

Actualité juridique

Liberté d'expression et moyens de pression en milieu de travail : un mariage imparfait

Août 2016

Droit de l'emploi et du travail

Le 2 juin 2016, la Cour supérieure du Québec a maintenu une sentence arbitrale ayant notamment statué que le port d'un macaron syndical en dehors du contexte d'une négociation de convention collective pouvait constituer une violation de cette même convention et n'était pas automatiquement protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

Les faits

Dans la décision *STT de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) et Hyatt Regency Montréal*², l'arbitre Pierre Laplante est saisi d'un grief collectif syndical réclamant notamment le paiement du salaire de syndiqués n'ayant pas pu travailler le 14 juillet 2010.

Ce grief s'inscrit dans le contexte de relations de travail tendues entre l'hôtel Méridien (Employeur) et le syndicat accrédité en place (Syndicat).

Vers la fin du printemps 2010, le Syndicat obtient de ses membres le mandat d'entreprendre des activités syndicales visant à sensibiliser l'Employeur à ses principales revendications. Devant l'inaction de l'Employeur à la suite d'une première activité syndicale organisée à l'extérieur de l'hôtel, le Syndicat invite les syndiqués à épingler un macaron sur leur uniforme de travail le 14 juillet 2010.

Le macaron en question affichait visiblement le message suivant : « *Hôtel Hyatt Regency – Coupes de personnel = Mauvais services* ». Les membres de la direction de l'Employeur et la clientèle de l'hôtel pouvaient lire distinctement le message affiché sur le macaron porté par les employés syndiqués.

L'Employeur demande aussitôt au Syndicat d'ordonner à ses membres de retirer le macaron en question, ce que refuse de faire le Syndicat. Devant ce refus du Syndicat, l'Employeur décide de fermer le local syndical situé dans l'hôtel, d'expulser les représentants syndicaux et d'informer un à un les employés arborant le macaron qu'ils devaient l'enlever s'ils désiraient continuer à travailler.

La majorité des employés visés ayant refusé de retirer de leur uniforme le macaron syndical, l'Employeur renvoie finalement 80 d'entre eux à la maison pour le reste de la journée. Le Syndicat conteste l'ensemble de ces décisions par voie de grief.

La sentence arbitrale

Bien que le Syndicat ait soumis à l'arbitre Laplante que l'Employeur avait violé la liberté d'expression des salariés, laquelle est protégée par la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte), et qu'il avait fait preuve de discrimination à leur égard en raison de leur participation à des activités syndicales, l'arbitre a conclu que le macaron véhiculait un message préjudiciable à l'endroit de l'Employeur et que le refus des employés de le retirer constituait un acte d'insubordination justifiant la décision de l'Employeur de les renvoyer à la maison.

L'arbitre a retenu la plupart des arguments de l'Employeur, mais a accueilli partiellement le grief.

Rappelant que la liberté d'expression des employés demeurerait une composante essentielle des relations de travail, l'arbitre a toutefois souligné que cette liberté n'était pas sans limites lorsqu'elle s'exerçait en dehors d'un contexte de négociation de convention collective.

L'arbitre était d'avis que l'objectif véritable du Syndicat n'était pas d'informer les clients de l'Employeur de la gestion interne de l'entreprise, mais plutôt de « déclencher 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 »³.

Plus important, les parties n'étaient nullement en situation de négociation pour le renouvellement de la convention collective et aucun conflit de travail ne se profilait à court ou moyen terme chez l'Employeur.

Dans ce contexte, l'action du Syndicat constituait une violation de la convention collective, puisque les parties avaient explicitement convenu que l'arbitrage de grief serait le seul et unique outil de règlement de mésentente en cours de convention. Les parties avaient donc spécifiquement exclu le recours à tout moyen de pression, comme le port de macarons sur les lieux de travail.

Le port du macaron était donc un acte de confrontation nuisant à la réputation même de l'Employeur.

L'arbitre a également conclu que le refus des syndiqués de retirer leur macaron malgré la directive de l'Employeur constituait un acte d'insubordination justifiant la décision de renvoyer ces derniers à la maison.

L'arbitre a néanmoins accueilli en partie le grief, en déclarant que l'expulsion des représentants syndicaux et la fermeture unilatérale du local mis à la disposition du Syndicat violaient les dispositions expresses de la convention collective, d'autant plus que l'Employeur n'avait par ailleurs démontré aucun motif d'urgence pour agir de la sorte.

Révision judiciaire

Le Syndicat s'est pourvu en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale, argumentant que cette dernière avait privé les employés syndiqués de la protection offerte en vertu de la Charte.

La Cour supérieure a toutefois rejeté cette demande de pourvoi en contrôle judiciaire.

La Cour a indiqué que le cœur du litige ne concernait pas tant le sens ou la portée des droits fondamentaux prévus par la Charte, que l'application et l'interprétation de la convention collective intervenue entre les parties. Par conséquent, il ne s'agissait pour la Cour que d'établir si le raisonnement et la conclusion de l'arbitre étaient raisonnables.

Selon la Cour, la conclusion de l'arbitre quant à l'insubordination des employés faisait partie des issues rationnelles possibles et le raisonnement de ce dernier était suffisamment fondé et intelligible.

La Cour a aussi rappelé, à l'instar de l'arbitre, qu'il n'y avait en l'espèce aucun conflit de travail ni négociation de convention collective entre les parties.

La liberté d'expression dont jouissaient les employés syndiqués devait donc être interprétée en conséquence, les recours contractuels prévus à la convention collective, dont l'arbitrage de grief, primant sur une application tous azimuts de la Charte en matière de relations de travail.

Olivier Lamoureux

Notes

1. *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) c Laplante*, 2016 QCCS 2639.
2. *STT de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) et Hyatt Regency Montréal*, 2015 QCTA 288.
3. *Supra* note 2 au para 55.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Michel G. Carle	Montréal	+1 514.847.4501	michel.carle@nortonrosefulbright.com
> Olivier Lamoureux	Montréal	+1 514.847.4924	olivier.lamoureux@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.