*, [1997] 3 R.C.S. 569, au par. 28. J'ai décrit en ces termes la valeur fondamentale de la liberté d'expression dans l'arrêt *Edmonton Journal c. Alberta (Procureur général)*, [1989] 2 R.C.S. 1326, à la p. 1336:

Il est difficile d'imaginer une liberté garantie qui soit plus importante que la liberté d'expression dans une société démocratique. En effet, il ne peut y avoir de démocratie sans la liberté d'exprimer de nouvelles idées et des opinions sur le fonctionnement des institutions publiques. La notion d'expression libre et sans entraves est omniprésente dans les sociétés et les institutions vraiment démocratiques. On ne peut trop insister sur l'importance primordiale de cette notion. C'est sans aucun doute la raison pour laquelle les auteurs de la Charte ont rédigé l'al. 2b) en termes absolus, ce qui le distingue, par exemple, de l'art. 8 de la Charte qui garantit le droit plus relatif à la protection contre les fouilles et perquisitions abusives. Il semblerait alors que les libertés consacrées par l'al. 2b) de la Charte ne devraient être

restreints que dans les cas les plus clairs. [Les derniers soulignés sont au texte de l'arrêt.]

[22] En outre, il a été jugé à maintes reprises que les droits et libertés garantis par la Charte doivent recevoir une interprétation généreuse, visant à assurer la pleine jouissance de la protection accordée par la Charte.

[...]

[25] [...] Il s'ensuit que les travailleurs, tout particulièrement ceux qui sont vulnérables, doivent être en mesure de s'exprimer librement sur les questions touchant leurs conditions de travail. Pour les employés, la liberté d'expression devient une composante non seulement importante, mais essentielle des relations du travail. C'est grâce à la liberté d'expression que les travailleurs vulnérables sont en mesure de se gagner l'appui du public dans leur quête de meilleures conditions de travail. Ainsi, le fait de s'exprimer peut souvent servir de moyen d'atteindre leurs objectifs.

[...]

[46] Toutefois, c'est le moyen utilisé pour exercer ces pressions qui distinguent ces deux types de mesures. Le public a le droit de connaître la nature et les faits d'un conflit de travail. De fait, c'est souvent le poids de l'opinion publique qui détermine l'issue de ce conflit. Des renseignements concernant les faits d'un conflit et la position respective des parties peuvent à très juste titre être diffusée par celles-ci. Par exemple, elles peuvent le faire en achetant soit de l'espace dans des journaux ou sur des panneaux publicitaires soit du temps d'antenne pour diffuser des messages à la radio ou à la télévision. Dans la plupart des conflits de travail, les chances sont beaucoup plus grandes que l'employeur ait les moyens de recourir à ces méthodes en vue de faire connaître sa position et que, dans les faits, il le fasse. L'équité commande que les employés puissent faire connaître leur position au public en distribuant des tracts de la manière retenue par l'appelant en l'espèce.

[47] Avec égards, toutefois, je ne crois pas que la motivation de l'appelant à recourir à cette activité soit pertinente dans le cadre du contrôle de la validité constitutionnelle de la distribution de tracts aux consommateurs. La comparaison utile entre le piquetage classique et la distribution de tracts aux consommateurs doit s'attacher aux effets respectifs de ces deux formes d'expression plutôt qu'aux raisons pour lesquelles on y recourt.

[...]

[66] Contrairement à d'autres aspects des relations du travail, la distribution de tracts n'est pas une activité qui se limite strictement aux travailleurs et au patronat. Dans le contexte des relations du travail, la distribution de tracts destinés aux consommateurs cherche, par les raisons avancées, à persuader le public d'adopter une certaine ligne de conduite en raison du traitement réservé par l'employeur à ses employés. Que cette invitation ait lieu pendant la négociation des conditions de travail ou à l'extérieur du cadre de la négociation collective, l'intérêt du public en tant que destinataire de l'information est

évident. Il doit être reconnu et protégé afin que tous les citoyens, en particulier les consommateurs, puissent faire des choix éclairés. Voir Ford c. Québec (Procureur général), [1988] 2 R.C.S. 712, à la p. 767. De plus, si la distribution de tracts se produit durant un conflit de travail sur les conditions d'emploi, il ne faut pas sous-estimer l'influence que le public peut avoir sur le règlement du conflit. À mon avis, en restreignant aussi largement la distribution de tracts, on ne prend pas en considération l'intérêt du public. Ce facteur ne devrait donc pas être invoqué pour défendre une norme de justification inférieure pour l'application de l'article premier de la Charte .

[...]

68 En troisième lieu, la restriction visant la distribution de tracts aux consommateurs ne vise pas à protéger un groupe vulnérable au sein de la société canadienne. Les entreprises dont les intérêts économiques sont susceptibles d'être touchés par la distribution de tracts ne constituent pas un groupe vulnérable ou défavorisé qui a besoin de protection. Au contraire, ce sont plutôt les personnes assujetties à la restriction établie par la loi qui forment un groupe vulnérable au sein de la société canadienne. [Nous soulignons] »

[313] Dans la décision *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal*, 2016 CanLII 91693 (QC SAT), l'arbitre Faucher devait disposer d'un grief patronal par lequel la Ville contestait l'apposition d'autocollants par les membres de la Fraternité sur ses biens meubles et immeubles comme moyen de protester contre la modification des régimes de retraite dans la fonction publique (projet de loi 3, soit la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestation déterminées du secteur municipal*, 15). Elle fait la distinction entre un moyen qui consiste à ne pas suivre une directive et un autre, comme l'apposition d'autocollants, qui ne constitue pas une violation aux obligations contractuelles négociées collectivement :

« [151] La présente se distingue du litige ayant opposé les parties au sujet des appels code 3 dont j'ai eu à traiter. Dans cette affaire, la Fraternité avait émis un mot d'ordre à ses membres de ne plus entrer les appels code 3 dans le système informatique et de simplement les inscrire dans leurs calepins personnels. Ce mot d'ordre allait à l'encontre d'une directive du service et constituait donc un refus concerté d'exécuter une tâche prévue au contrat de travail, et ce, pendant la durée de la convention collective. J'avais alors conclu qu'un tel geste avait pour effet de remettre en cause la paix industrielle et que les policiers ne pouvaient pas, de façon concertée, décider de ne pas suivre les directives et procédures de travail sans ainsi violer la convention collective et le Code du travail.

[152] On ne peut en l'occurrence conclure de la sorte. Certes, la Fraternité et ses membres ont convenu d'une action concertée mais celle-ci ne constitue en aucune façon un refus d'effectuer une tâche prévue dans leur contrat de travail.[...]

[153] Finalement, je remarque que l'employeur reconnaît le droit à l'expression des policiers, notamment en tolérant leur tenue vestimentaire non conforme à l'uniforme réglementaire (port du pantalon de camouflage et autres, port de la casquette rouge). Il l'admet explicitement dans sa plaidoirie.

[154] Il faut donc en conclure que l'apposition de ces autocollants constitue une forme de communication relevant de la liberté d'expression de la Fraternité et de ses membres.

[155] Cela étant dit, jamais la Cour suprême n'a prétendu que toute activité susceptible de transmettre un message était protégée. Ainsi, par exemple, dans l'arrêt *Dolphin Delivery Ltd*, la Cour mentionne que la liberté d'expression ne jouerait pas dans le cas de menaces ou d'actes de violence, et ce, même si elle avait conclu précédemment que l'activité de piquetage comportait toujours une dimension d'expression. Elle précise même que : « Aucune protection n'est accordée lorsqu'il y a destruction de biens, voies de fait ou autres types de conduite manifestement illégale ».

[156] Dans l'arrêt *Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd* précité, la Cour réitère le principe selon lequel l'existence d'un délit peut permettre aux tribunaux d'intervenir même si à la base, une activité expressive est exercée. En fait, la théorie de l'acte fautif devient l'étalon de mesure afin de décider si une activité expressive peut être limitée par les tribunaux. [Nous soulignons]

[314] Dans l'arrêt *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156, 2002 CSC 8, la Cour suprême précise certaines limites à la liberté d'expression, dont le délit particulier :

« b) La protection de la valeur de la liberté d'expression

[...]

[86] [...] À l'intérieur des grands paramètres de la Charte, le législateur demeure libre d'établir ses propres dispositions législatives régissant les conflits de travail et fixant des limites appropriées au piquetage secondaire.

[...]

[103] À ce stade, il est utile que nous examinons la portée de la règle voulant que tout piquetage soit légal en l'absence de conduite délictuelle ou criminelle. La portée d'une telle règle est vaste. Le piquetage qui contrevient au droit criminel ou qui est assorti d'un délit particulier, comme l'intrusion, la nuisance, l'intimidation, la diffamation ou les déclarations inexactes, est interdit peu importe où il a lieu. Les délits particuliers connus en common law concernent la plupart des situations susceptibles de se produire lors d'un conflit de travail. En particulier, la portée des délits de nuisance et de diffamation devrait permettre d'enrayer le piquetage le plus coercitif. Les délits connus permettent également de protéger les droits de propriété. Ils permettent d'éviter l'intimidation et de protéger la liberté d'accès aux lieux privés et, par conséquent, le droit de chacun à l'utilisation de son bien. Enfin, le délit d'incitation à la rupture de contrat confère

aussi une protection de base aux droits découlant des contrats ou des relations d'affaires. [Nous soulignons]

[315] Aussi, au titre des limites à la liberté d'expression, se trouvent l'obligation de loyauté du fonctionnaire comme le rappelle la Cour suprême dans *Fraser c. C.R.T.F.P.*, [1985] 2 RCS 455 (1985 CanLII 14) :

« [41] Comme l'arbitre l'a indiqué, il existe une autre caractéristique qui est la loyauté. En règle générale, les fonctionnaires fédéraux doivent être loyaux envers leur employeur, le gouvernement du Canada. Ils doivent être loyaux envers le gouvernement du Canada et non envers le parti politique au pouvoir. Un fonctionnaire n'est pas tenu de voter pour le parti au pouvoir. Il n'est pas non plus tenu d'endosser publiquement ses politiques. En fait, dans certaines circonstances, un fonctionnaire peut activement et publiquement exprimer son opposition à l'égard des politiques d'un gouvernement. Ce serait le cas si, par exemple, le gouvernement accomplissait des actes illégaux ou si ses politiques mettaient en danger la vie, la santé ou la sécurité des fonctionnaires ou d'autres personnes, ou si les critiques du fonctionnaire n'avaient aucun effet sur son aptitude à accomplir d'une manière efficace ses fonctions ni sur la façon dont le public perçoit cette aptitude. Toutefois, ayant énoncé ces qualités (et il peut y en avoir d'autres), je suis d'avis qu'un fonctionnaire ne doit pas, comme l'a fait l'appelant en l'espèce, attaquer de manière soutenue et très visible des politiques importantes du gouvernement. Selon moi, en se conduisant de cette manière, l'appelant a manifesté envers le gouvernement un manque de loyauté incompatible avec ses fonctions en tant qu'employé du gouvernement. » [Nous soulignons]

[316] En somme, la jurisprudence nous enseigne que la liberté d'expression n'est pas sans limites, qu'elle peut certes être élargie en période de négociation collective, mais qu'elle ne peut permettre tout délit particulier, dont celui d'encourager la rupture d'un contrat ni toute atteinte à la réputation de l'Employeur.

[317] Pour les mêmes raisons, la liberté d'expression ne saurait légitimer la violation induite d'une disposition de la convention collective, c'est-à-dire d'une condition de travail négociée, quelle qu'en soit son histoire, de surcroît en période de paix industrielle alors que la convention collective est en vigueur et protégée par la législation.

[318] Le Syndicat a tenté de transmettre un message à la population par différents moyens.

[319] Je ne suis pas saisie des moyens qui sont de l'ordre des sorties publiques, mais celles-ci me permettent tout de même de comprendre le message que veut transmettre le Syndicat et ses membres lorsqu'ils modifient l'uniforme.

[320] Par ailleurs, rien dans la preuve ne me permet de conclure à une quelconque renonciation du Syndicat à l'exercice de son droit à la liberté d'expression. Les moyens utilisés par les parties doivent être évalués cas par cas, selon le contexte et les circonstances propres à chaque affaire. Tout comme, rien ne permet de conclure que

l'Employeur a toléré l'exercice de ce moyen de pression ou de visibilité, comme c'était le cas dans l'affaire précitée de la *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal*. La preuve démontre que l'Employeur a choisi de contester par voie de grief tout en intervenant lorsque certaines tenues vestimentaires atteignaient un niveau inacceptable et ce de concert avec le Syndicat. L'on ne peut déduire de ce contrôle, une renonciation à contester lesdites activités concertées.

[321] Le Syndicat ne peut, par des moyens contrevenant à la convention collective, agir comme s'il était en période de négociation collective et tenter de recréer au nom de la liberté d'association et d'expression une période qui est échue et tirer les avantages que lui permet la législation en période de négociation. Ce serait faire fi de l'encadrement établi par le Code et de ses fondements même, tels que déjà explicités d'autant plus que l'activité illégale (le non-respect de l'uniforme) résulte d'un choix délibéré et que ce mode d'expression fait partie d'un éventail de modes d'expression (tracts, communiqués de presse, conférences de presse, manifestations, annonces, macarons, etc.). Compte tenu des circonstances propres à cette affaire, j'estime que chacune des modifications apportées au port de l'uniforme et visées par les griefs est illégales et n'est pas protégée par la Charte. Cela étant dit, il va sans dire que toute modification significative à l'uniforme affecte inévitablement les effets escomptés par l'uniforme, toutefois en l'espèce, lesdits effets ne m'apparaissent pas déterminants dans l'analyse.

[322] Cette conclusion nous amène à examiner la portée du message inscrit sur le t-shirt jaune : « VOTRE APPEL EST IMPORTANT POUR NOUS TENEZ BON, LE TEMPS QU'UNE AMBULANCE SE LIBÈRE. » L'Employeur prétend que ledit message porte atteinte à sa réputation et à son image.

[323] Il est vrai que l'Employeur offre un service public et essentiel pour la population. Il dessert en grande partie une clientèle vulnérable, en état d'urgence. La confiance du public est donc cruciale et ne doit pas être ébranlée surtout pas à partir de messages flous ou qui induisent en erreur. En l'espèce, la compréhension du message peut varier en fonction de différentes composantes personnelles. L'on ne peut en le lisant comme cela, froidement, conclure qu'il manque d'ambulances ou d'effectifs sur la route. Certes, le message indique qu'il faut attendre qu'une ambulance se libère, mais sans plus. Le message est habilement formulé, soulignant l'importance de l'appel et qu'on y répondra aussitôt qu'une ambulance se libérera, ce qui est le cas pour chaque appel d'urgence.

[324] En l'absence d'une preuve plus probante de l'impact que ledit message a pu produire sur la réputation et l'image de l'entreprise ou dans l'esprit des contribuables et dont l'appréciation dépend d'une multitude de facteurs variant d'un individu à l'autre (croyances, goût, tolérance, état de vulnérabilité, etc.), j'estime que l'Employeur n'a pas démontré de manière prépondérante que le message inscrit sur le t-shirt jaune a porté atteinte à sa réputation ou à son image. Certaines sorties publiques étaient nettement plus claires mais je ne suis pas saisie de celles-ci. L'Employeur n'a pas établi d'une manière convaincante qu'un grand nombre de personnes ait compris que la qualité du service offert par l'Employeur était en péril ou menacé. En l'absence d'une telle preuve, je ne peux conclure qu'il y a eu atteinte à la réputation ou à l'image de l'Employeur.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL**ACCUEILLE** les griefs patronaux ;**DÉCLARE** illégal le non-respect de l'uniforme du 22 août 2013 au 22 juillet 2014 ;**RÉSERVE** compétence sur le quantum et toutes autres mesures d'application qui découlent de la présente sentence.

Me Maureen Flynn, arbitre

Procureure syndicale : M^e Maude Pepin HalléProcureur patronal : M^e Jean-Claude Turcotte

Dates d'audition : 24 septembre et 20 octobre 2014, 5 mai, 26 juin, 30 juin, 8 juillet, 9 juillet 2015, 10 novembre et 11 novembre 2016.

Dates de dépôts des plaidoiries écrites : 23 décembre 2016, 7 février, 24 février et 17 mars 2017.

Date de délibéré : 17 mars 2017

Dossier n^o MF-1309-30438-QP
Sentence no 256-17