



**MÉMOIRE PORTANT SUR
LE PROJET DE LOI N° 133**

*Loi obligeant le port de l'uniforme par les policiers et les constables
spéciaux dans l'exercice de leurs fonctions*

PRÉSENTÉ DEVANT

LA COMMISSION DES INSTITUTIONS

PAR

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
Septembre 2017

TABLE DES MATIÈRES

- I - Présentation
- II - Position de la Fraternité
- III - La liberté d'association
- IV - La liberté d'expression
- V - Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables
- VI - La défense de justification dans le cadre d'une société libre et démocratique
- VII - La double sanction et l'entrave aux activités syndicales
- VIII- Conclusions

« 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. »

L'honorable juge en chef McLachlin et l'honorable juge Lebel de la Cour Suprême du Canada dans l'affaire *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)* [2015] 1 R.C.S. 3, paragraphe 72

I- PRÉSENTATION

La Fraternité des policiers et policières de Montréal (ci-après « la Fraternité ») est une association de salariés qui représente plus de 4 500 policiers. Elle a été accréditée le 13 juin 1950.

La Fraternité remercie la Commission des Institutions de lui donner la possibilité d'exprimer son opinion sur le projet de loi n° 133.

II- POSITION DE LA FRATERNITÉ

La Fraternité exprime son profond et total désaccord avec le projet de loi 133 qui vise à obliger les policiers à porter l'uniforme réglementaire en tout temps et en toutes circonstances, au mépris des droits fondamentaux relatifs à la liberté d'expression et à la liberté d'association qui leur sont reconnus dans la Charte canadienne des droits et libertés dans ses articles 2 b) et 2 d) et dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne dans son article 3.

Il est de notoriété que, depuis plusieurs décennies, et dans certaines circonstances, les policiers québécois ne portent pas l'uniforme réglementaire dans son intégralité, qu'ils en altèrent, en couvrent ou en substituent partiellement certains éléments.

L'histoire démontre par ailleurs que ces circonstances sont toutes reliées à la période de négociation relative au renouvellement de leur convention collective ou à l'adoption d'une pièce législative du genre de celle qui a été adoptée le 4 décembre 2014, portant sur les régimes de retraite du secteur municipal, et mieux connue sous l'appellation « Loi 15 ». Cette loi fait présentement l'objet d'une contestation d'ordre constitutionnel de la part de la quasi-totalité des syndicats du secteur municipal.

Il n'est pas sans intérêt de rappeler que si l'adoption de la Loi 15 a provoqué de vives réactions dans les milieux syndicaux et notamment chez les policiers québécois, c'est essentiellement en raison de ses attributs. Cette loi de type bélien n'est pas une loi ordinaire. Ses dispositions ont pour effet de bouleverser les rapports collectifs de travail, de modifier des règles de droit séculaires qui constituent le fondement du droit civil québécois dans le domaine des contrats, d'imposer des règles injustes et rétroactives en plus de heurter des droits fondamentaux liés à la liberté d'association à l'égard de matières qui portent sur des conditions de travail névralgiques.

Dans un contexte où les policiers québécois sont privés du recours à la grève depuis 1944, les moyens qui sont à leur disposition pour établir un nécessaire rapport de force entre eux et les autorités, qu'elles soient municipales ou gouvernementales, ne sont pas légion.

Ne pas porter l'uniforme dans son intégralité constitue une pratique et un usage solidement implantés dans l'histoire collective des Québécois. Ces moyens ont acquis de ce fait, une valeur concrète, convaincante et inestimable au plan de son acceptabilité constitutionnelle dans le cadre des libertés fondamentales reconnues aux citoyens.

Ces pratiques et usages ont notamment reçu l'aval des tribunaux qui, sans exception, les ont tous considérés comme jouissant de la protection constitutionnelle applicable aux droits fondamentaux que constituent les libertés d'expression et d'association. Les tribunaux n'ont pas manqué de considérer que parmi ces usages et pratiques auxquels les policiers ont recours et qui se trouvent visés dans le projet de loi 133, aucun d'entre eux n'avait pour effet de compromettre la sécurité publique ou la sécurité des policiers qui y avaient recours ni d'engendrer de confusion dans l'esprit du public sur le statut du policier.

Dans un contexte où les précédents judiciaires sur la question de la sécurité publique et de la sécurité des policiers sont pourtant nombreux, il est pour le moins surprenant de lire dans le projet de loi 133, des « Considérant » qui servent de soi-disant justificatif factuel au dépôt de projet de loi, alors que les tribunaux qui ont pourtant eu l'occasion de les juger, en sont tous venus à la conclusion qu'aucun d'entre eux n'avait été établi ou démontré. Il semble malheureusement qu'il soit devenu suffisant de les imaginer, voire de les inventer, pour qu'ils deviennent réalité et servent ensuite de prétexte pour légiférer.

Le recours aux faits alternatifs pour justifier une position déborde maintenant les frontières.

Il apparaît finalement et pour le moins ironique de constater que le présent gouvernement cherche à faire adopter une loi manifestement inconstitutionnelle afin

d'empêcher les policiers de protester à leur façon à l'encontre d'une loi elle-même inconstitutionnelle.

Sans justification valable, le présent gouvernement s'attaque donc aux rapports collectifs applicables aux policiers pour la troisième fois en moins de quatre années, en rognant sur les droits fondamentaux qui leurs sont reconnus, comme s'il s'agissait d'une simple routine, tout en sachant que les contestations d'ordre constitutionnel qui en découlent, prennent tellement de temps avant leurs conclusions finales, que cela procure au gouvernement les mêmes bénéfices que s'il avait recours à la clause nonobstant sans avoir cependant l'odieux d'y recourir.

Autant de cynisme ne manque pas de choquer en cette période de l'histoire politique où les citoyens n'ont jamais aussi été nombreux à manifester leur profond désabusement.

III – LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

La Charte canadienne des droits et libertés prévoit dans son article 2 les libertés fondamentales suivantes :

« 2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

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

De son côté, l'article 3 du *Code du travail* prévoit que tout salarié a le droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

Enfin, l'article 3 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne énonce une protection quasi constitutionnelle qui couvre les mêmes droits fondamentaux. Cette disposition se lit comme suit :

« Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la

*liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la **liberté d'association**.* »

Les policiers n'échappent pas à l'application de ces règles de droit fondamental. Dans une affaire concernant la *Fraternité des policiers et policières de Montréal*, qui a fait l'objet d'un examen par la Cour d'Appel du Québec en 1995, celle-ci affirme :

« Un groupe de policiers, dans le cadre d'une négociation d'une convention collective, peut très bien faire connaître publiquement sa contestation de la position de l'employeur en recourant de façon paisible et pacifique (est-il nécessaire de le dire ?) à certains moyens de pression légaux ou à des actions qui, de leur nature, sont « concertées ». Nous nous situons ici dans l'exercice des libertés d'opinion, d'expression et d'association qui sont garanties par les chartes canadienne et québécoise. »¹

[Notre soulignement]

La liberté d'association a connu une évolution jurisprudentielle fulgurante au cours des trente dernières années.

Il est maintenant bien établi que la liberté d'association vise non seulement le droit de s'associer, mais que cette liberté comprend, de manière inhérente et essentielle, **le droit de se syndiquer, le droit de négocier collectivement et le droit d'établir un rapport de force nécessaire à l'occasion d'un conflit de travail.**

Ces droits et libertés sont étroitement associés aux valeurs que véhiculent les Chartes canadienne et québécoise portant sur la dignité humaine, la liberté, le respect de l'autonomie et de la personne et la mise en valeur de la démocratie. Dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*², la Cour Suprême du Canada l'affirme de la manière suivante :

« La dignité humaine, l'égalité, la liberté, le respect de l'autonomie de la personne et la mise en valeur de la démocratie font partie des valeurs inhérentes à la Charte [. . .] Assurer la protection de la négociation collective au moyen de l'al. 2d) de la Charte permet de compléter, même de promouvoir, toutes ces valeurs.

¹ *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal inc. et al.*, 1995 CanLII 4732 (Cour d'appel du Québec), à la page 21 ;

² *Health Services and Support c. C.-B.*, [2007] 2 R.C.S. 391, à la page 439 ;

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 [. . .]. »

À l'égard du droit fondamental qui consiste à établir un rapport de force nécessaire afin de maintenir l'équilibre entre les parties à la négociation, la Cour Suprême du Canada affirme ce qui suit dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour* ³ rendu en 2015 :

« [54] Le droit de grève est essentiel à la réalisation de ces valeurs et de ces objectifs par voie de négociation collective, car il permet aux travailleurs de cesser le travail de manière concertée en cas d'impasse de cette négociation collective. En recourant à la grève, les travailleurs s'unissent pour participer directement au processus de détermination de leurs salaires, de leurs conditions de travail et des règles qui régiront leur vie professionnelle [. . .]. Ainsi, le recours possible à la grève fait en sorte que les travailleurs peuvent, par leur action concertée, refuser de travailler aux conditions imposées par l'employeur. Cette action concertée directe lors d'une impasse se veut une affirmation de la dignité et de l'autonomie personnelle des salariés pendant leur vie professionnelle.

[55] La grève — le « moteur » de la négociation collective — favorise aussi l'égalité dans le processus de négociation (England, p. 188). La Cour reconnaît depuis longtemps les inégalités marquées qui façonnent les relations entre employeurs et salariés, ainsi que la vulnérabilité des salariés dans ce contexte.

[56] Dans leurs motifs de dissidence, mes collègues laissent entendre que l'al. 2d) ne devrait pas protéger le recours à la grève comme élément d'un processus véritable de négociation collective parce que « la

³ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245, aux pages 280 à 283 ;

véritable justice au travail se souci[e] des intérêts de tous les intéressés » (par. 125), y compris l'employeur. Soit dit en tout respect, en tenant essentiellement pour équivalents le pouvoir des salariés et celui des employeurs, ils méconnaissent la réalité des relations de travail et font abstraction du déséquilibre fondamental des forces en présence que la législation moderne du travail s'est toujours efforcée de corriger. Cela nous ramène inexorablement au sophisme aphoristique d'Anatole France : « La loi, dans un grand souci d'égalité, interdit aux riches comme aux pauvres de coucher sous les ponts, de mendier dans les rues et de voler du pain. »

[Notre soulignement]

Dans un contexte où un groupe de travailleurs tel le groupe des policiers, se voit priver du droit légitime de recourir à la grève, en raison de la nature des services qu'ils rendent à la société, il va de soi que des moyens intermédiaires qui n'empêchent pas la fourniture des services requis puisqu'ils sont jugés essentiels, bénéficient de la même protection. La raison en est évidente. À l'instar de la grève, ces moyens intermédiaires qui la compensent jouent une fonction cruciale dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective.⁴

Cela s'avère d'autant plus essentiel que dans le cadre de la liberté d'association et d'un véritable processus de négociation collective, ces moyens intermédiaires comportent un volet expressif qui permet également de « transporter sur la place publique le débat sur les conditions de travail... ». La Cour Suprême :

[58] Qui plus est, même s'il est préférable de considérer le droit de grève sous l'angle de la liberté d'association, l'activité expressive dans le contexte du travail est directement liée au droit que l'al. 2d) de la Charte garantit aux travailleurs de s'associer en vue de poursuivre des objectifs communs [. . .]. La grève a pour effet de « transporter sur la place publique le débat sur les conditions de travail imposées par un employeur » [. . .].⁵

[Notre soulignement]

⁴ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245, paragraphe 51;

⁵ *idem* ;

Ces moyens envoient un message clair et visible au public. Ils permettent de mesurer la solidarité des travailleurs dans la défense de leurs intérêts collectifs et l'importance qu'ils accordent aux objectifs qu'ils souhaitent atteindre. Il est ainsi facile de comprendre pour quelle raison cette activité bénéficie de la protection constitutionnelle et en quoi le projet de loi 133 constitue une atteinte injustifiée et injustifiable à cette protection.

Dans une affaire récente rendue en 2016 et opposant les constables spéciaux à l'emploi du gouvernement du Québec au gouvernement lui-même⁶, le Tribunal administratif du travail, tribunal québécois spécialisé en matière de relations du travail, concluait comme suit sur cet aspect de la question :

*« [22] À cela s'ajoute l'article 2 de la Charte des droits et libertés de la personne (la **Charte**) qui consacre la liberté d'association et la liberté d'expression, lesquelles couvrent la tenue vestimentaire non réglementaire adoptée comme action syndicale.*

[23] Comme l'indique la Cour suprême, cette liberté d'expression est l'une des plus importantes valeurs constitutionnelles⁹ et c'est grâce à elle « que les travailleurs vulnérables sont en mesure de gagner l'appui du public dans leur quête de meilleures conditions de travail ». Elle doit donc être protégée contre toute atteinte injustifiée. »

[Notre soulignement]

Certains objecteront que l'efficacité des moyens intermédiaires n'a pas été démontrée. Rien n'est moins certain. Quoi qu'il en soit, voici la réponse qu'en donne la Cour Suprême du Canada⁷ :

[57] Faire la grève ne garantit pas en soi qu'un conflit de travail sera réglé d'une certaine manière, ni même du tout. Le juge de première instance reconnaît que la grève peut faire pression sur les deux parties au conflit pour qu'elles négocient de bonne foi. Elle permet toutefois aux salariés de négocier davantage sur un pied d'égalité avec l'employeur (voir Williams c. Aristocratic

⁶ *Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Québec (Gouvernement du)(Ministère de la Sécurité publique)*, 2016 QCTAT 6869, à la page 6 ;

⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245 ;

Restaurants (1947) Ltd., [1951] R.C.S. 762, p. 780; Police montée, par. 70-71).

[Notre soulignement]

Il convient de rappeler encore une fois que le droit constitutionnel canadien considère les moyens qui sont associés à un véritable processus de négociation collective comme étant reliés directement aux valeurs que sont « *la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs* » qui constituent les valeurs véhiculées par la Charte canadienne des droits et libertés de la personne.

IV – LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

La liberté d'expression est une composante fondamentale et essentielle de toute société libre et démocratique. Elle est l'assise même du processus démocratique.

Il est cependant important de savoir que la liberté d'expression est particulièrement importante dans le domaine des relations du travail. L'emploi constitue en effet l'une des facettes les plus importantes de la vie d'une personne. Il est donc primordial que celle-ci bénéficie de la pleine liberté d'expression.

Depuis plusieurs années, il est acquis que les activités syndicales visant à défendre et promouvoir les intérêts des travailleurs sont protégées par la liberté d'expression. Les tribunaux l'ont confirmé dans plusieurs décisions, particulièrement en matière de piquetage. Dans l'arrêt *Pepsi-Cola*⁸ rendu en 2002, la Cour Suprême du Canada rappelle :

« Les valeurs fondamentales que la liberté d'expression favorise comprennent notamment l'accomplissement de soi, la participation à la prise de décisions sociales et politiques ainsi que l'échange d'idées dans la collectivité. La liberté de parole protège la dignité humaine et le droit de penser et de réfléchir librement sur sa situation. Elle permet à une personne non seulement de s'exprimer pour le plaisir de s'exprimer, mais encore de plaider en faveur d'un changement en tentant de persuader autrui dans l'espoir d'améliorer sa vie et peut-être le contexte social, politique et économique général.

⁸ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd., [2002] 1 R.C.S. 156, à la page 173 ;*

La liberté d'expression est particulièrement cruciale dans le domaine du travail. Comme le juge Cory l'a fait remarquer au nom de notre Cour dans l'arrêt T.U.A.C., section locale 1518 c. KMart Canada Ltd., [1999] 2 R.C.S. 1083, « [p]our les employés, la liberté d'expression devient une composante non seulement importante, mais essentielle des relations du travail » (par. 25). Les valeurs liées à la liberté d'expression ont directement trait au travail d'une personne. L'emploi d'une personne et les conditions de son milieu de travail influent sur son identité, sa santé psychologique et son estime de soi [. . .]. »

[Notre soulignement]

Dans l'affaire *KMart Canada*⁹ alors qu'il s'agissait d'un litige relié à la distribution de tracts syndicaux, la Cour Suprême a rappelé que le public avait le droit d'être informé sur des enjeux relatifs aux conditions de travail. Le droit des travailleurs d'exprimer leurs revendications comporte donc un intérêt public certain :

« En interdisant complètement toute activité de persuasion aux lieux neutres, il est possible que la législature ait été préoccupée par l'équilibre des forces entre les travailleurs et le patronat, ainsi que par la nécessité de protéger le public contre les situations abusives d'intimidation ou d'affrontement susceptibles de découler de l'activité de piquetage. Toutefois, l'intérêt du public dans la diffusion de renseignements exacts par des moyens licites a été négligé. Il a déjà été jugé que l'intérêt des consommateurs à recevoir de l'information pouvait constituer un des motifs justifiant d'invalidier des restrictions à la liberté d'expression.

[Notre soulignement]

La même chose peut être dite d'un conflit de travail entre un employeur municipal et une association de policiers.

En privant les policiers de la possibilité d'apporter toute modification à leur uniforme, non seulement le projet de loi 133 brime-t-il leurs droits fondamentaux, mais, s'il est adopté, ce projet de loi privera également les citoyens d'un moyen d'information sur l'existence d'un conflit de travail entre leur municipalité et ses policiers.

⁹ *T.U.A.C., section locale 1518 c. KMart Canada LTD.*, [1999] 2 R.C.S. 1083, à la page 1127;

Il est donc évident que le projet de loi 133 constitue une violation flagrante de la liberté d'expression des policiers.

V – LE DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET RAISONNABLES

L'article 46 de la Charte québécoise se lit comme suit :

« 46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

En imposant aux policiers l'obligation de porter intégralement l'uniforme réglementaire en tout temps et en toutes circonstances, y compris dans les cas où il y a un conflit de travail, le projet de loi 133 se trouve donc à imposer des conditions de travail qui ne sont ni justes ni raisonnables, le tout en violation de l'article 46 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Le plus ironique dans tout cela, c'est que les policiers se verront privés de leurs droits constitutionnels à l'égard des dispositions du projet de loi 133 puisqu'ils ne pourront pas recourir aux moyens intermédiaires auxquels ils avaient recours pour protester contre cette loi, elle-même inconstitutionnelle. L'importance des sanctions qui seraient alors imposées pourrait en effet entraîner un effet dissuasif de la nature d'un « chilling effect ».

En outre, dans les cas où une partie de l'uniforme réglementaire se trouverait par exemple, reliée à un litige sur la sécurité ou la santé du travail et que pour cette raison, un policier refuserait de porter la partie de l'uniforme qui fait l'objet de la contestation, cela serait susceptible de constituer de sa part une violation des dispositions du projet de loi 133, entraînant par le fait même l'émission d'un rapport d'infraction et l'imposition d'amendes exorbitantes.

Quelque soit l'angle sous lequel on examine le projet de loi 133, celui-ci constitue un véritable instrument de répression du droit associatif.

VI – LA DÉFENSE DE JUSTIFICATION DANS LE CADRE D'UNE SOCIÉTÉ LIBRE ET DÉMOCRATIQUE

Non seulement le projet de loi 133 contrevient-il aux droits fondamentaux des policiers, mais il est également totalement injustifié et injustifiable, exception faite

bien entendu des bénéfices politiques que le gouvernement cherchera sans doute à exploiter.

En effet, le projet de loi 133 ne répond à aucun impératif de sécurité publique et ne vise qu'à affaiblir le rapport de force entre les policiers et leurs employeurs, le tout au profit des municipalités.

La Fraternité a été le premier syndicat de policiers à avoir recours à la modification de l'uniforme comme moyen de négociation et d'expression. Cela remonte au début des années 1980, soit il y a plus de trente-cinq ans.

Il serait pour le moins étonnant que le seul gouvernement au Québec à s'être rendu compte que la sécurité du public et que la qualité des services rendus par les policiers pourraient être diminuées par le recours aux moyens utilisés par les policiers à l'égard de l'uniforme, soit le gouvernement actuel, parmi tous les gouvernements qui se sont succédés au Québec, au cours des trente-cinq dernières années, tout parti politique confondu.

Cela serait d'autant plus étonnant que le projet de loi 133 ne modifie la règle relative au port de l'uniforme dans le cas des policiers qu'à l'égard des sanctions applicables, en y ajoutant une forme de responsabilité accrue à l'égard des représentants syndicaux.

Les policiers ont tous présentement l'obligation de porter l'uniforme réglementaire sous peine de mesure disciplinaire. Il ne s'agit pas d'une obligation statutaire, mais il s'agit tout de même d'une obligation importante dans le cadre des relations de travail qui, en cas de violation, est susceptible d'entraîner la rupture du lien d'emploi.

Aux fins de la présente démonstration, il n'y a aucune distinction entre une obligation statutaire et une obligation disciplinaire. Ces deux catégories d'obligation sont assujetties aux mêmes règles et aux mêmes principes lorsqu'il s'agit de les confronter à la protection constitutionnelle qui découle des Chartes canadienne et québécoise sur les droits et libertés fondamentales.

Les municipalités et les corps de police municipaux n'ont jamais sanctionné les policiers qui ont agi dans le cadre de leur droit associatif. Et pour cause, puisqu'à l'évidence, une telle action aurait été jugée illégale parce que contraire aux libertés fondamentales garanties dans les Chartes canadienne et québécoise.

Quelle distinction y a-t-il donc, sur le plan des principes et règles applicables, entre le projet de loi 133 et les codes de discipline ? À l'évidence, le projet de loi 133 n'est fondé que sur la fiction et la manipulation politique.

Non seulement la sécurité du public en général n'a jamais été menacée par le recours à ces moyens de pression et d'expression, mais il n'a jamais été établi que cette pratique, constituée du port de pantalon de type cargo, commando ou leggings, de pantalon de type jeans, de pantalon de type camouflage, du port de la casquette à l'effigie du syndicat, de T-shirt, de chapeau et de bottes de cow-boy ou d'étoile de shérif, pratique au demeurant largement publicisée, aurait pu causer une quelconque forme de surprise ou de confusion dans l'esprit du public.¹⁰ Voici comment s'exprimait à ce sujet la CRT :

[97] Lors de l'audience, la Commission a pu voir un membre de la Fraternité se vêtir de diverses variantes de l'uniforme de fonction des policiers de la Ville et, dans tous les cas, il semble peu plausible d'entretenir quelque doute que ce soit sur le statut de policier d'un individu ainsi vêtu, malgré le port du chapeau de cow-boy et de l'étoile de shérif.

[98] En effet, le badge, le nom du policier, la chemise réglementaire munie des armoiries de la Ville aux épaules, le ceinturon et ses accessoires ainsi que le gilet pare-balles (qu'il comporte ou non l'inscription « police ») sont autant d'éléments distinctifs qui permettent d'identifier, sans l'ombre d'un doute possible, le statut d'un policier. En outre, dans la présente affaire, l'agent Meloche portait une tuque avec l'inscription du mot « police » au niveau du front.

Depuis plusieurs années, divers employeurs, dont la Ville de Montréal¹¹ ont tenté par de multiples recours devant les tribunaux administratifs de mettre fin à ce mode d'action et d'expression, sans succès. Non seulement les municipalités et le gouvernement lui-même¹² n'ont-ils jamais été en mesure de prouver que cette pratique causait quelque problème que ce soit, ou que cela nuisait à la sécurité du public ou des policiers, ou encore qu'elle engendrait une forme de confusion sur le statut du policier, mais les tribunaux ont tous considéré que de tels moyens bénéficiaient de la protection constitutionnelle.¹³

¹⁰ Voir *Châteauguay (Ville de) c. Fraternité des policiers de Châteauguay inc.*, 2014 QCCRT 693, aux pages 14, 15 et 18 ;

¹¹ Voir *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal*, 25 septembre 2008 (C.S.E.) (décision non rapportée) et *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal*, [2009] AZ-50548085 (C.S.E.) ;

¹² Voir *Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique)*, décision du TAT, 16 décembre 2016, juge administratif Nancy Saint-Laurent, CQ-2016-6892 ;

¹³ Voir *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal*, 25 septembre 2008 (C.S.E.) (décision non rapportée) et *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal*, [2009] AZ-

En 2007, la Ville de Gatineau a déposé une demande d'injonction devant la Cour supérieure afin d'obliger les policiers à son emploi à porter leur uniforme réglementaire. Cette demande a été refusée. Dans un jugement du 1^{er} octobre 2007, la Cour supérieure a en effet rejeté la demande d'injonction. La Ville a porté sa cause en appel, mais l'honorable juge Bich a refusé d'accorder la permission d'en appeler. Dans sa décision du 7 novembre 2007, la juge Bich affirme¹⁴ :

« [10] Il est à noter que le Conseil des services essentiels s'est déjà prononcé sur des questions rattachées au port de l'uniforme : voir ainsi Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc., D.T.E. 97T-944 (où le Conseil des services essentiels, qui devait statuer sur d'autres moyens de pression, se penche sur les questions du refus des pompiers de porter l'uniforme réglementaire, qu'elle estime en l'espèce ne pas porter préjudice au service auquel le public a droit); »

Il faut évidemment faire ici une distinction entre le geste isolé d'un policier qui déciderait de son propre chef de ne pas porter l'uniforme réglementaire et l'action concertée d'un groupe de salariés syndiqués. Cette question s'est notamment posée en 2009 dans une affaire opposant l'ÉNPQ au Syndicat de la fonction publique du Québec.¹⁵ La CRT accueille la plainte des travailleurs et s'exprime comme suit :

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

[89] Il est évident que le salarié qui, de son propre chef, hors le cadre de l'article 3 du Code, déciderait de

50548085 (C.S.E.) ; Corporation d'Urgences-santé de la région de Montréal métropolitain et al. et Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec (R.E.T.A.Q.) et al., [1994] J.Q. no 1474 ; Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc., D.T.E. 97T-944 ; Gatineau (Ville de) c. Fraternité des policiers et policières de Gatineau inc., 2007 QCCA 1587, à la page 3 ; Syndicat de la fonction publique du Québec c. Pépin, 2010 QCCRT 42, aux pages 16 et 17 ; Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes, griefs no 350-10-00141 et al., sentence du 4 septembre 2013, à la page 13 ; Châteauguay (Ville de) c. Fraternité des policiers de Châteauguay inc., 2014 QCCRT 693, aux pages 14, 15 et 18 ; Syndicat des pompiers du Québec, section locale Sainte-Thérèse et Sainte-Thérèse (Ville de), 2016 QCTAT 2928, à la page ; Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Sécurité publique), décision du TAT, 16 décembre 2016, juge administratif Nancy Saint-Laurent, CQ-2016-6892 ;

¹⁴ Gatineau (Ville de) c. Fraternité des policiers et policières de Gatineau inc., 2007 QCCA 1587, à la page 3 ;

¹⁵ Voir Syndicat de la fonction publique du Québec c. Pépin, 2010 QCCRT 42, aux pages 16 et 17 ;

contrevenir à une directive de l'employeur pourrait se voir forcé de revenir à la norme établie par ce dernier. Mais, dans le cas de l'action dont il est question ici, c'est le caractère collectif du geste exercé dans le cadre des activités de l'association accréditée par lequel chacun des membres du groupe exprime son opinion, ou son sentiment, qui en établit la nature et le distingue.

[90] Depuis le jugement dans l'affaire Gauvin, le contexte de conflit de travail dans lequel ont été posés des gestes contestés fut ainsi pris en compte, notamment, dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 c. KMart Canada et autres*, [1999] 2 R.C.S. 1083; *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 1288P c. Allsco Building Products Ltd et autres*, [1999] 2 R.C.S. 1136 ainsi que dans *Pepsi-Cola Beverages (West) Ltd. c. Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons, section locale 558 et autres*, [2002] 1 R.C.S. 156.

[91] Dans ces arrêts, la Cour Suprême eut l'occasion d'exprimer comment la liberté d'expression, exercée dans un contexte de conflit de travail, constitue l'un des fondements de la société libre et démocratique dans laquelle nous vivons.

[. . .]

[94] L'École s'est-elle assurée, dans le contexte, que l'atteinte aux libertés fondamentales de ses salariés était minimale? (notamment, l'arrêt *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 c. KMart Canada et autres*, (précité)).

[95] La Commission ne le croit pas. La preuve indique qu'aucune distinction n'est faite le 11 décembre 2008 et que l'École s'en tient à une application rigide et rigoureuse de sa politique [. . .]. »

[Notre soulignement]

En réalité, la jurisprudence et l'état du droit sur la question sont à ce point clairs que le gouvernement ne peut ignorer ou agir sans savoir que le geste qu'il s'apprête à poser va directement à l'encontre des garanties constitutionnelles inscrites dans les Chartes canadienne et québécoise sur les droits et libertés de la personne.

En ce sens, l'environnement juridique dans lequel le projet de loi 133 se trouve est pour ainsi dire unique. Peu de projets de loi ont fait l'objet d'un aussi grand nombre de précédents judiciaires avant même leurs dépôts.

Le gouvernement ne peut simplement les ignorer et agir comme s'ils n'existaient pas. Des questions de crédibilité et de bonne foi en dépendent.

VII- LA DOUBLE SANCTION ET L'ENTRAVE AUX ACTIVITÉS SYNDICALES

Le projet de loi 133 est d'autant plus injustifié qu'il fait double emploi avec d'autres mécanismes qui existent déjà et qui permettent d'atteindre tous les objectifs reliés à l'efficacité, au rendement, à l'image et à la réputation des services policiers, en plus de constituer une entrave claire aux activités syndicales et de permettre la double sanction.

Le Code de déontologie policière et les règlements de discipline interne des corps de police, tous les deux prévus dans la *Loi sur la police*, comportent tous les mécanismes nécessaires à l'atteinte des susdits objectifs.

De plus, les mécanismes prévus dans le Code du travail garantissent que les services policiers doivent continuer à être donnés en tout temps et en toutes circonstances de la même façon que s'il n'y avait pas de conflit de travail.

Il n'y a donc rien dans le projet de loi 133 qui comporte, outre les sanctions pénales exorbitantes, des mesures que la législation et la réglementation actuelle ne prévoient pas déjà.

Par contre, le projet de loi 133 omet de reproduire une disposition importante que comporte la Loi sur la Police et que l'on retrouve à l'article 258 :

Sous réserve de l'article 119, un policier à qui une sanction a été imposée en vertu des dispositions du chapitre I du présent titre ne peut recevoir une sanction additionnelle en vertu d'un règlement de discipline pour une conduite dérogatoire similaire qu'il a eue à l'occasion du même événement.

[Notre soulignement]

Assez curieusement, le projet de loi 133 ne prévoit pas une telle mesure, ouvrant ainsi toute grande la porte à la possibilité que des policiers soient sanctionnés deux fois pour la même raison.

Dans les circonstances, et en prenant en compte l'ensemble des arguments présentés dans le présent mémoire, on peut conclure aisément que ce projet de loi ne sert qu'une seule et unique cause : l'entrave aux activités syndicales.

VIII- CONCLUSIONS

La Fraternité estime que le projet de loi 133 contrevient de façon flagrante aux droits fondamentaux des policiers en les privant de leur droit de mettre en œuvre des activités associatives dont la légalité a été reconnue à maintes reprises par les tribunaux alors que ces mêmes activités ont, à toute époque pertinente, et en tout temps, au cours des trente-cinq dernières années, été jugées comme ne comportant aucun impact négatif sur la qualité des services policiers.

Il a été établi clairement, et à plusieurs reprises, dans le cadre de décisions ou précédents judiciaires qui ne comportent aucune équivoque, que le recours à ces activités associatives n'avait pas pour effet de miner la confiance du public envers les corps de police ni de compromettre la qualité des services rendus par les policiers et auxquels la population a droit, pas plus qu'il n'avait pour effet d'engendrer une quelconque forme de confusion dans l'esprit du public sur le statut du policier.

Les interdictions que comporte le projet de loi 133 s'avèrent totalement injustifiées et injustifiables tout comme elles ne répondent à aucun autre objectif que celui d'affaiblir le mouvement syndical policier.

Cela devient une habitude, voire une simple routine depuis les trois dernières années : la puissance du lobby des municipalités remplace désormais la règle de droit.

La Fraternité des policiers et policières de Montréal demande le retrait pur et simple du projet de loi 133.

Yves Francoeur, président