

SAVIEZ-VOUS QUE ???

Montréal, le 20 juillet 2022

NO 12

AUX AGENTES ET AGENTS
DE PROTECTION DE LA FAUNE

« **Pour affichage** »

OBJET : Importante décision du TAT Mesures de représailles syndicales (SAPFQ)

Saviez-vous que ???

À la fin de l'année 2021, l'employeur a effectué une tentative de représailles syndicales envers moi-même. Plus précisément, à l'automne 2021, j'ai argumenté avec un gestionnaire intérimaire, et ce, dans le cadre de mes fonctions syndicales. À la suite de nos échanges, l'employeur n'a pas apprécié « l'ensemble de l'œuvre » et a enclenché le processus disciplinaire. Malgré toutes mes explications fournies (alors que je n'avais aucune obligation de le faire) lors de la rencontre d'équité procédurale, l'employeur m'a suspendu pour une journée en janvier 2022.

À la suite de cette « saga » et devant ces mesures de représailles syndicales, nous avons officiellement déposé une plainte au Tribunal administratif du travail (TAT) en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail*. Une première audience assez rapide a eu lieu le 31 mars dernier et les plaidoiries ont eu lieu le 19 avril. À la fin de la semaine passée, le juge administratif du TAT, M^e Christian Reid, a transmis son jugement aux parties et à la lecture de celui-ci, vous constaterez que l'employeur a été incapable de prouver que j'avais commis quelques gestes répréhensibles que ce soit.

En terminant, cette décision fera jurisprudence et elle pourra être invoquée dans d'autres causes similaires dans le futur. De plus, cela démontre qu'un employeur ne peut appliquer des mesures de représailles contre un membre et/ou un représentant syndical. Vous trouverez l'ensemble de la décision en allant sur le lien suivant : <https://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat3321/2022qctat3321.html> et une copie de celle-ci se retrouve en annexe de cette capsule.

Je vous souhaite une TRÈS bonne lecture.

Stéphane Collin
Directeur aux griefs

Le 14 juillet 2022

Poudrier, Bradet société d'avocats
Me Marie-Christine Dufour
1350, Rue Sherbrooke O #500
Montréal (QC)
H3G 1J1

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1261085 71 2201

TRAVAILLEUR(EUSE)/SALARIÉ(E) : Stéphane Collin

EMPLOYEUR : Gouvernement du Québec (Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs)

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : 1261085-71-2201
Dossier employeur : 781953

Montréal, le 14 juillet 2022

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF: Christian Reid

Stéphane Collin
Partie demanderesse

c.

Gouvernement du Québec (Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs)
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Stéphane Collin, le plaignant, occupe un poste d'agent de protection de la faune auprès du Gouvernement du Québec (Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs), l'employeur.

[2] Le 22 décembre 2021, l'employeur informe monsieur Collin de sa décision de le suspendre sans traitement pour une journée. Au soutien de cette suspension, l'employeur reproche à monsieur Collin d'avoir transmis un courriel et des messages textes inappropriés à un gestionnaire par intérim.

[3] Monsieur Collin conteste cette suspension par le dépôt d'une plainte selon les articles 15 et suivants du *Code du travail*¹, le Code.

[4] Il affirme que la transmission du courriel et des messages textes concernés se situe dans un contexte où il exerçait exclusivement des fonctions de représentant syndical. Il doit ainsi bénéficier de la présomption prévue à l'article 17 du Code et la suspension doit être présumée avoir été imposée en raison de l'exercice d'un droit prévu au Code. En l'occurrence, l'employeur ne pouvait s'ingérer dans la manière dont le plaignant exerçait ses activités de représentant syndical.

[5] Pour sa part, l'employeur affirme que le ton et le contenu inapproprié du courriel et des messages textes envoyés par monsieur Collin démontrent un manque de respect à l'égard d'un gestionnaire. Ce faisant, il n'agissait pas dans le cadre de l'exercice de ses fonctions de représentant syndical et il ne peut bénéficier de la présomption prévue au Code. Subsidiairement, l'employeur soutient que même si la présomption s'appliquait, la suspension n'est pas liée aux activités syndicales de monsieur Collin.

[6] Les questions en litige dans la présente affaire sont les suivantes :

- Est-ce que monsieur Collin bénéficie de la présomption prévue à l'article 17 du Code?
- Le cas échéant, est-ce que l'employeur a pu faire la démonstration que la suspension imposée l'a été pour une autre cause juste et suffisante?

[7] Pour les motifs énoncés ci-après, le Tribunal conclut que monsieur Collin bénéficie de la présomption prévue à l'article 17 du Code. L'employeur n'a pas pu faire la démonstration d'une autre cause juste et suffisante puisque monsieur Collin bénéficie de l'immunité relative des représentants syndicaux. Par conséquent, la plainte est accueillie et la suspension d'une journée sans traitement est annulée.

L'ANALYSE

Est-ce que monsieur Collin bénéficie de la présomption prévue à l'article 17 du Code?

[8] L'employeur prétend que monsieur Collin ne peut bénéficier de la présomption prévue à l'article 17 du Code puisque ce dernier n'aurait pas exercé un droit prévu au Code.

¹ RLRQ, c. C-27.

[9] Monsieur Collin soutient quant à lui qu'il est intervenu auprès de monsieur Prévost à titre de représentant syndical relativement à des problématiques de climat de travail et d'heures supplémentaires impayées, ce qui constitue l'exercice d'un droit prévu au Code.

[10] Pour les motifs suivants, le Tribunal arrive à la conclusion que monsieur Collin bénéficie de la présomption.

Le cadre juridique relatif à l'application de la présomption

[11] L'article 15 du Code prévoit une protection pour le salarié ayant fait l'objet d'une sanction par l'employeur en raison de l'exercice d'un droit prévu à cette loi.

[12] Afin de favoriser cette protection, le Code édicte à son article 17 une présomption au bénéfice du salarié. Ainsi, lorsque ce dernier établi qu'il a exercé un droit prévu au Code, qu'il a été l'objet d'une sanction imposée par l'employeur et qu'il y a concomitance entre le droit exercé et la sanction, il y a alors une présomption simple que cette sanction est imposée en raison de l'exercice d'un droit.

[13] Pour renverser cette présomption, l'employeur doit démontrer de manière prépondérante que la sanction imposée l'a été pour une autre cause juste et suffisante, soit une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et qui constitue la cause véritable du congédiement².

[14] Précision que si la preuve démontre que la sanction imposée par l'employeur procède à la fois d'un motif illicite et licite, la présomption ne peut être repoussée et le Tribunal doit conclure à l'illégalité de la sanction³.

Les fonctions de représentant syndical occupées par monsieur Collin

[15] Monsieur Collin occupe chez l'employeur un poste d'agent de protection de la faune depuis 1996. Il est rattaché au bureau de Labelle, l'un des bureaux de l'employeur de la région de l'Outaouais-Laurentides.

[16] Depuis le mois d'octobre 2018, monsieur Collin est directeur national aux griefs au sein de son syndicat. À ce titre, il supervise le traitement des griefs des agents de conservation de la faune pour l'ensemble de la province. Monsieur Collin est également membre de l'exécutif provincial du syndicat.

[17] En parallèle, monsieur Collin est aussi délégué syndical pour la région de l'Outaouais-Laurentides. Ce rôle lui demande notamment de conseiller les membres du

² *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 RCS 536.

³ *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, [2009] 3 RCS 465, par. 48.

syndicat rattachés à cette région en lien avec la convention collective en vigueur et parfois à les accompagner lorsqu'un de ceux-ci est convoqué par l'employeur.

[18] Autant à titre de directeur national aux griefs que de délégué syndical, monsieur Collin doit quelquefois intervenir auprès de ses membres ou de l'employeur lorsque survient un enjeu relié au climat de travail.

Interventions concernant des problématiques au bureau de Maniwaki

[19] Le bureau de l'employeur situé à Maniwaki est depuis quelques mois sous la supervision d'un nouveau gestionnaire, soit monsieur Sébastien Prévost, lequel occupe le poste de lieutenant par intérim.

[20] Vers la mi-novembre 2021, monsieur Collin est contacté par des agents du bureau de Maniwaki à titre de directeur national aux griefs et délégué syndical. On lui rapporte un climat de travail difficile ainsi qu'un litige concernant deux employés relativement à une demande d'heures supplémentaires que l'employeur refuse de payer.

[21] Le 22 novembre 2021, monsieur Collin contacte par téléphone le gestionnaire, monsieur Prévost, afin de solliciter une rencontre. Ce dernier ne répondant pas, monsieur Collin laisse un message dans sa boîte vocale précisant qu'il a été mis au courant de problématiques relatives au climat de travail et au paiement d'heures supplémentaires à Maniwaki. Il précise aussi qu'il demande une rencontre sur ces sujets « *en vertu de l'article 3-12.02* ». Cette référence correspond à un article de la convention collective qui permet d'entreprendre des discussions avec l'employeur afin de tenter de régler un litige avant le dépôt d'un grief. Cet article se lit comme suit :

3-12.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants que sont l'employé, accompagné s'il le désire de son représentant syndical, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes pour permettre de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement de l'employé et du représentant syndical est maintenu.

[22] Le 23 novembre 2021, monsieur Collin reçoit une réponse à son adresse courriel du ministère de la part de monsieur Prévost. Ce dernier lui précise qu'un des agents concernés a tenu à le rencontrer la veille à propos du refus de payer des heures supplémentaires et que, suite à cette rencontre, l'agent lui a confirmé que lui et une collègue allaient déposer des griefs à ce sujet. Monsieur Prévost précise qu'il considère que cette rencontre respecte l'article 3-12.02 et il conclut en écrivant « *Vous comprendrez donc, que la tenue de la rencontre à laquelle vous m'aviez sollicitée ne s'avère plus nécessaire.* »

[23] Ce même jour, monsieur Collin répond par courriel à monsieur Prévost en ces termes :

« Bonjour Sébastien,

Je tiens à avoir cette rencontre sans faute. J'attends donc vos disponibilités dans les plus brefs délais, vous n'avez pas à juger de la pertinence de la rencontre.

En espérant une collaboration de votre part.»

[Transcription textuelle]

[24] Ce courriel se termine aussi par un nota bene, lequel n'est pas reproduit ci-haut, par lequel monsieur Collin demande à monsieur Prévost de le contacter à son adresse courriel syndicale.

[25] Dans les minutes qui suivent ce courriel, monsieur Collin expédie également à monsieur Prévost un message texte, lequel est reproduit ci-après :



[26] Lors de son témoignage, monsieur Collin précisera que le « *Patrice* » auquel il fait référence à ce message texte est le commandant de la région de l'Outaouais-Laurentides pour l'employeur, donc le supérieur de monsieur Prévost.

[27] Monsieur Prévost ne répondra pas à ce message texte, mais le 24 novembre 2021, il expédiera un nouveau courriel à monsieur Collin. Il y explique en détail pourquoi il considère avoir déjà respecté l'article 3-12.02 de la convention collective et refuse donc, à nouveau et implicitement, de tenir une rencontre tel que demandé par monsieur Collin. Et monsieur Prévost termine son courriel par ce qui suit :

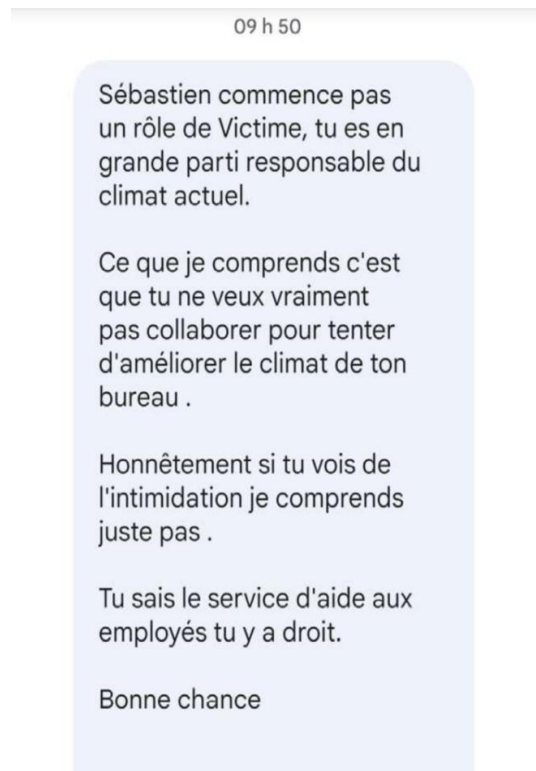
« Pour terminer, je vous avise que je n'ai pas aimé le ton que vous avez utilisé dans votre dernier courriel en pièce-jointe et encore plus dans les messages textes que vous m'avez transmis dans les minutes suivant ce courriel dans lequel vous mentionnez « Pas impressionné par ta réponse » et « ou celle de Patrice ». Je perçois votre courriel et vos messages textes comme de l'intimidation et manque flagrant de respect à mon égard et vous demande formellement d'arrêter ce genre de communication, sans quoi je devrai prendre les mesures qui s'imposent auprès de mes autorités.

Merci et bonne fin de journée. »

[Transcription textuelle]

[28] Le 25 novembre 2021, monsieur Collin débute une libération syndicale à temps plein. Il est à sa résidence lorsqu'il prend connaissance, par l'intermédiaire de son téléphone intelligent, du courriel envoyé la veille par monsieur Prévost.

[29] Immédiatement, monsieur Collin écrit un nouveau message texte à monsieur Prévost dont la teneur est la suivante :



La sanction imposée par l'employeur

[30] Le 20 décembre 2021, l'employeur convoque monsieur Collin à une rencontre portant sur le courriel et les messages textes des 23 et 25 novembre 2021 afin de recueillir sa version des faits.

[31] Par lettre du 22 décembre 2021, l'employeur informe monsieur Collin qu'il est suspendu de ses fonctions sans traitement pour une journée, soit le 27 janvier suivant. Au motif de cette suspension, l'employeur reproche à monsieur Collin d'avoir transmis les 23 et 25 novembre 2021 « *un courriel et des messages textes inappropriés à un gestionnaire par intérim* ». En l'occurrence, la décision de l'employeur précise ce qui suit :

« De tels comportements ne sont pas sans incidence sur le climat de travail et vont à l'encontre des obligations de respect et de civilité qui incombent à tous les employés. En tant qu'employeur, nous ne pouvons tolérer de tels manquements. »

Monsieur Collin a-t-il exercé un droit prévu au Code?

[32] Le 22 novembre 2021, lorsque monsieur Collin contacte pour la première fois monsieur Prévost en lien avec la situation ayant cours au bureau de Maniwaki, il le fait clairement à titre de délégué syndical, voire de directeur national aux griefs pour le syndicat.

[33] De plus, dans le message téléphonique qu'il laisse alors à monsieur Prévost, monsieur Collin précise qu'il désire une rencontre en lien avec des problématiques de relations de travail pouvant mener au dépôt de griefs. Il fait même alors référence à l'article 3-12.02 de la convention collective.

[34] Comme l'a affirmé la Cour suprême du Canada à propos de la présomption prévue à l'article 17 du Code, celle-ci « *trouve facilement application, dès que le salarié a participé à une activité syndicale quelconque* »⁴.

[35] Les interventions de monsieur Collin à titre de délégué syndical et de directeur national aux griefs entre les 22 et 25 novembre 2021 constituent à n'en pas douter une activité syndicale. Et il y a concomitance entre celles-ci et la suspension d'une journée sans traitement dont il prend connaissance le 22 décembre suivant. Il n'en faut pas plus pour que monsieur Collin bénéficie de l'application de la présomption prévue à l'article 17 du Code.

[36] Par conséquent, monsieur Collin est présumé avoir été suspendu une journée sans traitement à cause de l'exercice d'un droit prévu au Code.

Le cas échéant, est-ce que l'employeur a pu faire la démonstration que la suspension imposée l'a été pour une autre cause juste et suffisante?

[37] L'employeur prétend que la véritable cause de la sanction imposée à monsieur Collin est le manque de respect dont il a fait preuve envers un gestionnaire en lui expédiant un courriel et des messages textes au ton et au contenu inapproprié. Il précise aussi qu'il se devait d'intervenir en raison du caractère vexatoire de l'insistance de monsieur Collin à continuer de communiquer avec monsieur Prévost malgré les demandes de ce dernier de cesser ce type de communication.

[38] De son côté, monsieur Collin réplique que l'employeur a en fait sanctionné la manière dont il a exercé ses fonctions de représentant syndical. Ayant en tout temps agi dans le cadre de son mandat de représentant syndical, il doit bénéficier de l'immunité relative des représentants syndicaux et c'est d'égal à égal qu'il pouvait discuter et

⁴ *Id.*, par. 48.

échanger avec l'employeur. Dans ce contexte, l'employeur ne pouvait exercer sur lui son autorité et le sanctionner.

[39] Pour les motifs suivants, le Tribunal arrive à la conclusion que monsieur Collin bénéficiait de l'immunité relative des représentants syndicaux et que l'employeur ne réussit pas à démontrer l'existence d'une autre cause juste et suffisante.

Le cadre juridique relatif à l'immunité relative des représentants syndicaux

[40] Le concept de l'immunité relative des représentants syndicaux est bien établi et a fait l'objet d'une volumineuse jurisprudence.

[41] Le fondement de cette immunité relative repose essentiellement sur la nécessité de maintenir un rapport de force entre l'employeur et la partie syndicale, elle assure le maintien de l'autonomie des dirigeants syndicaux et évite un contrôle par l'employeur de l'activité syndicale⁵. Cette présomption permet aussi au représentant syndical de discuter avec l'employeur, non pas en tant que subordonné, mais d'égal à égal⁶.

[42] Si l'employeur sanctionne un comportement couvert par l'immunité, c'est en fait la manière dont le plaignant remplit son rôle de représentant syndical qu'il sanctionne. Ce qui ne peut constituer une autre cause juste et suffisante permettant de renverser la présomption.

[43] Afin qu'un dirigeant syndical puisse bénéficier de cette immunité, le statut d'officier ou de représentant syndical n'est pas suffisant. La preuve doit révéler que la conduite qu'on lui reproche a été accomplie alors que la personne concernée agissait dans le cadre de son mandat ou de ses fonctions syndicales⁷. En l'absence d'une preuve prépondérante à l'effet qu'il était dans l'exécution de ses tâches de dirigeant syndical, ce dernier ne pourra bénéficier de l'immunité⁸.

[44] Puisqu'il s'agit d'une immunité relative et non absolue, il existe certaines conduites qui ne sont pas couvertes par cette immunité, et ce, même s'il était possible de prétendre, dans un premier temps, que le représentant syndical concerné agissait en marge de ses fonctions syndicales.

⁵ *Cie Price Itée c. Gagné* [1981] T.T. 471. *Durocher c. Ville de Montréal*, 2008 QCCRT 0024, par. 26. Voir plus récemment *Fortier c. Ville de Québec*, 2022 QCTAT 2636, par. 68.

⁶ *Jalbert c. Sobey's Québec*, 2008 QCCRT 293, par. 40, révision judiciaire rejetée, 2009 QCCS 1342.

⁷ *Ville de Brossard c. Guerit*, [1983] T.T. 135. Voir aussi *Ducharme c. Chambly (Ville de)*, 2015 QCCRT 0173, par. 83.

⁸ *Marcotte c. Agence du revenu du Québec*, 2016 QCTAT 5139 (requête en révision rejetée, 2017 QCTAT 893), *Marcoglièse c. Laval (Ville de)*, 2016 QCTAT 6798.

[45] Dans l'affaire *Poulin*⁹, la Commission des relations du travail énumère les conduites pour lesquelles l'immunité relative ne met pas les dirigeants syndicaux à l'abri de sanctions par l'employeur :

- Lorsque les dirigeants commettent des actes illégaux, comme inciter des salariés à ne pas respecter le Code ou la convention collective ou participent à de tels manquements; ou
- Lorsqu'ils posent des gestes préjudiciables à l'employeur en marge de l'exercice de leurs fonctions.

[46] Mais qu'en est-il des comportements du type incivilité, impolitesse ou irrespect? A priori, ces types de comportements n'entrent pas nécessairement dans la catégorie des actes illégaux ou des gestes préjudiciables à l'employeur et doivent donc être couverts par l'immunité. C'est ainsi que les conduites suivantes ont été reconnues couvertes par l'immunité relative :

- Une tirade de quelques sacres¹⁰;
- Afficher sur un babillard syndical un texte parodique dénonçant le comportement de l'employeur¹¹;
- Écrire dans un courriel à un supérieur qu'il doit prendre ses responsabilités et dans un second courriel avoir fait preuve de cynisme en demandant s'il y avait un pilote dans l'avion¹²;
- Utiliser dans une lettre un ton cinglant et avoir fait usage de « *légères exagérations ou de demi-vérités* »¹³;
- Utiliser un ton de frustration dans un courriel de critiques envoyé à son supérieur¹⁴;
- Dire à un supérieur « *de faire sa job* »¹⁵;

⁹ *Poulin c. Société de transport de Sherbrooke (STS)*, 2007 QCCRT 0556. Révision judiciaire accueillie, 2009 QCCS 600. Appel accueilli, 2011 QCCA 119.

¹⁰ *Jalbert c. Sobeys Québec*, précitée note 6, par. 40.

¹¹ *Cyrenne c. Canadoil Forge Itée*, 2010 QCCRT 245.

¹² *Clavel c. Québec (Emploi et Solidarité sociale)*, 2011 QCCRT 269.

¹³ *Beauchamp c. Ambulances Côte-Nord inc.*, 2013 QCCRT 0037.

¹⁴ *Staub c. Ville de Sainte-Adèle*, 2017 QCTAT 5607.

¹⁵ *Pageau c. AirBoss Produits d'ingénierie inc.*, 2018 QCTAT 594.

- Inviter de manière sarcastique un cadre à effectuer un remplacement de poste¹⁶;
- Avoir tenu les propos inconvenants suivants à un maire : « *si t'es pas parlable, va dans ton bureau on va finir la négociation avec la DG* »¹⁷.

[47] Les propos du type incivilité, impolitesse ou irrespect cessent toutefois d'être couverts par l'immunité des représentants syndicaux lorsqu'ils deviennent excessifs, intimidants, menaçants ou clairement vexatoires. Il en a été décidé ainsi dans les exemples suivants tirés de la jurisprudence du Tribunal :

- Injurer un gestionnaire et la traiter d'incompétente devant d'autres employés¹⁸;
- Intimider un gestionnaire en se présentant en groupe à son bureau et en le traitant notamment de traître¹⁹;
- Intervenir à l'égard d'un supérieur en étant insolent et en tenant des propos désobligeants et menaçants tels : « *Là, c'est assez, ça fait 15 fois, criss, c'est cave, c'est imbécile, c'est trou-de-cul et décalisse! Tu en as assez fait* »²⁰;
- Injurer un directeur et traiter d'incompétent un contremaître publiquement, le tout parsemé de jurons²¹.

[48] Évidemment, l'employeur ne peut se contenter de prétendre que la conduite du représentant syndical constitue une pression indue, de l'intimidation ou conduit à un climat de peur, encore faut-il que la preuve permette de conclure en ce sens²².

[49] La liberté d'expression, surtout lorsque la conduite reprochée au dirigeant syndical a un caractère public, est un aspect dont il faut aussi parfois tenir compte dans l'analyse de l'étendue de l'immunité relative des représentants syndicaux²³.

¹⁶ *Leblanc c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*, 2018 QCTAT 3443.

¹⁷ *Magnan c. Municipalité de Sainte-Thècle*, 2020 QCTAT 461.

¹⁸ *Labrecque c. Nova Bus, division de Prévost Car inc.*, 2013 QCCRT 585.

¹⁹ *Valiquette c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal*, 2014 QCCRT 0502. Révision interne rejetée, *Valiquette c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal*, 2015 QCCRT 0303.

²⁰ *Ouellette c. Société de transport de Montréal*, 2017 QCTAT 2902.

²¹ *Mathon c. Canadoil Forge ltée*, 2019 QCTAT 4439.

²² *Vallières c. Association des personnes membres des comités permanents du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, 2015 QCCRT 605.

²³ Voir l'analyse du Tribunal à ce sujet dans la récente décision *Fortier c. Ville de Québec*, précitée note 5, aux paragraphes 79 et suivants.

Monsieur Collin était-il dans l'exercice de ses fonctions syndicales lorsqu'il expédie le courriel et les messages textes dont l'employeur lui fait reproche?

[50] Dans ses fonctions d'agent de protection de la faune qu'il exerce au bureau de Labelle, monsieur Collin n'est pas en lien avec le lieutenant par intérim Sébastien Prévost, lequel est le gestionnaire du bureau de Maniwaki.

[51] Bien que les bureaux de Labelle et de Maniwaki appartiennent à une même direction, rien ne laisse supposer dans la preuve que monsieur Collin soit appelé à effectuer des tâches à titre d'employé au bureau de Maniwaki ou qu'il soit sous la supervision de monsieur Prévost.

[52] Tel que mentionné précédemment, monsieur Collin est contacté à la mi-novembre 2022 par des agents du bureau de Maniwaki à titre de délégué syndical pour des problématiques de climats de travail et d'heures supplémentaires non payées. Ces problématiques sont spécifiques à ce bureau. Monsieur Collin n'est pas concerné à titre d'employé par ces problématiques.

[53] L'ensemble des échanges qui surviennent entre monsieur Collin et monsieur Prévost entre les 22 et 25 novembre 2021 concernent ces problématiques. Monsieur Collin tente d'obtenir une rencontre avec monsieur Prévost relativement à ces problématiques à titre de délégué syndical et ce dernier soutient qu'une telle rencontre n'est pas nécessaire.

[54] Que monsieur Prévost ait ou non raison lorsqu'il affirme dans ses échanges avec monsieur Collin avoir respecté l'article 3-12.02 de la convention collective n'est pas pertinent ici. Ce qui importe, c'est que ces échanges concernent toujours et seulement les problématiques de relations de travail au bureau de Maniwaki, lesquelles pourraient notamment conduire au dépôt d'un ou de plusieurs griefs.

[55] Notons aussi que suite au premier courriel envoyé le 22 novembre 2021 par monsieur Prévost à monsieur Collin, ce dernier demande que leurs échanges se poursuivent par l'entremise de l'adresse de son courriel syndical. De même, la preuve révèle que c'est par l'entremise du cellulaire du syndicat que monsieur Collin expédie les messages textes litigieux.

[56] Par conséquent, le Tribunal conclut que monsieur Collin agissait à titre de représentant syndical lorsqu'il a expédié, les 23 et 25 novembre 2021, le courriel et les messages textes dont l'employeur lui fait reproche.

Est-ce que les comportements que l'employeur reproche à monsieur Collin sont couverts par l'immunité syndicale relative?

[57] Qu'en est-il maintenant du ton et du contenu du courriel et des messages textes envoyés par monsieur Collin à monsieur Prévost?

[58] Tout d'abord, le courriel envoyé par monsieur Collin le 23 novembre 2022 dénote certainement une insistance et un ton directif afin d'obtenir une rencontre qu'il vient de se voir refuser. Il n'y a cependant rien d'irrespectueux dans ce courriel.

[59] À titre de représentant syndical et considérant les obligations syndicales qui lui incombent, dont celle de son devoir de juste représentation, il était concevable que monsieur Collin insiste après un premier refus afin d'obtenir une rencontre avec monsieur Prévost. Monsieur Collin pouvait d'autant plus être justifié d'insister qu'il demandait non seulement une rencontre relativement à la problématique d'heures supplémentaires, mais aussi concernant celle du climat de travail pour laquelle monsieur Prévost ne lui a pas fait de retour.

[60] Quant aux messages textes qu'il envoie à monsieur Prévost dans les minutes qui suivent l'expédition de son courriel, monsieur Collin se justifie en témoignant à l'audience qu'il ne comprenait tout simplement pas le refus de monsieur Prévost, d'autant plus que c'était la première fois que l'employeur lui refusait une telle rencontre. Concernant la référence à « *Patrice* », il explique que la réponse envoyée par monsieur Prévost semblait plus être du style de son supérieur.

[61] Finalement, en ce qui concerne le message texte du 25 novembre 2021, lequel fait suite au nouveau refus de monsieur Prévost de tenir une rencontre, monsieur Collin communique surtout son incompréhension face au manque de collaboration de monsieur Prévost et aux allégations « *d'intimidation* » dont ce dernier se dit victime.

[62] Il est en effet surprenant que monsieur Prévost ait pu vraiment se sentir intimidé par le courriel et les messages textes envoyés par monsieur Collin le 23 novembre 2021. Bien que le ton employé par monsieur Collin à son courriel était directif, il ne s'agissait que d'une seconde demande afin d'obtenir une rencontre à propos de problématiques syndicales.

[63] Notons que monsieur Prévost n'a pas témoigné à l'audience et qu'il est difficile de comprendre précisément pourquoi il a écrit à son courriel du 24 novembre 2021 qu'il a « *perçu* » de l'intimidation dans le courriel et les messages textes envoyés par monsieur Collin.

[64] La référence au service d'aide aux employés dans le message texte de monsieur Collin du 25 novembre 2021 peut paraître plus questionnable. Toutefois, il faut la situer

dans le contexte d'une réaction à une accusation d'intimidation totalement disproportionnée avec les propos échangés.

[65] La preuve a aussi révélé que quelques années auparavant, alors que les deux étaient des collègues de travail, monsieur Collin avait déjà suggéré à monsieur Prévost de consulter le service d'aide aux employés alors que ce dernier vivait une situation particulière au travail. De même, il est en preuve que monsieur Collin avait connaissance que monsieur Prévost vivait à ce moment précis d'autres situations difficiles et surtout émotives en lien avec ses fonctions de gestionnaire par intérim.

[66] C'est pour ces raisons que monsieur Collin justifie, à l'audience, cette référence au service d'aide aux employés qu'on retrouve dans son message texte du 25 novembre 2021.

[67] Or, même s'il est possible que cette référence au service d'aide aux employés ait été guidée par un peu de frustration, il s'agit tout au plus d'une maladresse de la part de monsieur Collin, qui de surcroît a été faite dans le cadre d'une communication privée.

[68] L'employeur a aussi affirmé que l'insistance de monsieur Collin à communiquer avec monsieur Prévost de même que le ton personnel qu'il utilise était de nature vexatoire et il laisse entendre qu'il se devait d'intervenir en raison de ses obligations de prévention en matière de harcèlement psychologique. Certes, un employeur doit toujours être vigilant à ce sujet, même à l'égard d'un représentant syndical. Toutefois, cette obligation d'intervenir afin que cesse une situation potentielle ou réelle de harcèlement psychologique peut prendre plusieurs formes et ce n'est que lorsque la situation le justifie que l'employeur pourra utiliser son droit de discipliner un de ses salariés.

[69] Ainsi, le courriel et les messages textes envoyés à monsieur Prévost par monsieur Collin les 23 et 25 novembre 2022 ne constituent pas des actes illégaux ou des gestes préjudiciables à l'employeur.

[70] Il ne s'agit pas non plus de conduites que l'on pourrait qualifier d'excessives, d'intimidantes, de menaçantes ou de clairement vexatoires, surtout dans le contexte strictement privé où elles se sont déroulées.

[71] Ainsi, les conduites dont l'employeur a fait reproche à monsieur Collin et qui lui ont valu une suspension d'une journée sans traitement étaient couvertes par l'immunité syndicale.

L'employeur parvient-il à faire la démonstration que la suspension imposée à monsieur Collin l'a été pour une autre cause juste et suffisante?

[72] Puisque le Tribunal arrive à la conclusion que les conduites reprochées par l'employeur étaient couvertes par l'immunité relative des représentants syndicaux, il y a

lieu de conclure que l'employeur n'est pas en mesure de renverser la présomption à l'effet que c'est en raison de l'exercice d'un droit prévu au Code que monsieur Collin a fait l'objet d'une journée de suspension sans traitement.

[73] La suspension d'une journée sans traitement imposée par l'employeur à monsieur Collin en raison de ses activités syndicales est donc une mesure de représailles contraire à l'article 15 du Code.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- ACCUEILLE** la plainte;
- ANNULE** la lettre de suspension d'une journée sans traitement imposée le 22 décembre 2021;
- ORDONNE** à **Gouvernement du Québec (Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs)** de verser à monsieur **Stéphane Collin**, à titre d'indemnité et au plus tard dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé sa suspension;
- ORDONNE** à **Gouvernement du Québec (Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs)** de retirer la lettre de suspension du 22 décembre 2021 du dossier d'employé de monsieur **Stéphane Collin**.
- RÉSERVE** sa compétence pour régler toute difficulté résultant des présentes conclusions.



Christian Reid

M^e Marie-Christine Dufour
POUDRIER, BRADET SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Pour la partie demanderesse

M^e Jean-Francois Dolbec
BOUCHARD DOLBEC AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 19 avril 2022

CR/ab