

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 6 janvier 2015

DEVANT L'ARBITRE : M^e FRANÇOIS HAMELIN

Journal de Montréal,

ci-après appelé « l'employeur »

Et

Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN),

ci-après appelé « le syndicat »

Grief syndical n° 2013-05

Nature du litige : Légalité de certaines clauses du code d'éthique

Procureur de l'employeur : M^e Hubert Graton

Procureur du syndicat : M. Éric Thibault

Mandat : 16 décembre 2013

Audience : 24 octobre 2014

Décision : 6 janvier 2015

SENTENCE ARBITRALE

(Art. 100 et ss. C.t.)

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
I- LE LITIGE	2
II- LA PREUVE	2
III- DÉCISION ET MOTIFS	3
A) La convention collective et le droit de direction	3
1) Les dispositions pertinentes	3
a) La convention collective	4
b) Le Code d'éthique	5
2) Les prétentions des parties	5
a) Les prétentions du syndicat	6
b) Les prétentions de l'employeur	6
3) Appréciation et décision	6
B) Les conflits d'intérêts	7
1) Les dispositions pertinentes	7
a) La convention collective	7
b) Le Code d'éthique	7
2) Les prétentions des parties	12
a) Les prétentions du syndicat	12
b) Les prétentions de l'employeur	12
3) Appréciation et décision	13
C) L'utilisation du réseau informatique	14
1) Les dispositions pertinentes	14
a) La convention collective	14
b) Le Code d'éthique	14
2) Les prétentions des parties	15
a) Les prétentions du syndicat	15
b) Les prétentions de l'employeur	15
3) Appréciation et décision	16
D) La discrimination en milieu de travail	17
1) Les dispositions pertinentes	17
a) La convention collective	17
b) Le Code d'éthique	17
2) Les prétentions des parties	19
a) Les prétentions du syndicat	19
b) Les prétentions de l'employeur	19
3) Appréciation et décision	20

E) Le processus de dénonciation	21
1) Les dispositions pertinentes	
2) Les prétentions des parties	22
a) Les prétentions du syndicat	
b) Les prétentions de l'employeur	
3) Appréciation et décision	22
F) Les recours	23
1) Les dispositions pertinentes	23
a) La convention collective	
b) Le code d'éthique	
2) Les prétentions des parties	24
a) Les prétentions du syndicat	
b) Les prétentions de l'employeur	
3) Appréciation et décision	24
IV- DISPOSITIF	25

I- LE LITIGE

[1] Le 30 octobre 2013, le syndicat a déposé le grief à l'étude (pièce S-1) qui se lit comme suit :

Description du grief :

En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, le Syndicat conteste le contenu du Code d'éthique qui a été remis aux employés le ou vers le 07 octobre 2013 ainsi que les clauses imprécises, abusives et déraisonnables qu'il contient. Le Syndicat conteste également la décision de l'employeur de considérer que ses employés sont liés par ce Code d'éthique et tenus de le respecter qu'ils l'aient signé ou non. Ces décisions constituent un abus du droit de gérance, un abus de droit et porte atteinte à la convention collective et aux lois en vigueur.

Réclamation :

Le Syndicat réclame l'annulation de ces décisions de l'employeur et que celui-ci se conforme à la convention collective et aux lois en vigueur. Le syndicat réclame également que l'arbitre déclare le Code d'éthique nul et sans effet et reconnaisse l'abus de droit de l'employeur.

(...)

II- LA PREUVE

[2] La preuve est constituée des admissions présentées par les parties, lesquelles révèlent les faits pertinents suivants.

[3] *Québecor* - qui est propriétaire du *Journal de Montréal*, du *Groupe TVA* et de *Vidéotron* - a conçu un code d'éthique à l'intention de tous ses cadres et employés, syndiqués ou non, qu'il leur a ensuite remis en précisant que chacun d'eux était tenu de respecter les règles qu'il contenait.

[4] Seul l'employeur a travaillé à l'élaboration dudit code d'éthique et jamais n'a-t-il procédé à quelque consultation que ce soit avec les syndicats, dont celui en cause dans la présente affaire. Par ailleurs, en aucun moment, l'employeur n'a demandé aux employés syndiqués de renoncer à quelque droit que leur reconnaît leur convention collective.

[5] En l'espèce, le syndicat soutient que sous plusieurs rapports, ledit code d'éthique déroge aux dispositions de la convention collective qui prévoit clairement, au paragraphe 2.02, que cette dernière a « *préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur* ».

[6] L'employeur fait pour sa part valoir que l'article 2 de la convention collective lui reconnaît un droit de gestion qui inclut notamment le droit d'établir des règlements d'entreprise, comme ceux prévus dans ledit code d'éthique. Selon lui, ce code ne contrevient à aucune des dispositions contenues à la convention collective.

[7] Les dispositions du code visées par le grief à l'étude concernent les sujets suivants :

- La convention collective et les droits de direction
- Les conflits d'intérêts
- L'utilisation des réseaux informatiques et de télécommunication
- La discrimination
- Les dénonciations
- Les recours

[8] J'étudierai successivement chaque sujet, après avoir reproduit les dispositions de la convention collective et du code d'éthique qui le concernent et résumé les prétentions de chaque partie.

III- DÉCISION ET MOTIFS

A) La convention collective et le droit de direction

1) Les dispositions pertinentes

a) La convention collective

CHAPITRE 1 : Reconnaissance et juridiction

1.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat des Travailleurs de l'information du Journal de Montréal (C.S.N.) comme seul agent négociateur et mandataire des salariés couverts par l'accréditation et qui se lit comme suit :

(...)

1.04 a) Les personnes non régies par la présente convention collective, peuvent accomplir tout travail normalement accompli par un membre de l'unité d'accréditation en autant que tel travail ne soit la cause directe de mise à pied.

(...)

d) Les parties conviennent que la direction du journal possède l'entière discrétion quant au contenu du journal et ce, sur toutes ses plateformes et celles de ses partenaires.

e) À cet effet et sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'Employeur décide de l'identité, la nature des sujets traités et du nombre des collaborateurs externes.

1.05 Les parties conviennent que les descriptions de tâches des salariés couverts par la présente convention collective sont indicatives des tâches habituelles. Toute modification des tâches sera effectuée en consultation avec le syndicat. À défaut d'entente, les descriptions de tâches proposées par l'Employeur prévalent.

(...)

CHAPITRE 2 Droits de l'employeur

2.01 Sous la seule réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective, l'Employeur a et conserve tous les droits lui permettant d'administrer, d'organiser, d'opérer, de diriger, de limiter ou de cesser les opérations de l'entreprise, d'orienter la politique du journal, de décider de son orientation idéologique, d'établir la politique d'information et de la faire respecter et d'établir les méthodes d'édition et de publication.

2.02 La présente convention a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur.

(...)

CHAPITRE 4 : MOUVEMENTS DE PERSONNEL

4.01 Groupe « SALLES DE NOUVELLES »

Fonctions : journaliste, photographe, pupitreur/réviser, caricaturiste, marbriste/contrôle de qualité, recherchiste/statisticien, infographiste (graphiste à la salle de nouvelles).

(...)

4.02 Groupe « BUREAU »

Fonctions : coordonnateur, adjoint, commis, commis réception et graphiste

(...)

Groupe « PETITES ANNONCES »

Fonctions : téléphoniste-vendeur, commis service à la clientèle

(...)

CHAPITRE 5 Ancienneté

5.01 a) On entend par ancienneté, la durée totale des services d'un salarié syndiqué régulier;

(...)

b) Le Code d'éthique

Portée

Le présent Code d'éthique (ci-après le « Code ») s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés sans distinction (ci-après désignés

collectivement « employés » ou individuellement « employé ») de Québecor inc. (« QI »), ainsi qu'à ceux de ses filiales (à l'exception de Groupe TVA inc. et de Vidéotron S.E.N.C., qui ont leurs propres codes d'éthique, semblables à celui-ci), de ses divisions et unités d'exploitation. Toutes les entités visées par ce code sont désignées sous le terme « Société ».

Afin de faciliter la lecture du présent Code, le singulier comprend le pluriel et le masculin comprend le féminin, et vice versa.

Objectif

La réputation de la Société ainsi que la confiance que lui témoignent ceux avec qui elle fait affaire, sont indissociables de son succès. La Société est soucieuse de gérer son entreprise dans le respect de certaines valeurs qui répondent aux plus hautes normes d'intégrité et d'excellence.

Maintenant, plus que jamais, les entreprises se doivent d'adopter des règles de conduite dans le but d'assurer que tous les employés agissent en accord avec ces valeurs.

Responsabilité

Il incombe à tous les employés de se familiariser avec ce Code et de s'y conformer. Il en va de même en ce qui concerne les politiques de la Société et les lois, règles et règlements qui s'appliquent à leur poste au sein de la Société et à leur niveau de responsabilité.

Ce code ne décrit pas toutes les politiques de la Société. Il va sans dire que les employés doivent se conformer sans restriction à toutes les autres politiques qui peuvent exister de temps à autre au sein de la Société.

Le conseil d'administration de QI par l'entremise de son comité de régie d'entreprise et de mise en candidature (« comité de régie d'entreprise »), s'assure qu'une procédure soit en place pour permettre de dénoncer tout manquement au présent Code.

2) Les prétentions des parties

a) Les prétentions du syndicat

[9] Le procureur syndical a d'abord rappelé qu'au paragraphe 2.02 de la convention collective, les parties ont reconnu que celle-ci a « *préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur* », ce qui, selon lui, inclut le code d'éthique.

[10] À son dire, la convention collective prévoit tous les droits et obligations des parties et l'employeur ne peut décider d'un code d'éthique qui ne les inclut pas tous, notamment ceux concernant l'ancienneté que le code ne reconnaît pas dans les mouvements de personnel.

b) Les prétentions de l'employeur

[11] Le procureur patronal a pour sa part rappelé qu'au paragraphe 2.01 de la convention collective, les parties ont reconnu à l'employeur des droits de direction qu'il peut énoncer, baliser et encadrer à l'intérieur d'un règlement interne ou d'un code d'éthique dont il a par ailleurs l'obligation d'informer son personnel, ce qu'il a fait en l'espèce.

[12] Le procureur a reconnu qu'un code d'éthique ne peut contrevenir à une disposition de la convention collective, mais il peut toutefois, selon lui, traiter de toute matière qui n'est précisément pas visée par la convention collective.

[13] Sur le sujet, le procureur patronal a finalement précisé que le code d'éthique ne s'adresse pas seulement aux employés syndiqués de la salle des nouvelles, mais à tous les autres salariés syndiqués ainsi qu'aux cadres de *Québécois* et de ses filiales.

3) Appréciation et décision

[14] Au paragraphe 1.01 a) de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat « *comme seul agent négociateur et mandataire des salariés couverts par l'accréditation* », laquelle regroupe les journalistes et photographes de la salle des nouvelles, les coordonnateurs et les commis de bureau, ainsi que les téléphonistes-vendeurs des « petites annonces ».

[15] L'article 2 – consacré aux droits de l'employeur – est au cœur de la convention collective, puisqu'il établit la ligne de démarcation entre les droits et obligations de chaque partie.

[16] Ainsi, le paragraphe 2.01 stipule que « *[s]ous la seule réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective, l'Employeur a et conserve tous les droits lui permettant d'administrer, d'organiser, d'opérer, de diriger, de limiter ou de cesser les opérations de l'entreprise, (...)* ».

[17] Ce faisant, cette clause consacre la primauté des dispositions de la convention collective sur le droit de direction, puisqu'elle précise que l'employeur doit exercer son droit « *sous la seule réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective* ». *Ex abundanti cautela*, les parties ont ensuite confirmé cette primauté au paragraphe 2.02, en stipulant que la convention collective « *a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur* ».

[18] Le paragraphe 2.01 consacre pour sa part un autre principe, soit celui du caractère résiduaire et discrétionnaire des droits de direction de l'employeur en l'absence d'une disposition de la convention collective sur un sujet donné. Lesdits droits de direction sont en effet résiduaire, puisque l'employeur ne peut les exercer que lorsque la convention collective est muette sur un sujet donné. Lesdits droits sont par ailleurs discrétionnaires, puisque l'employeur n'est pas obligé de les exercer, ce qui implique que s'il décide de les exercer, il le fait selon ce qu'il estime être dans le

meilleur intérêt de l'entreprise, à la seule condition que sa décision ne soit ni abusive, ni malicieuse, ni discrétionnaire.

[19] Sous cette réserve, je le répète, l'employeur peut exercer ses droits résiduaux et discrétionnaires en fonction des seuls intérêts de l'entreprise, ce qui inclut assurément le droit d'établir un règlement interne ou, comme en l'espèce, un code d'éthique.

[20] Il va de soi qu'il appartient à l'employeur de décider du contenu de son code d'éthique selon ce qu'il estime être le plus approprié pour l'intérêt de l'entreprise, pourvu que les règles qu'il prévoit ne dérogent pas aux dispositions de la convention collective et ne soient pas abusives.

[21] En l'espèce, l'employeur a décidé d'un code d'éthique qui s'adresse non seulement aux salariés visés par le présent grief, mais également à l'ensemble du personnel du *Journal de Montréal* – incluant les cadres, les employés non syndiqués et ceux couverts par d'autres unités de négociation – ainsi qu'à l'ensemble du personnel de *Québecor*.

[22] Ceci étant précisé, il n'en demeure pas moins que le code d'éthique et la convention collective n'ont pas le même objet ni la même finalité. La convention collective est un contrat intervenu entre l'employeur et le syndicat, au nom des salariés que ce dernier représente, contrat qui établit les droits et obligations de chacun. Le code d'éthique représente pour sa part une déclaration de l'employeur des valeurs « *qui répondent aux plus hautes normes d'intégrité et d'excellence* » qu'il s'engage à respecter, et comprend les règles qu'il a établies dans l'exercice de son droit discrétionnaire de direction, « *dans le but d'assurer que tous les employés agissent en accord avec ces valeurs* ».

[23] En d'autres termes, une convention collective délimite le droit des parties, alors que le code d'éthique rappelle les valeurs et principes de gestion de l'employeur, dans les limites des droits fixés par la convention collective.

B) Les conflits d'intérêts

1) Les dispositions pertinentes

a) La convention collective

CHAPITRE 7 : Clauses professionnelles

Droit du public à l'information

7.01 Les deux parties acceptent les définitions suivantes :

- a) liberté d'opinion et d'expression : le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontière, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit (Déclaration Universelle des

Droits de l'homme votée à l'automne 1948 par l'Assemblée générale des Nations-Unies);

- b) liberté de presse : la liberté de presse n'est pas un privilège exclusif à la presse mais procède du droit fondamental de toute personne d'avoir accès, totalement et librement, aux faits relatifs à toute question le concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier les opinions des autres. Il est essentiel pour la protection de ces droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher la nouvelle, sans obstruction ou intervention de qui que ce soit et libre de publier les nouvelles et de les commenter (Association des Éditeurs de Journaux Quotidiens du Canada);

des alinéas a) et b) découlent les quatre principes suivants :

1. le droit du public à l'information;
2. la liberté d'opinion et d'expression;
3. le libre exercice de la profession de journaliste;
4. le libre exercice du droit de l'Éditeur (publisher).

- 7.02 Les parties considèrent essentiel d'assurer et de préserver leur indépendance et s'assureront que les informations et commentaires publiés soient exempts de pressions internes ou externes et ne soient pas influencés par ces dernières.

Dans la rédaction et le choix des informations, aucun fait ne sera exagéré ou intentionnellement omis dans l'intérêt d'une personne, d'un groupe ou d'une institution.

(...)

Conflits d'intérêts

- 7.25 L'Employeur et le Syndicat conviennent de la nécessité d'éviter toute situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel ou d'y mettre fin avec diligence;

- a) l'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'existence d'un conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts dans toute situation où l'association d'un salarié de la salle de nouvelles ou d'un collaborateur à des activités extérieures à ses fonctions telles que prévues à la convention risque de compromettre ou compromet :
- 1) l'intégrité du service professionnel offert au public;
 - 2) la réputation d'objectivité ou d'indépendance des salariés, des collaborateurs et du Journal de Montréal;

- 3) le rendement professionnel de l'intéressé.
- b) l'Employeur déclare qu'il adopte la même politique pour les cadres de la salle de nouvelles.
- c) un salarié ou un cadre qui s'engage à l'extérieur du Journal de Montréal dans des activités susceptibles de créer une situation de conflits d'intérêts tels que précités en informe simultanément l'Employeur et le Syndicat;

Informé de quelque façon, si une partie estime qu'un salarié ou un cadre est en situation de conflits d'intérêts réels ou apparents, elle en informe le comité d'information et le salarié ou le cadre visé. Le comité d'information s'adjoit alors deux représentants de l'Employeur et deux membres de la salle de nouvelles pour entendre et statuer sur les cas de conflits d'intérêts, en se référant aux dispositions de l'Annexe "C". S'il y a entente au sein du comité l'avis du comité d'information est une recommandation à l'Employeur et au Syndicat;

À défaut d'entente lors de la dite réunion, le Syndicat pourra utiliser la procédure de grief uniquement lorsque l'Employeur impose au salarié visé par la réunion du comité, une mesure disciplinaire.

(...)

ANNEXE C

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les conflits d'intérêts

Le Journal de Montréal et ses travailleurs de l'information conviennent que le droit du public à l'information passe par la garantie selon laquelle tout cadre de l'information ou journaliste est libre de toute attache physique ou morale qui puisse porter atteinte au journal ou à sa profession.

La plus grande richesse d'une entreprise de presse est sa liberté et son intégrité. Des luttes séculaires ont conduit l'acquisition de ces droits fondamentaux, droits qui sont néanmoins soumis de façon quotidienne à des assauts répétés.

Dans le but de maintenir et de renforcer ces importants acquis, le Journal de Montréal, son équipe de direction et les membres de la salle de nouvelles conviennent de ce qui suit :

Définitions

Est en conflit d'intérêts tout employé ou cadre du service de la nouvelles (*sic*) qui, dans le cours de son travail ou de ses activités personnelles, s'engage dans une activité physique ou morale qui puisse mettre en doute son intégrité et/ou celle du Journal.

Est en conflit d'intérêts tout employé qui, membre d'un parti politique, d'une association ou d'un bureau de direction d'une entreprise, effectue dans le cadre de ses fonctions professionnelles un travail sur un sujet directement relié à un de ces groupes.

Pour les besoins du présent document, et sauf si autrement spécifié, "employé" désigne aussi bien les journalistes, les pupitreurs/réviseurs, les photographes que les cadres de la salle de nouvelles et les collaborateurs externes du Journal de Montréal.

Les parties reconnaissent le libre droit à la vie privée de chaque individu : par contre, toute participation à des activités extérieures peut créer une apparence de conflit d'intérêts susceptible de mettre en doute sa capacité d'une couverture juste, complète et impartiale.

Un employé du Journal ne peut en aucune circonstance utiliser son statut au Journal de Montréal afin de promouvoir ses intérêts personnels, familiaux, financiers ou autres.

Toute personne dont les activités extérieures créent un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit ne peut couvrir ces activités dans le cadre de son travail au Journal.

Dans le cas des collaborateurs externes, les parties reconnaissent que le Journal peut faire appel à des personnalités politiques ou à des leaders d'opinion qui auront la pleine capacité d'exprimer leurs idées dans les pages du journal.

(...)

Billets de faveur

La pratique courante permet l'accès à des billets de faveur aux employés qui couvrent certaines activités artistiques ou sportives. En aucun temps, ces billets ne peuvent être sollicités ni excéder le nombre de deux (2) par événement.

Aucun autre employé ne peut utiliser son statut au Journal pour solliciter de billets de faveur auprès de quelque organisation que ce soit.

(...)

Procédure

La convention collective traite des conflits d'intérêts à l'article 7.25.

Le conflit d'intérêts est défini au paragraphe a) et la procédure aux paragraphes b) et c). Cet article convient de référer au comité d'information toute question qui relève du présent document.

Le comité d'information sera donc la seule instance habilitée à recevoir les plaintes, à les écouter et à faire enquête et, ultimement, à rendre jugement sur les causes qui lui sont soumises.

Pour entendre et statuer sur les causes de conflits d'intérêts, le comité d'information s'adjoindra deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) membres de la salle de nouvelles.

Le comité d'information sera maître de sa procédure et, après avoir servi un avertissement à l'intimé, pourra recommander à l'Employeur toute sanction qu'il juge appropriée.

Déclaration de principe

Le présent document a été rédigé au terme de consultations et recherches effectuées successivement par les parties syndicales et patronales.

Il est le fruit d'une volonté exprimée de façon commune et représente l'intérêt du Journal de Montréal et de ses salariés de la salle de nouvelles d'assurer au public une garantie d'honnêteté, d'intégrité et d'impartialité.

b) Le code d'éthique

Conflit d'intérêts

La Société s'attend et exige que ses employés agissent en tout temps au mieux de ses intérêts. Elle s'attend et exige également que ses employés demeurent, en tout temps, exempts de conflits d'intérêts et s'abstiennent d'agir ou de se placer dans des situations de conflits d'intérêts.

Administrateurs

Si un administrateur se trouve dans une situation de conflit d'intérêts lors de toutes discussions ayant lieu lors d'une réunion du conseil d'administration de la Société ou d'un de ses comités, il doit déclarer son intérêt et, dans les limites prévues par les lois applicables, se retirer de façon à ne pas prendre part aux discussions ou aux décisions qui seront prises, le cas échéant.

Dirigeants et autres employés

Un conflit d'intérêts survient chaque fois que les intérêts personnels de l'employé s'opposent (ou semblent s'opposer) aux intérêts de la Société ou entrent (ou semblent entrer) en conflit avec eux. Lorsqu'un employé a une décision à prendre dans le cadre de ses fonctions, il doit le faire en toute objectivité, dans le meilleur intérêt de la Société, sans se laisser influencer par l'appât d'un gain pour lui-même ou pour une personne avec qui il est étroitement lié, comme un membre de sa famille ou un ami. L'employé doit toujours s'abstenir d'aider des entreprises ou des personnes à obtenir un ou des contrats auprès de la Société s'il en retire un avantage personnel.

Il est impossible de fournir une liste exhaustive de toutes les situations pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts, réels ou éventuels. Cependant, voici quelques exemples de situations qui constituent des conflits d'intérêts :

1. Un employé s'occupe pendant les heures de travail d'activités qui ne sont pas directement reliées à ses fonctions, ni requises dans l'exercice de ses

fonctions, soit pour son propre compte ou pour le compte de personnes, d'associations ou d'autres entreprises (à moins d'une demande de la direction ou d'une autorisation de cette dernière) et qui privent la Société des services de l'employé ou qui l'empêchent de consacrer tout le temps et l'attention qu'il devrait porter aux affaires de la Société.

2. Un employé occupe un poste hiérarchique et il peut de ce fait même user de son autorité ou de son influence envers un membre de sa famille ou un ami, ce qui pourrait l'empêcher d'être impartial dans le cadre de son processus décisionnel.
3. Un employé se place dans une position où il peut, en raison de ses relations avec un tiers :
 - a) retirer un avantage personnel pour lui-même, un membre de sa famille ou un ami;
 - b) devenir partial à l'égard de ce tiers contrairement aux meilleurs intérêts de la Société;
 - c) être dans une situation équivoque, embarrassante ou compromettante sur le plan de l'éthique à l'égard de ce tiers; ou
 - d) porter atteinte à sa réputation d'intégrité ou d'honnêteté.

(...)

6. Un employé accepte des cadeaux autres que des cadeaux de peu d'importance, de nature symbolique ou promotionnelle, de la part d'un fournisseur, d'un client ou de toute autre personne qui fait ou est susceptible de faire affaire avec la Société.

(...)

Chaque employé pouvant se trouver ou être entraîné dans une telle situation de conflit d'intérêts ou dans une situation où il y a apparence de conflit d'intérêts, doit faire une divulgation complète par écrit des circonstances à son chef de service ou au responsable du Service des ressources humaines.

2) Les prétentions des parties

a) Les prétentions du syndicat

[24] Le procureur syndical souligne que le paragraphe 7.25 de la convention collective ainsi que son annexe « C » définissent avec précision ce qu'est un conflit d'intérêts et prévoient une procédure à laquelle les deux parties prennent part pour régler tout litige portant sur une question relative aux conflits d'intérêts.

[25] Le code d'éthique, poursuit-il, est quant à lui plus vague, notamment au chapitre des cadeaux, et prévoit une procédure de règlement où le sort de tout litige est ultimement décidé par l'employeur par l'entremise de son comité de régie d'entreprise.

b) Les prétentions de l'employeur

[26] Le procureur de l'employeur fait pour sa part valoir que la convention collective ne traite que des conflits d'intérêts en matière de liberté de presse et que les dispositions qu'elle prévoit à ce sujet ne s'appliquent par conséquent qu'aux seuls employés de l'information.

[27] Le code d'éthique, poursuit-il, couvre quant à lui tous les types de conflits d'intérêts et s'adresse à tous les employés dans l'exercice de leur fonction.

[28] Dans les circonstances, soutient le procureur patronal, il est normal que tout litige portant sur une question relative à un conflit d'intérêts ne concernant pas la liberté de presse soit uniquement décidé par l'employeur, en l'occurrence par le comité de régie de l'entreprise.

3) Appréciation et décision

[29] Avec respect pour l'opinion contraire, je partage l'opinion du procureur de l'employeur selon laquelle le code d'éthique ne contredit pas la convention collective en matière de conflits d'intérêts.

[30] Le paragraphe 7.25 de la convention collective, intitulé « Conflits d'intérêts », fait partie du chapitre 7, intitulé « Clauses professionnelles », lequel traite, au paragraphe 7.01 du « Droit du public à l'information ». Cette clause définit d'une part la liberté d'opinion et d'expression, ainsi que la liberté de presse, et prévoit d'autre part les quatre principes qui en découlent :

1. le droit du public à l'information;
2. la liberté d'opinion et d'expression;
3. le libre exercice de la profession de journaliste;
4. le libre exercice du droit de l'Éditeur (publisher).

[31] Le paragraphe 7.02 édicte par la suite qu'il est essentiel d'assurer et de préserver l'indépendance du journaliste et de l'éditeur en s'assurant « *que les informations et commentaires publiés soient exempts de pressions internes ou externes* ».

[32] Voilà le contexte dans lequel s'insère le paragraphe 7.25 - consacré aux conflits d'intérêts - qui ne s'adresse évidemment qu'au personnel et aux cadres de la salle des nouvelles. Le paragraphe 7.25 prévoit en effet « *la nécessité d'éviter toute situation de conflit d'intérêts* » qui risque de compromettre « *l'intégrité du service professionnel offert au public (ainsi que) la réputation d'objectivité ou d'indépendance des salariés (...) et du Journal de Montréal* ».

[33] Le paragraphe 7.25 ne s'adresse donc qu'au personnel de la salle des nouvelles, et non à celui des employés de bureau ou des « petites annonces », et la procédure prévue au paragraphe 7.25 c) – qui prévoit une procédure paritaire de règlement des conflits – ne s'applique qu'à lui.

[34] L'annexe « C » de la convention collective, intitulée « Les conflits d'intérêts », est un complément à l'article 7 et ne traite que des conflits d'intérêts portant sur les clauses professionnelles et le droit du public à l'information, et d'aucun autre.

[35] Les dispositions du code d'éthique concernant les conflits d'intérêts sont d'un tout autre ordre. En effet, le code d'éthique s'intéresse plutôt aux conflits d'intérêts mettant en cause l'obligation de loyauté de tous les employés et de tous les cadres de l'entreprise et de ses filiales.

[36] Le conflit d'intérêts auquel s'intéresse le code d'éthique est celui qui « *survient chaque fois que les intérêts personnels de l'employé s'opposent (ou semblent s'opposer) aux intérêts de la Société ou entrent (ou semblent entrer) en conflit avec eux* ». Le code d'éthique prévoit donc que l'employé doit agir « *en toute objectivité, dans le meilleur intérêt de la Société, sans se laisser influencer par l'appât d'un gain* ». Le code d'éthique énumère ensuite quelques exemples de situations de conflits d'intérêts susceptibles de mettre en cause l'obligation de loyauté d'un employé.

[37] Le code d'éthique prévoit également l'obligation de divulguer toute situation potentielle ou réelle de conflit d'intérêts et prévoit un mécanisme patronal de règlement des litiges.

[38] Pour ces motifs, je suis d'avis que les dispositions de la convention collective et du code d'éthique relatives aux conflits d'intérêts ne se contredisent pas, mais sont plutôt complémentaires : l'une s'occupe des conflits d'intérêts liés à la liberté de presse, alors que l'autre traite des conflits d'intérêts qui mettent en cause l'obligation de loyauté de tous les employés et des cadres de l'entreprise.

[39] C'est dans cet esprit qu'il faut comprendre la clause intitulée « billets de faveur » à l'annexe « C » de la convention collective, et celle concernant les cadeaux dans le code d'éthique : si la situation dénoncée met en cause la liberté de presse, le litige doit être instruit selon les dispositions de la convention collective, alors que si elle met en cause la loyauté de l'employé, le litige doit être instruit selon les dispositions du code d'éthique.

C) L'utilisation du réseau informatique

1) Les dispositions pertinentes

a) La convention collective

ANNEXE C

(...)

Les parties reconnaissent le libre droit à la vie privée de chaque individu; par contre, toute participation à des activités extérieures peut créer une apparence de conflit d'intérêts susceptible de mettre en doute sa capacité d'une couverture juste, complète et impartiale.

b) Le code d'éthique

Biens de la société

Les employés ont la responsabilité de contribuer à la protection des biens et actifs de la Société et de veiller à ce qu'il en soit fait un usage approprié et conforme à leur utilisation prévue.

(...)

Toutes les mesures de protection doivent être prises pour prévenir le vol, l'utilisation abusive, les dommages, la perte, le sabotage, la dilapidation, le gaspillage et la mauvaise utilisation des biens de la Société.

Les biens de la Société sont destinés à être utilisés par les employés au travail, à des fins commerciales légitimes et non à des fins personnelles.

Réseaux informatiques, téléphone et Internet

La Société peut surveiller l'usage qui est fait de ses biens en tout temps incluant la surveillance des réseaux informatiques et de télécommunications et des données et communications qui y transitent. Bien qu'un usage occasionnel minimal du téléphone et de l'Internet (incluant les médias sociaux) à des fins personnelles soit permis, sous réserve qu'il ne nuise pas à la prestation de travail, aucune confidentialité n'existe pour l'employé. Les messages, les communications ou l'usage de l'Internet peuvent être surveillés par la Société. En aucun cas, un employé ne doit accéder à du contenu touchant des jeux, de la pornographie, des propos et sujets racistes et/ou offensants, des rencontres ou à tout moyen offrant un contenu de cette nature.

2) Les prétentions des parties

a) Les prétentions du syndicat

[40] Le procureur syndical rappelle d'abord que l'annexe « C » de la convention collective reconnaît à chaque employé le droit à sa vie privée et que la jurisprudence a circonscrit les droits de l'employeur sur la question, en établissant qu'il doit avoir des motifs sérieux pour surveiller un employé.

[41] Or, de faire valoir le procureur, le code d'éthique prévoit que l'employeur peut surveiller sans limites l'utilisation que font les employés de ses réseaux informatiques, du téléphone et de l'internet, ce qui, conclut-il, ne respecte pas les balises posées par la jurisprudence.

b) Les prétentions de l'employeur

[42] Le procureur de l'employeur soutient pour sa part qu'en la matière, le code d'éthique ne fait que rappeler au personnel son obligation de n'utiliser les réseaux informatiques et de télécommunication ainsi que les données qui y transitent que pour accomplir leur travail, et non pour se livrer à des activités personnelles.

[43] Le procureur précise que le code ne prévoit pas que l'employeur vérifie systématiquement les données et communications qui transitent par ses réseaux informatiques et de télécommunication, mais uniquement qu'il se réserve le droit de le faire au besoin, ce que la jurisprudence autorise.

3) Appréciation et décision

[44] Il est vrai qu'à l'annexe « C » de la convention collective, les parties ont reconnu « *le droit à la vie privée de chaque individu* », mais non sans ajouter qu'il ne doit pas « *créer une apparence de conflit d'intérêts susceptible de mettre en doute sa capacité d'une couverture juste, complète et impartiale* ». En d'autres termes, cette disposition ne fait que rappeler que le droit à la vie privée et le droit du public à une information impartiale et de qualité sont interreliés.

[45] Il en va autrement du code d'éthique qui, au chapitre des « Biens de la société », rappelle que ces biens « *sont destinés à être utilisés par les employés au travail, à des fins commerciales légitimes et non à des fins personnelles* ». L'énoncé est irréprochable.

[46] En conséquence de cet énoncé, le code d'éthique stipule par la suite que « *[l]a Société peut surveiller l'usage qui est fait de ses biens en tout temps incluant la surveillance des réseaux informatiques et de télécommunications et des données et communications qui y transitent* ».

[47] Cet énoncé est également irréprochable, si l'on comprend que l'expression « *en tout temps* » ne renvoie pas à l'idée de la surveillance constante d'un employé, mais à celle d'une surveillance possible à tout moment, selon les règles établies par la jurisprudence : cette surveillance doit respecter le droit à la vie privée et à la dignité de chaque employé et être exercée de bonne foi et de manière raisonnable. En d'autres termes, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a des motifs sérieux pour exercer une telle surveillance.

[48] Sur le sujet, je partage l'opinion que M^e Veilleux a émise dans « *Le droit à la vie privée – sa portée face à la surveillance de l'employeur* » :

Cependant cette attente subjective de vie privée peut aussi exister quand la personne salariée se trouve à son poste de travail ou qu'elle circule dans l'établissement. En effet, autant il serait anormal que chaque salarié soit jumelé à une personne qui aurait pour seule et unique fonction de la surveiller, autant il est envahissant pour une personne salariée d'être observée constamment dans ses allées et venues ou dans son travail par un appareil électronique dont elle n'a aucun contrôle et capable d'enregistrer intégralement ses actions. Contrairement à l'humain qui surveille, l'appareil électronique se fait plus discret, mais il n'en constitue pas moins une atteinte au droit à la vie privée lorsqu'il a pour effet de compromettre la liberté de mouvement ou de parole des personnes salariées indispensable à leur intégrité et à leur dignité.

(...)

Par contre, il paraît juste et raisonnable que les personnes salariées en contact avec des biens placés sous surveillance soient informées de la teneur des données qui peuvent être recueillies. La question de la surveillance électronique des biens de l'employeur peut toucher toutefois le droit à la vie privée de la personne salariée lorsque ses moindres gestes sont captés par la même occasion. Dans ce contexte, l'employeur doit être appelé à démontrer la rationalité et la proportionnalité de la surveillance exercée compte tenu du droit à la vie privée qui s'en trouve affecté.¹

[49] Bref, l'énoncé de principe du code d'éthique sur les réseaux informatiques et de télécommunications de l'employeur rappelle uniquement que sous réserve d'« *un usage occasionnel minimal (...) à des fins personnelles* », les réseaux informatiques et de télécommunications de l'employeur ne doivent servir qu'« *à des fins commerciales légitimes* » et que ce dernier se réserve le droit d'en surveiller l'utilisation à tout moment, sous réserve, évidemment, du respect au droit à la vie privée, selon les balises établies par les tribunaux.

D) La discrimination en milieu de travail

1) Les dispositions pertinentes

a) La convention collective

CHAPITRE 2 Droits de l'employeur

(...)

2.03 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination ni de harcèlement à l'égard de qui que ce soit en raison de son sexe, de sa race, de sa couleur, de sa langue, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi ou par cette convention, de ses liens familiaux, de ses convictions politiques, syndicales ou religieuses, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi. Les deux parties doivent s'opposer à toute discrimination de cet ordre.

(...)

CHAPITRE 4 : Mouvements de personnel

(...)

4.05 La formule d'affichage doit comprendre les éléments suivants :

- a) la fonction, le secteur s'il y a lieu;
- b) la détermination des exigences et des aptitudes requises pour occuper le poste;

¹ Rapporté à Syndicat des employés-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 –et- Hydro-Québec (griefs de Rino Morin), M^e Denis Nadeau, arbitre, 15 août 2010, par. 51.

- c) la description de la tâche pour cette fonction, l'horaire de travail ainsi que le salaire offert.

4.06 (...)

- d) si plus d'un candidat rencontre de façon similaire les exigences et ont les aptitudes requises pour occuper le poste, l'Employeur porte son choix, sur celui qui a le plus d'ancienneté.
- e) si aucun salarié n'a posé sa candidature ou si l'employeur démontre qu'aucun salarié candidat ne rencontre les exigences et aptitudes requises pour occuper le poste, l'Employeur peut embaucher un candidat de l'extérieur après en avoir avisé le Syndicat;

(...)

(Sic)

b) Le code d'éthique

Milieu de travail

La Société reconnaît et respecte la diversité de ses employés, de ses clients et de ses fournisseurs.

Discrimination

La Société s'est engagée à offrir l'égalité d'accès à l'emploi sans égard à la race, la couleur, la religion, le sexe, la grossesse, l'état civil, l'origine ethnique ou nationale, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), les convictions politiques, la langue, la condition sociale, les handicaps ou les moyens pour pallier à ces handicaps et l'orientation sexuelle en autant que la personne soit en mesure d'accomplir les tâches reliées au poste. Sa politique consiste à prendre ses décisions en matière d'affectation à l'emploi, au recrutement et à la promotion en se fondant uniquement sur les qualifications, les aptitudes et le rendement individuel.

La Société considère que tous les employés sont égaux et qu'ils doivent être traités et se traiter les uns les autres avec respect. La Société s'est engagée à combattre toute forme de préjugés, de discrimination ou de harcèlement au sein de son entreprise. En conséquence, il est strictement interdit de faire preuve de discrimination envers un employé ou toute personne avec qui la Société fait affaire en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son sexe, de sa grossesse, de son état civil, de son origine ethnique ou nationale, de son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi) de ses convictions politiques, de sa langue, de sa condition sociale, de ses handicaps ou des moyens pour pallier à ces handicaps et de son orientation sexuelle ou pour toute autre raison.

c) La Charte des droits et libertés de la personne

10. Discrimination interdite. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Motif de discrimination. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

20. Distinction fondée sur aptitudes non discriminatoires. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

2) Les prétentions des parties

a) Les prétentions du syndicat

[50] Le procureur syndical soutient d'abord que les dispositions du code d'éthique interdisant toute discrimination sont moins restrictives que celles prévues par le paragraphe 2.03 de la convention collective, notamment parce qu'elles n'incluent pas les « *convictions syndicales* », et que de ce fait, elles dérogent à la convention collective.

[51] Le procureur fait ensuite valoir que l'égalité d'accès à l'emploi prévue dans le code d'éthique se fonde « *uniquement sur les qualifications, les aptitudes et le rendement individuel* », écartant ainsi le critère de l'ancienneté prévu à la convention collective ainsi que l'obligation d'accommodement qui découle de la Charte.

b) Les prétentions de l'employeur

[52] Le procureur patronal souligne d'abord que dans le code d'éthique, l'employeur a fondé son énoncé sur la discrimination sur les dispositions de la Charte, qui sont supérieures à celles de la convention collective. De surcroit, ajoute le procureur, le code d'éthique donne des garanties d'emploi à l'embauche, ce que ne fait pas la convention collective.

[53] Quoi qu'il en soit, poursuit-il, l'employeur s'engage lui-même à garantir l'égalité d'accès dans tous les mouvements de main-d'oeuvre, bien évidemment sous réserve des dispositions de la convention collective et des lois.

3) Appréciation et décision

[54] Rappelons d'emblée la nature quasi constitutionnelle de la charte qui fait en sorte qu'elle a primauté sur les autres lois et permet d'écarter toute disposition incompatible dans une convention collective ou, comme en l'espèce, dans un code d'éthique.

[55] En ce sens, il n'est pas juridiquement nécessaire de reprendre intégralement les dispositions de la charte - qui sont implicitement incluses dans toute convention collective ou code d'éthique – si ce n'est à des fins pédagogiques.

[56] En l'espèce, la convention collective et le code d'éthique reproduisent substantiellement les dispositions de l'article 10 de la Charte, à ceci près que la convention collective prévoit un motif additionnel de discrimination et de harcèlement : les convictions syndicales.

[57] Dans les circonstances, le code d'éthique de l'employeur ne déroge pas aux dispositions de la convention collective, mais omet simplement d'inclure les convictions syndicales d'un employé comme motif de discrimination et de harcèlement.

[58] C'est ainsi que toute personne exclue de l'unité de négociation peut invoquer le code d'éthique pour dénoncer toute forme de discrimination et d'intimidation prévue par le code.

[59] Un salarié régi par l'unité de négociation peut également invoquer le code (sauf pour un motif relié aux convictions syndicales), ou décider de déposer un grief en vertu des dispositions de la convention collective, selon ce qu'il estime le plus approprié, mais il va de soi qu'en cas de concomitance des deux recours, c'est la compétence exclusive du tribunal d'arbitrage qui aura préséance.

[60] Quant au second motif syndical, fondé sur le fait que le code d'éthique ne retient pas le critère de l'ancienneté et ne fait pas mention de l'obligation d'accommodement découlant de la Charte, je ne peux davantage le retenir.

[61] Dans un premier temps, je partage l'opinion du procureur syndical selon laquelle la clause du code d'éthique ne concerne pas seulement le recrutement, mais également la promotion et, de manière générale, l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre.

[62] Ceci précisé, il n'en demeure pas moins que le code d'éthique n'équivaut, sur la question, qu'à une déclaration de principes selon laquelle l'employeur s'engage à garantir l'égalité d'accès à l'emploi par le seul moyen mis à sa disposition, c'est-à-dire en garantissant à chacun qu'il ne considèrera que sa capacité à accomplir les tâches reliées à tout poste de travail.

[63] Il va de soi que cette déclaration de principes doit s'appliquer dans le respect des engagements déjà pris par l'employeur dans la convention collective, notamment en matière d'ancienneté, ainsi que dans le respect des dispositions de la loi, ce qui inclut la Charte et l'obligation d'accommodement.

[64] Tout comme les parties ne sont pas tenues d'indiquer, dans leur convention collective, qu'elles s'engagent à respecter les obligations dont elles ont convenu ainsi que toute disposition prescrite par la loi, de même en va-t-il pour l'employeur avec son code d'éthique.

[65] Pour ces motifs, j'estime que les dispositions du code d'éthique relatives à l'égalité d'accès à l'emploi ne contredisent pas celles contenues dans la convention collective et si contradiction il y a, il va de soi que ce sont les dispositions de la convention collective et de la charte qui ont toujours préséance.

E) Le processus de dénonciation

1) Les dispositions pertinentes

[66] Les dispositions pertinentes du code d'éthique sur la question se lisent comme suit :

Questions et processus de dénonciation

Si, à quelque moment que ce soit, un employé a des doutes quant à la conformité d'une conduite quelconque avec les dispositions de ce Code ou s'il a des questions au sujet du Code lui-même, il peut s'adresser à ce sujet au responsable du Service des ressources humaines. De même, s'il a des doutes sur la façon de traiter une situation concernant l'éthique, la question doit être portée à l'attention de son chef de service ou du responsable du Service des ressources humaines.

Les employés qui ont connaissance d'un comportement dérogeant aux dispositions de ce Code, ou à d'autres politiques de la Société ou encore à une loi, une règle ou un règlement applicable à la Société, doivent le rapporter promptement à leur chef de service. Si cette procédure n'est pas appropriée dans les circonstances ou si aucune réponse satisfaisante n'est obtenue, les employés doivent s'adresser au responsable du Service des ressources humaines.

Les employés ne doivent se conformer à aucune instruction de leur chef de service qui déroge aux dispositions de ce Code, à d'autres politiques de la Société ou à une loi, une règle ou un règlement applicable, et ils doivent immédiatement rapporter une telle instruction au responsable du Service des ressources humaines ou au vice-président, Affaires juridiques.

(...)

La Société reconnaît que les employés peuvent être réticents à signaler certains types d'infractions ou de délits. Pour cette raison, elle offre une ligne téléphonique sans frais et un site Web (exploités par des tiers indépendants) pour que les employés puissent dénoncer ou signaler, en toute confidentialité, toute action douteuse liée à la comptabilité, aux contrôles internes, aux questions en matière d'audit, à la fraude, au vol, à l'utilisation illégale des biens de la

Société et au délit d'initié. Dans un tel cas, la Société souhaite que les employés rapportent ce type d'infraction ou de délit. (...).

2) Les prétentions des parties

a) Les prétentions du syndicat

[67] Sur la question, le procureur syndical affirme que le code d'éthique oblige les employés à dénoncer tout manquement de leurs compagnons de travail, ce qui, selon lui, est contraire à l'esprit et à la lettre de la convention collective.

b) Les prétentions de l'employeur

[68] Le procureur patronal fait pour sa part valoir que l'employeur n'oblige pas les employés à dénoncer leurs compagnons de travail, mais souhaite leur collaboration et à cet effet, il met à leur disposition une ligne téléphonique confidentielle.

3) Appréciation et décision

[69] Avec respect, je partage l'opinion du procureur syndical selon laquelle, en stipulant que « *[l]es employés qui ont connaissance d'un comportement dérogeant aux dispositions de ce Code, ou à d'autres politiques de la Société ou encore à une loi, une règle ou un règlement applicable à la Société, doivent le rapporter promptement à leur chef de service* », le code d'éthique oblige les employés à dénoncer leurs compagnons de travail. À cet effet, l'employeur met à la disposition des employés qui peuvent être réticents à le faire, une ligne téléphonique confidentielle.

[70] Il va de soi que tout membre de la direction est contraint de rapporter à l'employeur tout comportement fautif dont il a connaissance, parce que son rôle consiste précisément à promouvoir les intérêts de l'employeur dont ils sont les représentants officiels.

[71] Il en va toutefois autrement des salariés au sens du Code du travail. Selon le Code, la seule obligation des salariés consiste à fournir, avec régularité, diligence et honnêteté, la prestation normale de travail à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre. En ce sens, les salariés doivent respecter les exigences que l'employeur a établies en vertu de ses droits de direction, encadrées ou non par un code d'éthique.

[72] Quant à l'obligation de loyauté des salariés, elle se limite à fournir la prestation de travail à laquelle s'attend l'employeur et ne pas travailler à l'encontre de ses intérêts. Il ne faut pas perdre de vue que les salariés ne font pas partie de la direction et ne sont donc pas tenus de promouvoir activement les intérêts de l'employeur.

[73] Pour cette raison, l'employeur ne peut les obliger à dénoncer toute dérogation au code d'éthique dont ils sont témoins. L'employeur peut certes encourager ses salariés à dénoncer une situation grave, mais il ne peut les y contraindre.

[74] Le bon sens confirme cette conclusion, car on imagine aisément ce que deviendrait le climat de confiance nécessaire à la réalisation efficace du travail quotidien si la délation était érigée en règle.

F) Les recours

1) Les dispositions pertinentes

a) La convention collective

CHAPITRE 11 : Grievs et arbitrage

11.01 Dans cette convention, « Grief » signifie toute plainte, toute mécontente portant sur l'interprétation ou l'application de toute disposition de la convention collective.

b) Le code d'éthique

Responsabilité

(...)

Le conseil d'administration de QI par l'entremise de son comité de régie d'entreprise et de mise en candidature (« comité de régie d'entreprise »), s'assure qu'une procédure soit en place pour permettre de dénoncer tout manquement au présent Code.

Violation

La violation du présent Code, de toute politique de la Société ou de toute loi ou réglementation applicable peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller du simple avertissement ou réprimande jusqu'au congédiement.

Des mesures disciplinaires peuvent être prises contre un employé qui a directement enfreint ou incité d'autres personnes à enfreindre le présent Code, toute politique de la Société ou toute autre loi ou réglementation applicable. Un employé peut également faire l'objet de mesures disciplinaires s'il refuse de collaborer à toute enquête portant sur une infraction signalée, s'il accuse sciemment et de façon fautive un autre employé d'avoir commis une violation ou s'il use de représailles contre une personne qui signale ou soupçonne une infraction.

Des mesures disciplinaires s'appliqueront également aux supérieurs hiérarchiques qui ont connaissance qu'un membre de leur personnel envisage de poser un geste illicite et qui ne prennent aucune mesure pour l'empêcher. Les supérieurs hiérarchiques peuvent aussi faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils ne supervisent pas adéquatement leur personnel.

En outre, les infractions aux lois et aux règlements peuvent être susceptibles de poursuites civiles et criminelles, passibles d'amendes et de peines d'emprisonnement.

2) Les prétentions des parties

a) Les prétentions du syndicat

[75] Selon le procureur syndical, le code d'éthique érige un recours parallèle à celui prévu par la convention collective et prévoit notamment que toute infraction au code est passible de poursuites civiles et criminelles, susceptibles d'entraîner une amende ou une peine d'emprisonnement.

b) Les prétentions de l'employeur

[76] Le procureur patronal soutient pour sa part que le code d'éthique n'interfère aucunement avec la convention collective et n'interdit pas le recours à la procédure de grief.

[77] Quant à la référence aux amendes et aux peines d'emprisonnement, elle n'est destinée qu'à rappeler les sanctions prévues dans les différentes lois.

3) Appréciation et décision

[78] Avec respect, je ne crois pas que le chapitre du code intitulé « Violation » contrevienne aux dispositions de la convention collective.

[79] Dans cette section, l'employeur ne fait que rappeler que son pouvoir discrétionnaire de direction l'autorise à imposer des sanctions disciplinaires. Rien dans ce texte n'interdit aux salariés de contester ces mesures par voie de grief, s'ils l'estiment nécessaire.

[80] Sur le sujet, le code ne modifie aucunement le principe établi au paragraphe 2.02 de la convention collective qui rappelle que « *[l]a présente convention a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur* », incluant ledit code d'éthique.

* * * * *

IV- DISPOSITIF

[81] Pour toutes les raisons qui précèdent, après avoir étudié la preuve, soupesé les arguments des procureurs, examiné la jurisprudence et sur le tout délibéré :

[82] JE DÉCLARE qu'aucune disposition du code d'éthique ne contrevient aux dispositions de la convention collective, si ce n'est l'obligation faite aux salariés de dénoncer leurs compagnons de travail.

M^e François Hamelin, arbitre

Pour le syndicat : M. Éric Thibault
Pour l'employeur : M^e Hubert Gratton

Date d'audience : 24 octobre 2014
Date de la décision : 6 janvier 2015