



14 octobre 2024 – INFO-NÉGO #11-2

Chapitre 2 : Des moyens de pression

Expression syndicale : un cadre légal à respecter

Le recours à divers moyens de pression est courant durant les négociations syndicales. Toutefois, ces actions doivent être encadrées par les règles établies par la jurisprudence pour éviter les abus. Ce chapitre met en lumière les limites imposées concernant l'utilisation de macarons, T-shirts, foulards et autres éléments d'expression, afin que chacun puisse évaluer la légalité des actions entreprises par les salariées.

2.1 Macarons, T-shirts et foulards : Liberté d'expression et limites

Lorsqu'une salariée porte un foulard, un macaron ou un T-shirt arborant le logo de son syndicat (CSN, CSQ, FIPEQ-CSQ, etc.), cela relève de son droit d'expression et de son appartenance à une association, tel que protégé par l'article 3 du Code du travail. Cependant, dès que le message sur ces accessoires dépasse l'indication d'appartenance pour exprimer une revendication ou une critique, des restrictions s'appliquent.

Les tribunaux n'autorisent généralement pas les messages qui sont agressifs, diffamatoires ou susceptibles de nuire à la réputation de l'employeur, notamment lorsqu'ils sont visibles par des personnes externes au milieu de travail. Par exemple, un message tel que « En négociation pour de meilleures conditions » serait acceptable, tandis que des messages comme « Attention! Enfants en danger » ou « Traités ici comme du bétail » pourraient être jugés excessifs en créant une inquiétude indue chez la clientèle, comme les parents dans un CPE.

2.1.1 Santé et sécurité : responsabilité malgré les moyens de pression

L'employeur demeure responsable de la santé et sécurité des salariées et des enfants, et ce, même en période de moyens de pression. Ainsi, la question se pose : le port d'un macaron ou d'un foulard peut-il compromettre cette sécurité ? Bien que ce motif ait rarement été invoqué devant les tribunaux, il pourrait justifier une intervention si un lien entre l'accessoire et la sécurité des enfants était établi.

2.1.2 Conditions entourant le port de macarons : les règles à suivre

Une décision clé de la Société canadienne des postes (2006) établit les principes qui encadrent le port des macarons dans le cadre de la liberté d'expression des travailleuses. Voici les points essentiels à retenir :

- **Volonté individuelle** : Le port du macaron doit être une décision libre et volontaire. Toute pression, intimidation ou harcèlement pour imposer son port, que ce soit par le syndicat ou les autres salariées, est prohibé et pourrait être sanctionné par l'employeur.
- **Discretion et neutralité** : Le macaron doit être discret et ne pas altérer l'uniforme officiel de l'employeur. Il doit également véhiculer un message neutre, exact, non diffamatoire et respectueux. Par exemple, un macaron disant « Les patrons = salaires en moins » a été jugé désobligeant envers l'employeur, ce qui a conduit à une limitation du droit d'expression dans ce contexte.
- **Non-ingérence dans le travail** : Le port du macaron ne doit pas interférer avec le travail quotidien ni distraire ou ralentir l'employée dans l'accomplissement de ses tâches. Dans un cas extrême, des employés qui arboraient un macaron mentionnant « Fraîcheur non garantie » sur des produits alimentaires ont été sanctionnés, car cela a directement nui à l'activité commerciale de leur employeur en créant une inquiétude chez les clients.

Conclusion : Un équilibre entre expression et respect

En résumé, qu'il s'agisse de macarons, de T-shirts ou de foulards, c'est le contenu du message qui détermine sa légalité. Le message doit respecter les principes de la liberté d'expression tout en tenant compte des limites imposées par la jurisprudence, notamment lorsqu'il s'agit de protéger la réputation de l'employeur et d'assurer un environnement de travail harmonieux et sécuritaire.

Votre dévoué comité de négociation