

Le 11 décembre 2014

Politique d'enquête de sécurité obligatoire

DÉCISION ARBITRALE

Le 7 décembre 2012, Postes Canada nous a fait part de son intention de soumettre l'ensemble des employées et employés, à compter du 29 avril 2013, à un processus d'enquête de sécurité obligatoire qui consiste à mettre sur pied une « Pratique relative à l'enquête de sécurité sur le personnel ». L'employeur voulait ainsi soumettre les employées et employés à une vérification du casier judiciaire et, dans certains cas, à une vérification des empreintes digitales et à une vérification de crédit et de solvabilité.

Le refus de coopérer au cours du procédé de vérification ou le non-respect de cette pratique aurait entraîné des mesures disciplinaires incluant le congédiement. La « Pratique » aurait aussi permis la mise à jour de la cote de fiabilité tous les 10 ans ou plus souvent, selon les modifications apportées aux tâches, aux ententes contractuelles, aux lois ou aux autres obligations (au gré du vent...).

INJONCTION PROVISOIRE

(Clause 9.87 de la convention collective)

Les 22 et 23 avril 2013, les parties ont exposé leurs positions respectives relativement à la demande en requête intérimaire, de la nature d'une injonction provisoire, déposée par le Syndicat le 11 avril 2013. Le 26 avril 2013, l'arbitre Swan a accordé au STTP la demande d'ordonnance provisoire de cesser et de s'abstenir. L'employeur était donc tenu de mettre en veilleuse, jusqu'à une décision finale, le processus d'enquête de sécurité obligatoire qu'il prévoyait mettre en œuvre le 29 avril 2013.

Par suite de cette décision provisoire, une première audience sur le fond du grief a été tenue à Ottawa, le 9 octobre 2013, devant l'arbitre Lauzon. Il aura fallu débattre durant 10 jours d'audiences, la dernière étant le 10 septembre 2014. Grâce à des ordonnances de maintien, l'ordonnance de cesser et de s'abstenir (injonction provisoire) est demeurée en vigueur jusqu'à la réception de la décision finale, le 19 novembre 2014, qui maintient de façon permanente l'ordonnance enjoignant à la Société de mettre un terme au processus d'enquête de sécurité obligatoire.

LE DROIT À LA VIE PRIVÉE

« ... le droit à la protection de la vie privée, y compris le droit d'un employé de refuser à un employeur de prendre ses empreintes digitales, est fondamental dans toute société libre, et ne devrait pas être transgressé par un employeur en l'absence d'une disposition législative ou contractuelle claire et non équivoque, ou si l'on peut manifestement tirer une telle conclusion de la convention collective. Or, aucune de ces conditions n'est réunie ici. »

Arbitre Bird, 3 mai 1988 (730-85-00037)

.../2

L'arbitre Lauzon, qui a été saisi du grief national N00-12-00003, a bien cerné l'intention de la Société. En considérant la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, et en s'appuyant sur la décision formelle de l'arbitre Bird, datée du 3 mai 1988, il conclut en ces termes : « ... *Dans le cas sous étude, il s'agit simplement d'une règle d'entreprise qui n'est soutenue par aucune disposition législative, et qui n'est justifiée que par des intérêts commerciaux.* »

Il est donc ordonné à la Société de cesser d'exiger que les employées et employés autorisent la vérification de leurs antécédents criminels, leur dossier de crédit et autres informations personnelles, et soient tenus de fournir leurs empreintes digitales à la Société ou à ses représentants.

Il est aussi ordonné à la Société de cesser d'imposer des mesures de représailles aux employées et employés qui ont refusé d'autoriser la vérification de leurs informations personnelles.

ATTAQUE ENVERS DES DROITS FONDAMENTAUX

Depuis quelques années, Postes Canada attaque brutalement les droits fondamentaux des membres et des représentantes et représentants syndicaux.

La Société a essayé sans succès d'interdire aux représentantes et représentants syndicaux de rencontrer les membres au travail. Elle a même essayé d'imposer le bâillon aux représentantes et représentants syndicaux lors des forums régionaux mis sur pied par la Société pour parler des conditions de travail avec les membres. D'ailleurs, dans deux régions, la Société a été condamnée à payer des dommages au Syndicat et à des représentantes et représentants syndicaux.

Lors de l'examen du mandat de la Société effectué par Robert Campbell, un ami des conservateurs et un fervent adepte de la déréglementation et de la privatisation, le Syndicat a produit deux macarons pour informer la population du danger de la privatisation de Postes Canada. L'employeur a alors interdit le port du macaron en public et a imposé des mesures disciplinaires à ceux et celles qui arboraient fièrement les macarons dans le cadre de leurs fonctions.

Encore une fois, un arbitre national a donné raison au Syndicat en statuant que la Société avait contrevenu à la « liberté d'expression » protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Société a dû annuler toutes les mesures disciplinaires et payer les membres qui avaient été suspendus de leurs fonctions.

Lors de la dernière ronde de négociations, le gouvernement Harper a retiré le droit à la libre négociation en imposant une loi rétrograde favorisant uniquement Postes Canada. Le Syndicat essaie de faire invalider la loi C-6 par les tribunaux. Nous sommes encore debout, fiers et prêts à défendre nos intérêts et à protéger nos droits!

Plus que jamais, « la lutte continue! »

Solidarité,



Philippe Arbour
Dirigeant national des griefs

2011-2015 / Bulletin n° 352 PA/jl/sep 225

