

MÉMOIRE DU BARREAU DU QUÉBEC

*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 à la Commission des institutions

29 août 2017

Mission du Barreau du Québec

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient ses membres dans l'exercice du droit.

Remerciements

Le Barreau du Québec remercie les membres de son Comité consultatif sur les droits de la personne :

M^e Flora Pearl Eliadis, présidente
M^e Pierre Bosset
M^e Lucie Lamarche, Ad. E.
M^e Jocelin Lecomte
M^e Shahad Salman
M^e Sharon Sandiford
M^e Béatrice Vizkelety
M^e Ana Victoria Aguerre, secrétaire

Le Barreau du Québec remercie les membres de son Comité consultatif sur les normes, l'équité, la santé et la sécurité du travail :

M^e Serge Belleau, président
M^e Richard Auclair
M^e Caroline Dussault
M^e Stéphanie Laurin
M^e Geneviève-Andrée Lorient
M^e Isabelle Montpetit
M^e Fernand Poupart, à la retraite
M^e David Rhéaume
M^e Pierre-Luc Thibault
M^e Charles Wagner
M^e Réa Hawi, secrétaire

Le Barreau du Québec remercie le Secrétariat de l'Ordre et Affaires juridiques du Barreau du Québec pour la rédaction de ce mémoire :

M^e Arianne Leblond

Édité en août 2017 par le Barreau du Québec

ISBN (PDF) : 978-2-923840-98-7

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2017

Vue d'ensemble de la position du Barreau du Québec

- ✓ **Le Barreau du Québec tient à souligner l'importance du respect de la liberté d'association et de la liberté d'expression.**

La liberté d'association et la liberté d'expression sont des droits fondamentaux protégés par la Constitution canadienne ainsi que par la Charte québécoise. En effet, toute personne possède la liberté d'association et a ainsi le droit d'appartenir à une association de salariés et de participer à la formation de celle-ci, à ses activités et à son administration ainsi que d'exprimer son opinion, voire son mécontentement, relativement à la position adoptée par l'employeur dans le contexte d'un conflit de travail.

Cependant, ces libertés ne sont pas absolues. En effet, elles peuvent être restreintes par la loi dans des limites raisonnables et dont la justification peut se démontrer dans une société libre et démocratique. Il faut cependant fournir des données probantes qui permettent de justifier ces limitations.

- ✓ **Le Barreau du Québec considère que l'obligation du port conforme de l'uniforme pour les policiers et les constables spéciaux comme prévu au projet de loi est susceptible de porter atteinte à leur liberté d'association et d'expression.**

Les tribunaux se sont prononcés à plusieurs reprises pour confirmer que, dans le contexte d'un conflit de travail, le moyen de pression consistant à adopter collectivement une tenue vestimentaire en violation de la politique de l'employeur constitue une activité syndicale légale au sens de l'article 3 du *Code du travail* et que cette activité est protégée par la liberté d'expression.

Ainsi, nous considérons que le problème fondamental du projet de loi réside dans l'introduction du principe général interdisant le port non conforme de l'uniforme prescrit. En effet, nous croyons que pour être valide, cette interdiction devrait être limitée à des circonstances précises et ne pas constituer un principe d'application générale.

En somme, l'article 263.1 de la *Loi sur la police* proposé par le projet de loi devrait énoncer les circonstances précises où de tels moyens de pression seraient interdits, plutôt que de l'interdire en tout temps.

- ✓ **Le Barreau du Québec estime que la liberté d'expression et la liberté d'association doivent être conciliées avec la saine administration de la justice.**

En raison du mandat confié aux constables spéciaux dans notre système de justice, leur liberté d'expression et leur liberté d'association doivent être conciliées avec une saine administration à la justice qui repose nécessairement sur le maintien de l'ordre et du décorum.

Dans le contexte de l'arrêt *Jordan* où tous les acteurs du système de justice doivent collaborer afin de réduire les délais, le Barreau du Québec considère que le ralentissement des activités judiciaires en raison du port non conforme de l'uniforme des constables spéciaux est inacceptable et est susceptible de justifier une atteinte à leur liberté d'association et d'expression.

Table des matières

1. LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LA LIBERTÉ D'EXPRESSION.....	1
1.1 Les protections constitutionnelles.....	1
1.1.1 Principes généraux.....	1
1.1.2 Le droit de grève et les moyens de pression.....	3
1.2 Obligation du port conforme de l'uniforme.....	4
2. LIMITATION RAISONNABLE	6
2.1 Commentaires généraux	6
2.2 Constables spéciaux	6
CONCLUSION.....	8

INTRODUCTION

Le 27 avril dernier, le projet de loi n° 133 intitulé *Loi obligeant le port de l'uniforme par les policiers et les constables spéciaux dans l'exercice de leurs fonctions* a été présenté à l'Assemblée nationale par monsieur Martin Coiteux, ministre de la Sécurité publique.

Ce projet de loi modifie la *Loi sur la police*¹ afin d'y introduire l'obligation pour les policiers et les constables spéciaux, dans l'exercice de leurs fonctions, de porter l'uniforme et l'équipement fournis par leur employeur. Le projet de loi crée également une nouvelle obligation aux directeurs des corps de police et aux autorités de qui relèvent les constables spéciaux relativement à l'application de ces règles. Enfin, le projet de loi prévoit des dispositions pénales sévères en cas d'infraction à ces nouvelles dispositions.

La mission principale du Barreau du Québec étant la protection du public², celle-ci l'amène à assumer un rôle social de premier plan dans la promotion de la primauté du droit en se souciant particulièrement de la protection et du respect des droits et libertés de la personne. C'est dans ce contexte que le Barreau du Québec vous fait part de ses commentaires concernant les enjeux juridiques en lien avec ce projet de loi.

1. LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

1.1 Les protections constitutionnelles

1.1.1 Principes généraux

La liberté d'association est un droit fondamental protégé par la Constitution canadienne ainsi que par plusieurs lois québécoises. En effet, l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*³, l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴ ainsi que l'article 3 du *Code du travail*⁵ prévoient que toute personne possède la liberté d'association et a ainsi le droit d'appartenir à une association de salariés et de participer à la formation de celle-ci, à ses activités et à son administration.

La Cour suprême a établi dans l'arrêt *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*⁶ que le droit constitutionnel de négocier collectivement vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail :

« En bref, on pourrait décrire l'activité protégée comme l'union des efforts des employés pour réaliser des objectifs particuliers liés au

¹ RLRQ c. P-13.1.

² *Code des professions*, RLRQ, c. C-26, art. 23.

³ Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c. 11. (Ci-après « Charte canadienne »)

⁴ RLRQ c. C-12. (Ci-après « Charte québécoise »)

⁵ RLRQ c. C-27. (Ci-après « Code du travail »)

⁶ 2007 CSC 27.

travail. L'alinéa 2d) ne protège pas les objectifs particuliers que les employés cherchent à atteindre par cette activité associative. Il protège toutefois le processus de réalisation de ces objectifs. Cela signifie que les employés ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs du secteur de la santé et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail. L'alinéa 2d) impose aux employeurs du secteur public des obligations correspondantes d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux. Il restreint aussi le pouvoir de légiférer en matière de négociation collective, [...] ⁷. »

Cependant, ce ne sont pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective qui sont protégés. En effet, la protection s'étend uniquement aux « entraves substantielles » à l'activité associative :

« En d'autres termes, il s'agit de déterminer si l'acte de l'État vise ou touche l'activité associative, "décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs" (*Dunmore*, par. 16). Il n'est cependant pas nécessaire de démontrer l'intention de porter atteinte au droit d'association lié à la négociation collective pour établir la violation de l'al. 2d) de la Charte. Il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour effet d'entraver de façon substantielle l'activité de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs. En conséquence, l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne foi »

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

[...]

Dans tous les cas, une analyse contextuelle et factuelle s'impose et il faut se demander s'il y a eu ou s'il surviendra vraisemblablement des effets négatifs importants sur le processus de négociation collective volontaire menée de bonne foi entre les employés et l'employeur⁸. » (Nos soulignés)

Soulignons également la protection constitutionnelle dont bénéficie la liberté d'expression. En effet, l'article 2b) de la Charte canadienne et l'article 3 de la Charte québécoise garantissent à toute personne le droit à la liberté d'expression. La jurisprudence reconnaît, par ailleurs, que les salariés jouissent du droit fondamental d'exprimer leur opinion, voire leur mécontentement, relativement à la position adoptée par leur employeur dans le

⁷ *Id.*, par. 89.

⁸ *Id.*, par. 92.

contexte d'un conflit de travail. En effet, la Cour suprême a souligné à plusieurs reprises l'importance de la liberté d'expression en milieu de travail :

« Il s'ensuit que les travailleurs, tout particulièrement ceux qui sont vulnérables, doivent être en mesure de s'exprimer librement sur les questions touchant leurs conditions de travail. Pour les employés, la liberté d'expression devient une composante non seulement importante, mais essentielle des relations du travail. C'est grâce à la liberté d'expression que les travailleurs vulnérables sont en mesure de se gagner l'appui du public dans leur quête de meilleures conditions de travail. Ainsi, le fait de s'exprimer peut souvent servir de moyen d'atteindre leurs objectifs⁹. » (Nos soulignés)

1.1.2 Le droit de grève et les moyens de pression

Dans le contexte de conflit de travail, la grève et d'autres moyens de pression sont associés au droit d'association et sont également protégés constitutionnellement¹⁰. En effet, la Cour suprême du Canada a déterminé en 2015 que le droit de grève est protégé par l'article 2d) de la Charte canadienne, en raison de sa fonction unique dans le processus de négociation collective :

« L'histoire, la jurisprudence et les obligations internationales du Canada confirment que, dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective.

[...]

Le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable¹¹. »

Ainsi, la Cour a souligné le caractère fondamental du droit de grève dans le cadre de la négociation collective. Rappelons que le *Code du travail* prévoit à l'article 105 que « toute grève est interdite en toute circonstance aux policiers et pompiers à l'emploi d'une municipalité ou d'une régie intermunicipale. » Ainsi, les policiers membres d'une association de salariés ne peuvent bénéficier de ce droit constitutionnel, celui-ci ayant été substitué par un processus de règlement des différends obligatoire¹².

Le *Code du travail* limite donc les moyens de pression pouvant être utilisés par les salariés du secteur public assurant des services essentiels, considérant le caractère unique de leurs fonctions. C'est pourquoi la protection des activités syndicales et des moyens de pression disponibles à ces salariés est d'autant plus importante.

⁹ *T.U.A.C., section locale 1518 c. KMart Canada Ltd*, [1999] 2 R.C.S. 1083.

¹⁰ Par exemple, le port de macarons syndicaux (*Barrette Chapais Ltée et Bouchard*, (1981) T.T. 177.) et le piquetage (*City Buick Pontiac (Montréal) inc. c. Roy*, (1981), T.T. 22).

¹¹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

¹² *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*, RLRQ c. R-8.3, art. 5 et 9.

1.2 Obligation du port conforme de l'uniforme

Le projet de loi propose de créer une obligation légale pour les policiers et les constables spéciaux, dans l'exercice de leurs fonctions, de porter l'uniforme et l'équipement fournis par l'employeur dans leur intégralité, sans qu'il soit possible d'y substituer des éléments. Le Barreau du Québec considère que cette obligation est susceptible de contrevenir aux libertés constitutionnelles de ces salariés.

En effet, les tribunaux se sont prononcés à plusieurs reprises pour confirmer que, dans le contexte d'un conflit de travail, le moyen de pression consistant à adopter collectivement une tenue vestimentaire en violation de la politique de l'employeur constitue une activité syndicale légale au sens de l'article 3 du *Code du travail* et que cette activité est protégée par la liberté d'expression.

En 2010, la Commission des relations de travail a conclu que le port d'une tenue vestimentaire non règlementaire est protégé par la liberté d'expression et qu'il constitue l'exercice d'une activité syndicale légitime :

« 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? »

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

[...]

Dans le contexte de la présente affaire, la Commission n'a aucune hésitation à conclure que l'action entreprise le 11 décembre 2008 par le SFPQ, action qu'aucune loi n'interdit, constitue une activité syndicale au sens de l'article 3 du Code et qu'en exigeant que les salariés qui y participent cessent de le faire, l'École a contrevenu à l'article 12 du Code, ainsi qu'à son article 14 en regard des salariés plaignants¹³. »

Également, dans l'affaire *Parenteau c. Villa du Boisé inc.*¹⁴, le tribunal a conclu que le port d'un t-shirt en contravention avec la politique de l'employeur est légal et s'inscrit dans le contexte de la négociation de la prochaine convention collective. Il ajoute que :

« Ce moyen n'a, par ailleurs, pas été adopté dans le but de porter préjudice à l'employeur, mais plutôt d'exprimer le désaccord du syndicat et de ses membres avec une décision de l'employeur qui marque, selon leur analyse, un recul. La

¹³ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. École nationale de police du Québec*, 2010 QCCRT 0042.

¹⁴ 2010 QCCRT 591.

preuve ne révèle, en outre, aucunement que les activités régulières de la Villa en ont été perturbées. »

Dans l'affaire *Syndicat des pompiers du Québec, section locale Sainte-Thérèse et Ste-Thérèse (Ville de)*¹⁵, le tribunal a déterminé que le moyen de pression des pompiers, qui consistait à porter un t-shirt et un pantalon de camouflage, ne causait pas préjudice ou n'était pas susceptible de causer un préjudice au service auquel le public a droit, en l'occurrence les activités de prévention des incendies.

Également, dans le jugement *Châteauguay (Ville de) et Fraternité des policiers de Châteauguay inc.*¹⁶, le tribunal fait les commentaires suivants :

« Le service à la population a donc été donné et rien dans la preuve de l'employeur ne justifie l'atteinte au droit à la liberté d'expression des membres de la Fraternité.

En conséquence, il n'y a aucun élément de preuve probant qui permet de craindre que le port du chapeau de cow-boy et des étoiles de shérif crée une confusion telle dans l'esprit des citoyens qu'elle serait vraisemblablement susceptible de priver la population d'un service auquel elle a droit.

Il n'y a pas davantage de preuve permettant de croire que la tenue vestimentaire actuelle des policiers risque d'engendrer des problèmes d'efficacité et de sécurité en rendant plus ardues leurs interventions. »

Par ailleurs, il faut se questionner sur le caractère substantiel de cette entrave. Considérant l'impossibilité pour les corps de police et les équipes de constables spéciaux de se prévaloir du moyen de pression important que constitue la grève, l'obligation prévue au projet de loi pourrait donc être considérée comme une entrave substantielle à la liberté d'association de ces salariés.

Ainsi, considérant la jurisprudence en cette matière, le Barreau du Québec considère que le projet de loi n° 133 est susceptible d'entraver les activités associatives des syndicats des corps de police et des constables spéciaux. En effet, bien que cette question n'ait pas été tranchée par les tribunaux supérieurs, nous tenons à souligner la possibilité que le projet de loi soit contesté devant les tribunaux.

¹⁵ 2016 QCTAT 2928.

¹⁶ 2014 QCCRT 0693.

2. LIMITATION RAISONNABLE

2.1 Commentaires généraux

La liberté d'association et la liberté d'expression, comme tous les droits et libertés, ne sont pas absolues. En effet, elles peuvent être restreintes par la loi dans des limites raisonnables et dont la justification peut se démontrer dans une société libre et démocratique¹⁷. En effet, la Cour suprême a souligné que :

« Même lorsqu'une atteinte à l'al. 2d) est établie, l'examen de la question ne s'arrête pas là : il demeure possible que les restrictions imposées au droit garanti par l'al. 2d) constituent, en vertu de l'article premier de la Charte, des limites raisonnables dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. Exceptionnellement et généralement de façon temporaire, une interférence dans le processus de négociation collective reste donc permise, par exemple dans des situations mettant en cause des services essentiels ou des aspects vitaux de l'administration des affaires de l'État, ou dans le cas d'une impasse manifeste ou d'une crise nationale¹⁸. » (Nos soulignés)

Sur le plan factuel, il faut fournir des données probantes qui permettent de justifier des limitations aux droits protégés par les chartes dans une société libre et démocratique. Il est primordial d'avoir des faits qui nous amèneraient à établir un lien entre l'activité syndicale et l'existence de préjudice qui justifierait des limitations au droit protégé par la Charte canadienne.

Ainsi, le Barreau du Québec considère que le projet de loi a une portée trop grande lorsqu'il introduit le principe général interdisant le port non conforme de l'uniforme prescrit¹⁹. En effet, pour être valide, cette interdiction devrait être limitée à des circonstances précises et ne pas constituer un principe d'application générale. L'article 263.1 de la *Loi sur la police* proposé par le projet de loi devrait donc énoncer les circonstances précises où de tels moyens de pression seraient interdits, plutôt que de l'interdire en tout temps.

2.2 Constables spéciaux

Le mandat des constables spéciaux est de « de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et, selon la compétence qui leur est attribuée dans leur acte de nomination, les infractions aux lois ou aux règlements municipaux et d'en rechercher les auteurs²⁰. » Considérant leur rôle fondamental dans l'administration de la justice, ils ont l'obligation de respecter les ordonnances, les directives émises par les juges en chef ou le ministère de la Justice ainsi que les ordonnances émises par les juges visant à assurer le maintien de la paix et de l'ordre dans les palais de justice. Leur présence dans

¹⁷ Charte canadienne, art. 1.

¹⁸ *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., par. 108.

¹⁹ Article 2 du projet de loi.

²⁰ *Loi sur la police*, art. 105.

les salles d'audience des palais de justice vise donc à assurer la protection de toutes les personnes présentes ainsi qu'à maintenir l'ordre et le décorum.

Dans ce contexte, certains juges ont refusé de procéder avec un constable qui n'est pas convenablement vêtu. Cette situation, aussi exceptionnelle soit-elle, engendre des ajournements et des reports causant des ralentissements dans l'administration de la justice. En effet, en juillet dernier, le Tribunal du travail soulignait que :

« De tout cela, le Tribunal retient que les ajournements sont exceptionnels, mais qu'ils entraînent d'importantes incidences pour des tiers. À titre d'exemple, des victimes, des accusés et des témoins sont confrontés à des reports d'audience ou des ajournements, leur occasionnant un stress additionnel. À cela s'ajoute, comme souligné par l'employeur, le contexte judiciaire découlant de l'arrêt Jordan qui impose une gestion rigoureuse des procès²¹. »

Soulignons les enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Société Radio-Canada c. Canada (Procureur général)*²² quant à la liberté d'expression dans le cadre de la saine administration de la justice :

« [35] [...] La portée de cette conception de la liberté d'expression a été explicitée dans l'arrêt *Ville de Montréal*. Confirmant d'abord que tout contenu expressif mérite *a priori* d'être protégé, la Cour a toutefois précisé qu'une activité expressive peut se voir refuser le bénéfice de la protection de l'al. 2b) en raison de la façon dont elle est exercée – le *mode* d'expression – ou du *lieu* où elle se déroule.

[...]

[69] Il convient de résumer les objectifs poursuivis par les mesures contestées comme étant le maintien d'une saine administration de la justice en assurant la sérénité des débats. Une saine administration de la justice repose nécessairement sur le maintien de l'ordre et du décorum à l'intérieur de la salle d'audience et aux abords de celle-ci, de même que la protection de la vie privée des justiciables qui se présentent devant les tribunaux, autant de mesures nécessaires pour permettre des débats sereins. Cet objectif contribue incontestablement au maintien de la confiance du public dans le système de justice. Je suis donc d'avis que l'objectif poursuivi par le gouvernement et les juges de la Cour supérieure du Québec était urgent et réel.

[...]

[94] Lorsque les effets positifs et négatifs des mesures contestées sont mis en balance, force est de constater que les premiers l'emportent sur les seconds. Dans le contexte judiciaire, la liberté d'expression, comme tous les

²¹ *Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2017 QCTAT 3029, par. 36.

²² 2011 CSC 2.

autres droits fondamentaux, doit être conciliée avec une saine administration de la justice. Comme le mentionne le juge Salmon dans *Morris c. Crown Office* :

[TRADUCTION] Tous les membres du public ont le droit inaliénable à ce que nos tribunaux soient laissés libres d’administrer la justice sans entrave ni empêchement de quelque part que ce soit. Si ce droit était supprimé, la liberté d’expression ainsi que toutes les autres libertés déperiraient et mourraient, car à la longue ce sont les cours de justice qui constituent le bastion de la liberté individuelle.

[...]

[98] La liberté de la presse et la saine administration de la justice sont essentielles au bon fonctionnement d’une société démocratique et elles doivent être harmonisées. Elles sont tout aussi vitales l’une que l’autre. La liberté de la presse ne saurait favoriser l’épanouissement personnel, le débat démocratique et la recherche de la vérité si elle a une incidence négative sur la saine administration de la justice. En l’espèce, l’État est intervenu pour concilier ces deux valeurs. Reconnaissant qu’aucun droit n’est absolu, il faut accepter cette conciliation. » (Nos soulignés)

Ces considérations sont d’autant plus importantes dans le cadre de l’arrêt *Jordan*²³ et de la crise des délais judiciaires. En effet, tous les intervenants du système de justice doivent travailler ensemble afin de réduire les délais.

Par ailleurs, dans l’affaire *Syndicat des constables spéciaux du Gouvernement du Québec c. Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*²⁴, la perturbation et le ralentissement des activités des tribunaux, par les ajournements d’audience ordonnés par certains juges refusant que les constables spéciaux ne portent pas l’intégralité de leur uniforme réglementaire, ont été jugés comme des ralentissements de travail prohibés par l’article 108 du *Code du travail*. Ce cas illustre certaines situations justifiant des limitations à la liberté d’expression et à la liberté d’association.

CONCLUSION

Les policiers et les constables spéciaux jouent un rôle essentiel en matière de sécurité publique et il est primordial qu’ils respectent les plus hauts standards en matière de prévention et de sécurité. Cependant, bien qu’il soit important que le public ait confiance envers les agents de la paix dans l’exécution de leurs fonctions, il faut rappeler que le respect par l’État de la liberté d’association et la liberté d’expression de ses salariés est essentiel dans le cadre d’une société libre et démocratique, bien qu’il existe certaines situations justifiant une certaine limitation de ces droits, dont notamment une saine administration de la justice.

²³ *R. c. Jordan*, 2016 CSC 27.

²⁴ 2017 QCTAT 3029.