

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : 136413
Cas : CM-2011-4840

Référence : 2012 QCCRT 0035

Montréal, le 26 janvier 2012

DEVANT LE COMMISSAIRE : Pierre Flageole, juge administratif

Martin Laboissonnière

Plaignant
c.

Commission scolaire du Val-des-Cerfs

Intimée

DÉCISION

[1] Le 21 septembre 2011, Martin Laboissonnière (le **plaignant**) dépose à la Commission une plainte qui prend appui sur les articles 15 et suivants du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (le *Code*) et reproche à la Commission scolaire du Val des Cerfs (l'**employeur**) d'avoir exercé des représailles à son égard. Le plaignant demande à la Commission d'annuler la mesure prise par l'employeur et d'ordonner à ce dernier de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles.

LES FAITS

[2] Le plaignant est enseignant depuis 1993 et, depuis le mois de janvier 1997, il enseigne au niveau de la sixième année du cours primaire à l'école Saint-Eugène, à Granby. Il bénéficie d'un horaire allégé, ce qui signifie qu'il ne travaille pas tous les jours ouvrables.

[3] Dans le passé, il s'est occupé d'affaires syndicales, à divers titres, pendant plusieurs années et ce, jusqu'en 2008. En 2011, même s'il n'avait plus de fonctions syndicales particulières, il a fait diverses interventions à l'occasion d'une élection à des postes syndicaux. Son intervention s'est limitée à inciter les membres du syndicat à se présenter à la réunion et à exercer leur droit de vote.

[4] Un incident survient fin mars 2011. Il s'agit d'une situation d'intimidation à l'égard d'une élève qui est dans la classe du plaignant. La Direction de l'école prend les choses en main. Le plaignant ne semble pas satisfait de l'intervention et, les 23 et 24 mars, il exprime sa frustration, d'abord auprès des élèves de sa classe et ensuite auprès des parents de la victime des gestes intimidants. Il n'est pas nécessaire d'en dire davantage pour les fins des présentes, sauf à préciser que le 23 mars 2011, le plaignant, en guise de protestation, quitte sa classe avant la fin de la journée.

[5] À la suite de ces incidents, le plaignant subit d'abord une coupure de traitement pour la partie de la journée du 23 mars où il n'a pas enseigné. Il s'en rend compte uniquement au moment où il reçoit sa fiche de paye.

[6] Le 11 mai 2011, il dépose un grief pour contester cette coupure et il participe à une réunion de griefs à ce sujet, le 18 mai 2011.

[7] Deux jours plus tard, le 20 mai, l'employeur confirme les motifs de la coupure de salaire imposée au plaignant et lui impose une suspension sans solde de deux jours à être servie les 28 et 29 juin 2011. Cette deuxième mesure est aussi contestée par un grief daté du 24 mai 2011. Les deux griefs sont déférés à l'arbitrage et une première journée d'audience s'est tenue le 15 septembre 2011. L'audience se poursuivra à une autre date.

[8] Un autre incident survient avant la fin de l'année scolaire. Le plaignant raconte que quelques minutes avant la fin de sa journée de travail du 22 juin 2011, la secrétaire d'école l'informe qu'il doit faire la saisie des résultats scolaires de ses élèves dans le système informatique. Selon le plaignant, la secrétaire lui dit que la demande vient du directeur général de l'école, un poste très élevé dans la hiérarchie. Le directeur de l'école, qui relève de ce directeur général, témoigne au contraire que, selon ses informations, la demande venait d'une personne des ressources des services éducatifs.

[9] Le plaignant répond à la secrétaire qu'il ne pourra pas saisir ses notes puisqu'il ne lui reste que quelques minutes à travailler ce jour-là. Il faut comprendre que le 22 juin est la dernière journée de travail du plaignant pour l'année scolaire 2010-2011 puisqu'il est en vacances ou n'est pas à l'horaire au cours des journées ouvrables entre le 23 et le 27 juin et qu'il doit purger, les 28 et 29 juin 2011, les deux journées de suspension qui lui ont été imposées.

[10] Selon le plaignant, autour du 30 juin, le directeur de l'école l'appelle chez lui pour savoir pourquoi il n'a pas entré ses notes. Le plaignant indique au directeur, entre autres, avoir essayé de le faire, mais ne pas avoir eu accès au logiciel de l'employeur.

[11] Selon le directeur de l'école, son appel du 30 juin porte, non seulement sur la question des notes qui n'avaient pas été saisies dans l'ordinateur, mais aussi, sur les préférences du plaignant concernant les journées d'allègement qu'il souhaite obtenir pour la prochaine année. Le plaignant lui aurait répondu de les fixer à sa guise dans l'horaire. Plus tard, le directeur d'école devra faire un ajustement, car les journées libres accordées au plaignant s'avèrent être les mêmes que celles accordées à sa conjointe. Elle travaille dans une autre école et bénéficie aussi d'un horaire allégé. Les deux conjoints ne souhaitaient pas être en congé les mêmes jours, d'où la nécessité de faire un changement.

[12] Le 7 juillet 2011, le plaignant reçoit un avertissement écrit au sujet de la saisie des notes qu'il n'a pas faite. La preuve indique que cette mesure sera contestée par grief, après le 25 août 2011 et qu'elle sera retirée en raison d'un accroc à la procédure. L'employeur impose cependant une nouvelle mesure au même effet, le 3 octobre 2011 et un autre grief est déposé à la suite de ce nouvel avertissement.

[13] Le plaignant dépose par ailleurs un document daté du 14 septembre 2010 qui confirme que, l'année précédente, il n'avait pas non plus saisi les résultats de ses élèves pour les épreuves de mathématique et d'écriture et qu'il n'y avait eu aucune conséquence, sauf quant à la valeur de certaines statistiques.

[14] Le 25 août 2011, les enseignants retournent au travail pour entamer la nouvelle année scolaire. Les élèves ne sont pas en classe cette journée-là.

[15] Vers 12 h 30, le directeur de l'école demande au plaignant de le rencontrer à son bureau vers 13 h 15. Le plaignant, même s'il ne connaît pas l'objet de la rencontre, fait les démarches nécessaires pour être accompagné d'un représentant syndical. Il explique avoir eu cette réaction en raison des événements survenus à la fin de l'année scolaire 2010-2011. De fait, à partir de la fin mai 2011, le plaignant exige toujours la présence d'un témoin lorsque le directeur de l'école veut lui parler.

[16] Lors de la rencontre du 25 août 2011, le directeur remet au plaignant une lettre qui porte le titre *lettre d'attentes*. Il s'agit d'un document de trois pages. Il y a lieu de reproduire ses trois premiers paragraphes :

Suite à certains événements survenus au cours des derniers mois de la dernière année scolaire et dans le contexte global de ce début d'une nouvelle année scolaire, nous souhaitons clarifier nos attentes afin de dissiper tout malentendu et nous assurer de la même compréhension à l'égard de certaines de vos tâches et de certains de vos devoirs.

Comme vous le savez, nous devons notamment, vous et moi, prendre part aux séances d'arbitrage qui se dérouleront en marge des griefs déposés suite aux mesures décidées par votre employeur; il convient d'éviter que ce débat légitime et souhaitable se répercute négativement sur notre quotidien dans l'école.

La présente démarche est également nécessaire parce que les événements de l'année dernière ont fait ressortir à la fois des manquements à certaines de vos obligations en votre qualité d'employé, des manquements à certains de vos devoirs d'enseignants et des défauts d'accomplir certaines tâches que vous devez accomplir.

(Reproduit tel quel)

[17] Le plaignant se dit à la fois étonné et insulté à la lecture de cette lettre puisqu'il est convaincu d'avoir toujours respecté ses obligations d'enseignant. Il note qu'au cours de la discussion, le directeur revient toujours sur les événements du mois de mars 2011 comme étant des gestes qui ne respectent pas les devoirs de l'enseignant. Le plaignant ajoute qu'à sa connaissance, un tel rappel n'a été fait à aucun autre enseignant.

[18] Pour le plaignant, il y a un lien direct entre la mesure disciplinaire du 20 mai 2011, l'arbitrage annoncé des griefs déposés pour contester la mesure administrative du 11 mai 2011 et la lettre d'attentes qu'on lui remet le 25 août 2011. Cette lettre constitue selon lui, une mesure de représailles à son égard.

[19] Le directeur de l'école s'en défend bien. Pour lui, l'année scolaire 2010-2011 s'est mal terminée et il veut que le plaignant entame la nouvelle année sur le bon pied. La lettre d'attentes constitue un simple rappel des devoirs de l'enseignant et se veut une mesure préventive. La preuve révèle par ailleurs que le directeur de l'école est en poste depuis peu et que c'est la première et la seule fois où une telle lettre est remise à un enseignant. L'employeur a d'ailleurs eu de la difficulté à expliquer la procédure qui régit la conservation et surtout la destruction d'une telle lettre puisque, ne s'agissant pas d'une mesure disciplinaire, la convention serait silencieuse à ces sujets.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[20] La seule question en litige dans cette affaire consiste à déterminer si la lettre d'attentes remise au plaignant le 25 août 2011 constitue ou non une mesure de représailles prohibée par l'article 15 du Code. Cet article se lit comme suit :

[15] Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, la Commission peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

[21] Le Code ne comporte aucune définition de l'expression « *mesure de représailles* ». Dans le dictionnaire *Petit Larousse*, le mot « *représailles* » est défini comme suit :

Violences que l'on fait subir à un ennemi pour répondre à un acte hostile, se venger.

[22] Le *Grand dictionnaire terminologique* de l'Office québécois de la langue française offre la définition suivante, lorsque le mot « *représailles* » est employé dans le domaine du droit :

Mesure prise par un individu ou un groupe pour infliger un inconvénient, physique, économique ou autre, en vue de riposter à un acte posé par autrui.

[23] Le *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Les Presses de l'Université Laval, 1986, Gérard DION, retenait déjà la même définition.

[24] Les auteurs de la 6^e édition de l'ouvrage *Robert P. Gagnon- Le Droit du travail du Québec*, Les Éditions Yvon Blais, 2008, à la page 319, indiquent que :

En particulier, les mesures discriminatoires ou les représailles peuvent prendre des formes aussi variées que la réduction ou la modification des heures de travail, l'altération des fonctions, des responsabilités ou des conditions de travail du salarié, le non-renouvellement du contrat de travail ou toute autre riposte de l'employeur à l'activité syndicale du salarié.

(Soulignement ajouté)

[25] Dans l'affaire *Les produits alimentaires Grandma Itée (Division I.T.C.) c. Forget*, [1985] T.T. 355, le juge Brière écrit, à la page 356 :

Quant à l'expression *mesure de représailles* elle signifie, dans le contexte de ces dispositions du *Code du travail*, toute mesure de vengeance prise contre un salarié en riposte à l'exercice par celui-ci d'un droit lui découlant du Code.

[26] Pour sa part, le juge Burns, dans *Cloutier c. Société des alcools du Québec*, [1986] T.T. 137, à la page 139, décide que :

... la réalité des représailles comporte un aspect subjectif, cette notion laissant supposer en soi que le geste de l'employeur aurait été posé par vengeance.

[27] On le voit, une mesure de représailles est essentiellement une riposte à un geste posé par un autre.

[28] Dans la présente affaire, l'employeur plaide que la lettre d'attentes n'est pas une mesure de représailles; elle est simplement une mise au point, un rappel à l'enseignant de ses devoirs sans rapport avec le fait que celui-ci a déposé des griefs ou qu'un arbitrage soit sur le point de se dérouler.

[29] La Commission ne peut retenir cette prétention. D'une part, l'article 17 du Code crée une présomption en faveur du plaignant. Il se lit ainsi :

[17] S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[30] La Commission est d'avis que le plaignant doit en bénéficier. En effet, il a déposé deux griefs pour contester deux mesures, l'une administrative, l'autre disciplinaire, qui lui ont été imposées le 20 mai 2011. Le dépôt d'un grief constitue l'exercice d'un droit qui résulte du Code. Compte tenu des vacances estivales, il y a concomitance entre le dépôt de ces griefs et la rencontre du 25 août 2011.

[31] D'autre part, comme l'écrivait le juge Brière dans l'affaire *Produits Alimentaires Grandma* précitée, à la page 356 :

Toute mesure prise par l'employeur au détriment d'un salarié à la suite de l'exercice par celui-ci d'un droit lui résultant du code et que l'employeur ne réussit pas à justifier par une autre cause, juste et suffisante, est donc une mesure présumément prise contre tel salarié à cause de l'exercice par celui-ci d'un tel droit, donc en guise de représailles.

[32] Le droit de l'employeur de faire une mise au point à l'un de ses salariés ou de lui rappeler ses obligations ou même de le soumettre à un plan de redressement, n'est pas en cause ici. C'est le moment où l'employeur l'a fait qui cause problème.

[33] En effet, quand, le 20 mai 2011, l'employeur décide d'imposer une suspension au plaignant, rien ne l'empêche de faire une mise au point ou de rappeler au plaignant l'ensemble de ses obligations ou même de le soumettre à un plan de redressement, s'il le juge nécessaire. C'est ce que l'employeur a fait dans l'affaire *Lavoie c. Centre universitaire de santé McGill*, 2011 QCCRT 0208. La Commission a jugé que le plan de redressement ne constituait pas une mesure de représailles, mais faisait partie de la sanction imposée et que, partant, il pourrait être confirmé ou infirmé par l'arbitre saisi du grief contestant la suspension.

[34] En l'espèce, l'employeur remet sa lettre d'attentes après que le plaignant eût déposé des griefs et, de ce fait, elle est présumée constituer une mesure de représailles. L'employeur n'a pas réussi à renverser cette présomption. Il n'a pas démontré qu'il avait une autre cause juste et suffisante de procéder, le 25 août 2011, première journée de la rentrée, à l'émission d'une telle lettre.

[35] Au chapitre des remèdes, c'est uniquement l'alinéa b) de l'article 15 du Code qui s'applique puisque le plaignant n'a subi aucune perte de salaire en raison de la remise de la lettre d'attentes. La Commission retient que cette lettre n'a pas été versée au dossier disciplinaire du plaignant. Elle en tient compte dans la rédaction des conclusions qui suivent.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la plainte de **Martin Laboissonnière**;

ANNULE la mesure de représailles que la **Commission scolaire du Val-des-Cerfs** lui a imposée, le 25 août 2011 sous la forme d'une lettre d'attentes;

ORDONNE

à la **Commission scolaire du Val-des-Cerfs** de retirer cette lettre d'attentes de tout dossier qu'elle maintient, que ce soit au nom de **Martin Laboissonnière** ou sous une autre appellation.

Pierre Flageole

M^e Gaétan Lévesque
RIVEST SCHMIDT
Représentant du plaignant

M^e René Paquette
LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS S.E.N.C.R.L., AVOCATS
Représentant de l'intimée

Date de l'audience : 30 novembre 2011

/ga