

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montérégie
Dossiers : CM-2014-7534 CM-2014-7535
Dossier employeur : 136413

Montréal, Le 25 janvier 2017

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : André Bussière


et


Plaignants

c.

Commission scolaire du Val-des-Cerfs
Défenderesse

DÉCISION

[1] Le Tribunal est saisi de deux plaintes soumises le 27 décembre 2014, en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail*¹ (le **Code**), par lesquelles les plaignants contestent la suspension de quatre jours qui leur fut imposée le 4 décembre 2014, soutenant avoir fait l'objet de cette sanction pour le motif illégal qu'ils avaient exercé un droit leur résultant du Code.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] Dès le 9 janvier 2015, la Commission des relations du travail (la **Commission**) convoque les parties à une audience le 12 mars suivant. Comme prévu, l'audience débute ce jour-là. Elle se poursuit les 9 et 16 septembre 2015, date à laquelle elle devait en principe se terminer. Toutefois, à cette dernière date, après que la Commission eut autorisé les plaignants à administrer une preuve dite d'*animus* antisyndical, la défenderesse se voit accorder un ajournement afin d'être en mesure de contrer cette preuve à l'occasion d'une prochaine journée d'audience. Celle-ci est alors fixée au 11 janvier 2016.

[3] Le 1^{er} janvier 2016, avec l'entrée en vigueur de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*², le Tribunal succède à la Commission. Comme prévu à l'article 261 de cette loi, « *les affaires dont l'audition avait déjà été entreprise [...] sont continuées et décidées par le même commissaire devenu membre du Tribunal administratif du travail [...]* ». L'audience qui devait être tenue le 11 janvier 2016 est remise *sine die*, à la demande de la défenderesse, pour cause de maladie du « *témoin à venir et représentant de l'employeur au dossier* ». Finalement, après que le Tribunal eut relancé les parties, qui ne montraient apparemment pas un grand empressement à en finir, une dernière journée d'audience est tenue le 2 novembre 2016. La preuve est alors déclarée close de part et d'autre et les parties ont l'occasion de faire valoir leurs arguments.

LE LITIGE

[4] Monsieur [REDACTED] était président de son syndicat à l'époque où sont survenus les faits qui lui sont reprochés et vice-président, un peu plus de quatre ans plus tard, lorsque la défenderesse lui imposa la sanction contestée. Malgré ce statut de dirigeant de son syndicat, la défenderesse commence par prétendre que la présomption d'illégalité de la mesure contestée, présomption prévue à l'article 17 du Code, ne devrait pas jouer en sa faveur. C'est seulement après que monsieur [REDACTED] eut précisé qu'il représentait son syndicat lors de l'audience tenue par la Commission relativement à des plaintes croisées pour manquement à l'obligation de négocier de bonne foi et qu'il avait été appelé à témoigner lors de cette audience que la défenderesse finit par concéder la chute, si l'on peut dire, et reconnaître que cette présomption s'applique dans son cas.

[5] Au moment où la défenderesse a imposé les suspensions contestées, il y avait eu une conférence préparatoire, le 3 septembre 2014, et cinq journées d'audience, les 8 octobre, 7, 13 et 14 novembre ainsi que le 1^{er} décembre 2014, relativement à ces plaintes croisées. Il y en eut une autre le 12 janvier 2015, et après que la Commission eut rejeté une requête pour rejet sommaire présentée par le syndicat, pas moins de six autres, échelonnées du 20 avril au 17 juin 2015, et ce, même si la Commission avait souligné d'entrée de jeu aux parties que leurs requêtes n'apporteraient pas une solution au problème, « *soit la négociation d'une clause de leur entente locale* ». La décision fut rendue

² 2015 c. T-15.1.

le 7 octobre 2015³. Nous y reviendrons, puisque la défenderesse soutient avoir découvert les manquements qu'elle a sanctionnés à l'occasion de la préparation de cette audience, dans des circonstances sur lesquelles il y aura lieu de s'attarder.

[6] Madame [REDACTED] qui était la conjointe de monsieur [REDACTED] à l'époque où sont survenus les faits, a fait partie de la direction de son syndicat jusqu'au 17 février 2009, après quoi elle a continué d'agir comme représentante du syndicat au sein du comité paritaire de perfectionnement, et ce, jusqu'en février 2010. Dans la lettre de suspension qui lui a été adressée, la défenderesse lui reproche « certains de [ses] agissements pour la période de janvier 2009 à janvier 2010 ». Il sera précisé lors de l'audience qu'on aurait dû lire juin 2009 plutôt que janvier 2010. C'est donc dire que madame [REDACTED] exerçait un droit lui résultant du Code à l'époque où elle aurait posé les gestes qu'on lui reproche. Mais comme ce n'était plus le cas lorsque la sanction lui fut imposée, la défenderesse fait valoir que la présomption d'illégalité de cette mesure ne saurait trouver application dans son cas.

[7] Pour leur part, les plaignants soulignent que madame [REDACTED] faisait toujours partie du comité de participation des enseignants de son école, comité dont la composition et le mandat sont prévus à la clause 4-2.00 de l'entente locale, à l'époque de sa suspension. Selon leur prétention, cela suffirait pour lui accorder le bénéfice de la présomption, ce avec quoi la défenderesse est en désaccord.

[8] Quoi qu'il en soit, les plaignants, insistant sur le fait que madame [REDACTED] exerçait bel et bien des activités syndicales à l'époque des faits qui lui sont reprochés, font valoir que le Tribunal ne saurait avaliser en quelque sorte une telle sanction prise quatre ans plus tard, en la privant du bénéfice de la présomption. Ils ajoutent que madame [REDACTED] n'aura été qu'une victime collatérale de toute cette vendetta menée par la défenderesse contre son ex-conjoint, en ce sens qu'on ne pouvait pas atteindre celui-ci sans la viser elle également.

[9] Dans le cas de monsieur [REDACTED] le débat porte donc uniquement sur l'existence d'une autre cause juste et suffisante de suspension, c'est-à-dire d'une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et qui, surtout, apparaisse comme ayant réellement été à l'origine de la décision contestée. En outre, pour que la présomption d'illégalité de cette décision soit repoussée, il devra ressortir de la preuve que les activités syndicales de monsieur [REDACTED] ou la façon dont il les a exercées n'ont eu aucune influence sur le processus décisionnel ou la sanction comme telle, suivant les enseignements de la Cour d'appel dans *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal-Pavillon Notre-Dame*⁴.

³ *Commission scolaire du Val-des-Cerfs c. Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska*, 2015 QCCRT 0518.

⁴ 2007 QCCA 458.

[10] Comme autre cause juste et suffisante, la défenderesse invoque que monsieur [REDACTED] aurait « *signé des demandes de libérations syndicales sous de faux motifs afin de faire libérer [sa] conjointe de l'époque [...] dans un but qui [lui] était purement personnel, soit pour qu'elle puisse aller porter (sic) [son] enfant à la garderie les matins où cela [lui] était impossible* », comportement qu'elle qualifie de « *fraude envers [son] employeur* ». La défenderesse lui reproche aussi d'avoir « *menti lors de l'enquête* », ce qui « *constitue un motif supplémentaire de discipline et un facteur aggravant* », précise-t-elle dans sa lettre de suspension.

[11] Comme corollaire du premier reproche adressé à monsieur [REDACTED] la défenderesse reproche à madame [REDACTED] l'avoir « *signé des attestations d'absence* » sous les mêmes faux motifs, ainsi que d'avoir « *menti lors de l'enquête* » elle aussi.

[12] Pour leur part, les plaignants nient avoir été fautifs. Ils prétendent que la clause de libération syndicale, interprétée libéralement, leur permettait d'agir de la sorte, soulignant que les instances syndicales les y avaient autorisés, afin de permettre à monsieur [REDACTED] d'assumer son rôle de président, dans un contexte où l'on ne se bousculait pas aux portes pour prendre sa relève, bien au contraire. Par ailleurs, les plaignants expliquent certaines de leurs réponses données lors de l'enquête par des trous de mémoire ou des erreurs d'inattention de leur part.

[13] Comme argument principal, les plaignants font valoir que, s'il n'y avait pas eu toute cette « *toile de fond* » des plaintes croisées pour manquement à l'obligation de négocier de bonne foi, en plus des autres litiges entre monsieur [REDACTED] et sa directrice des ressources humaines, jamais la défenderesse n'aurait fait enquête de la sorte, s'immisçant à qui mieux mieux dans les affaires du syndicat, avec la collaboration bienveillante d'un ancien membre de sa direction promu directeur d'école, pour exhumer cette histoire de libérations syndicales et tenter ainsi d'entacher la crédibilité de monsieur [REDACTED].

[14] Selon les plaignants toujours, n'eût été ce contexte bien particulier, la découverte des faits qui leur sont reprochés par la défenderesse aurait pu justifier tout au plus la tenue d'une rencontre de mise au point avec le syndicat sur l'utilisation des libérations syndicales, certainement pas l'imposition de telles sanctions à des enseignants dont le dossier disciplinaire était vierge jusque-là, après une enquête lacunaire de surcroît.

LE CONTEXTE

[15] Les démêlés de monsieur [REDACTED] avec monsieur Gabriel Plante, le dirigeant du syndicat promu successivement directeur adjoint puis directeur d'école, ont débuté au cours de l'année 2011.

[16] Du mois d'avril 2007 au mois de mai 2011, monsieur Plante était « *enseignant contractuel ou à statut précaire* ». Il a été trésorier de son syndicat du mois de juin 2008 au

mois de mai 2011. C'est donc dire qu'il faisait partie du bureau de direction du syndicat avec les plaignants à l'époque où sont survenus les faits qui leur sont reprochés. Lors d'une réunion de ce bureau tenue le 26 novembre 2008, c'est même lui qui a proposé « que [redacted] conserve son poste de président et que les mesures nécessaires soient mises en place pour concilier travail et famille », étant donné que personne ne s'était présenté pour remplacer monsieur [redacted] et que, bien que libéré à temps complet, les déplacements à l'extérieur de la région inhérents à cette fonction lui posaient un problème sur le plan familial.

[17] C'est aussi monsieur Plante, en tant que trésorier, qui a cosigné avec monsieur [redacted] les chèques de remboursement par le syndicat des dix libérations problématiques de madame [redacted], puisqu'il s'agissait de libérations sans traitement, ce qu'il prétend aujourd'hui avoir fait par automatisme, sans s'en rendre compte. Nous y reviendrons, de même que sur les échanges qui ont eu cours et les résolutions adoptées à l'époque par le bureau de direction et le conseil des délégués du syndicat.

[18] En 2011 donc, selon toute vraisemblance au cours de l'hiver ou au début du printemps, puisque monsieur Plante fut nommé directeur adjoint par intérim d'une école primaire au cours du mois de mai 2011, il y eut des tensions au sein du bureau de direction du syndicat. La preuve est silencieuse sur l'objet de ces tensions, qui aboutirent à l'adoption d'une résolution par laquelle le bureau de direction expulsait monsieur [redacted] des rangs du syndicat. Ce dernier fit appel de son expulsion à l'assemblée générale des membres, qui renversa la décision du bureau de direction. Au cours de la même assemblée, monsieur Plante ne fut pas réélu au sein du nouveau bureau de direction, contrairement à monsieur [redacted].

[19] Du mois d'octobre 2011 au mois de mars 2012, monsieur Plante est revenu à l'enseignement. Il n'avait pas encore sa permanence en tant qu'enseignant lorsqu'il fut promu directeur adjoint, en mars 2012, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à titre de directeur, à une date non précisée.

[20] Les plaintes croisées pour manquement à l'obligation de négocier de bonne foi ont été soumises respectivement le 12 juin 2014, par la défenderesse, et le 2 juillet suivant, par le syndicat. Tel que susdit, c'est dans le cadre de son enquête en vue de préparer l'audience, fixée au 3 septembre 2014, que la défenderesse a appris de la bouche de monsieur Plante les faits reprochés au plaignant. Comme l'a expliqué madame Christelle Leblanc, alors coordonnatrice aux ressources humaines, on a voulu rencontrer monsieur Plante parce qu'il avait été cité à comparaître par le syndicat. Il faut dire que, n'eût été cette citation, on aurait sans doute rencontré monsieur Plante de toute façon, parce qu'il était l'une des personnes visées par les allégations d'entrave aux activités syndicales que comportait la plainte et demande d'ordonnance du syndicat, qui portait également sur une contravention à l'article 12 du Code.

[21] Pour situer le contexte, il y a lieu de préciser que, dans sa plainte et demande d'ordonnance, la défenderesse reprochait à monsieur [REDACTED] en tant que vice-président et porte-parole du syndicat pour la négociation de l'entente locale, d'avoir posé « *comme condition préalable à la finalisation de l'entente de principe, le règlement de son dossier personnel* ». Dans la décision précitée relative aux plaintes dont elle était saisie, la Commission fait état dudit dossier personnel, ainsi que, sommairement, des relations entre le plaignant et les représentants de la défenderesse, qu'elle qualifie de « *pour le moins difficiles* », et ce, « *depuis longtemps* », précise-t-elle.

[22] La Commission résume comme suit les faits reprochés par le syndicat à monsieur Plante dans sa plainte d'entrave :

[95] Le 16 juin 2014, Gabriel Plante, un directeur adjoint, apprend de Jean-Luc Pitre que les négociations ont échoué sur la clause 5-3.21. Ce dernier, qui faisait partie de l'équipe de négociation de la clause 5-3.21, lui remet une copie de la requête déposée par la Commission scolaire le 12 juin 2014. Monsieur Plante la fait parvenir à plusieurs enseignants qu'il considère être des amis proches et qui ont, comme lui, selon son témoignage, vécu une autre situation semblable impliquant monsieur [REDACTED]

[23] Dans les circonstances, compte tenu de la preuve administrée devant elle, la Commission refuse de qualifier ce geste, ainsi que le fait pour la défenderesse d'avoir remis une copie de sa propre plainte et demande d'ordonnance à un autre enseignant le jour même où le syndicat devait tenir une conférence de presse au sujet de la sienne, de tentative d'entrave ou d'ingérence dans les activités syndicales. Les motifs de la décision de la Commission sur ce volet de la plainte du syndicat sont exprimés comme suit :

[112] Quant aux autres reproches, et malgré toute la preuve entendue, la Commission est d'avis qu'elle pourrait, tout au plus, conclure que la Commission scolaire a été imprudente ou maladroite en divulguant l'existence de sa démarche judiciaire à des enseignants compris dans l'unité de négociation du Syndicat avant que ce dernier n'ait eu l'occasion de le faire lui-même.

[113] Elle n'aurait pas dû, non plus, informer un enseignant de la tenue d'une conférence de presse convoquée par le Syndicat le jour même où cet enseignant insistait pour obtenir une copie de la requête de la Commission scolaire.

[114] Ce type d'indiscrétion ne fait qu'ajouter de l'essence à un feu déjà bien allumé par des relations difficiles entre les parties et alimenté par les procédures intentées de façon contemporaine.

[115] Dans les circonstances cependant, la Commission ne peut conclure que ces imprudences ou maladresses constituent une entrave aux activités syndicales.

[116] L'existence de la requête de négociation de mauvaise foi aurait, tôt ou tard, été connue, si elle ne l'était pas déjà. De même, la convocation d'une conférence de presse par un syndicat n'est pas un secret d'État.

[117] De plus, ces événements surviennent à un moment où le Syndicat n'est pas en campagne d'organisation ou de maraudage, ni à un quelconque moment de fragilité syndicale.

[118] Enfin, il n'y a aucune preuve que les gestes reprochés à la Commission scolaire ont affaibli, de quelque manière que ce soit, la capacité du Syndicat à représenter ses membres. On peut même envisager le contraire sans grand risque de faire erreur.

[24] Bien que cette décision ait été rendue le 7 octobre 2015, soulignons que la Commission avait pris l'affaire en délibéré le 17 juin 2015, soit avant la deuxième journée d'audience dans le présent dossier, au cours de laquelle les plaignants, et par ricochet leur syndicat, ont appris que les indiscretions du monsieur Plante étaient à l'origine de la sanction qui leur avait été imposée.

[25] La preuve de ce fait postérieur, dénotant lui aussi une intention de monsieur Plante de nuire à monsieur [REDACTÉ] n'a donc pas pu être administrée devant la Commission. Cela ne nous empêche pas pour autant d'en tenir compte dans le présent dossier, au chapitre de l'analyse de la motivation réelle de la défenderesse. En effet, si un geste isolé peut parfois être qualifié de simple maladresse, il en va autrement de tentatives répétées de nuire à un dirigeant syndical et de miner sa crédibilité auprès de ses membres.

[26] Avant d'aborder de façon plus détaillée le rôle de monsieur Plante dans le présent dossier, il y a lieu de faire état des litiges opposant la directrice des ressources humaines, madame Chantale Cyr, et monsieur [REDACTÉ], ainsi que des embûches semées sur le chemin de ce dernier, qui ont eu pour effet, à quelques reprises, de l'empêcher d'exercer normalement son rôle de dirigeant syndical.

[27] Le 2 juin 2013, par lettre d'avocat, la défenderesse dénonce au syndicat certains comportements de monsieur [REDACTÉ] à l'endroit de madame Cyr, comportements qu'elle qualifie de « *hautement déplacés* ». Elle fait parvenir copie de cette lettre au président de la Fédération autonome de l'enseignement (la FAE), à laquelle le syndicat est affilié, selon toute vraisemblance pour susciter une intervention de la part de ce dirigeant de la FAE auprès de monsieur [REDACTÉ].

[28] Dans cette lettre, la défenderesse fait référence à un incident qui serait survenu le 20 juin 2013 et souligne qu'il ne s'agirait pas d'un incident isolé, précisant que monsieur [REDACTÉ] aurait déjà manifesté par le passé « *une insistance déplacée face à madame Cyr ainsi que face à d'autres membres du personnel de sexe féminin exerçant leurs fonctions au sein du service des ressources humaines [...]* ».

[29] Le 5 juillet 2013, par lettre d'avocat toujours, la défenderesse réitère les propos tenus dans sa missive précédente et ajoute que, « *dorénavant, en ce qui concerne les relations patronales / syndicales, [elle] ne [saurait] accepter que monsieur [REDACTÉ] ait quelque*

contact avec madame Cyr dans l'exécution de ses fonctions à titre de représentant syndical ou autrement [...] ».

[30] Le 23 août suivant, une rencontre patronale / syndicale est tenue, en l'absence de monsieur [REDACTED] pour discuter du dossier. La défenderesse refuse alors de donner « des précisions additionnelles quant aux personnes qui auraient soi-disant vécu un comportement déplacé de la part de monsieur [REDACTED] ». Lors de la même rencontre, les procureurs du syndicat dévoilent à ceux de la défenderesse les textos échangés entre le plaignant et madame Cyr du 15 mai au 20 juin 2013. Nous ne les reproduisons pas. Aux fins du présent dossier, qu'il nous suffise de dire que les propos tenus par madame Cyr dans ses textos ne venaient pas étayer sa prétention qu'elle avait été victime de quelque forme de harcèlement de la part de monsieur [REDACTED] loin de là.

[31] Le 30 août 2013, le syndicat y va d'un premier grief, par lequel il demande redressement pour atteinte à la réputation de monsieur [REDACTED]. Dans les jours qui suivent, le directeur général adjoint de la défenderesse, monsieur Éric Racine, adresse un courriel à six enseignants, dont cinq délégués syndicaux, pour les informer que monsieur [REDACTED] ne pouvait plus avoir de communication avec la directrice des ressources humaines, intervention qui donnera lieu à la présentation d'un deuxième grief.

[32] Le 19 septembre 2013, considérant que la position adoptée par la défenderesse empêche monsieur [REDACTED] d'assumer pleinement son rôle de dirigeant syndical, le syndicat porte plainte à la Commission pour contravention à l'article 12 du Code. Le 19 novembre 2013, jour où la Commission devait entendre les parties relativement à cette plainte, une entente intervient entre elles, faisant en sorte que monsieur [REDACTED] puisse de nouveau participer à des rencontres avec les représentants de la défenderesse, y compris avec madame Cyr.

[33] Le même jour, malgré la position plutôt fragile dans laquelle elle se trouve eu égard aux deux griefs pour atteinte à la réputation de monsieur [REDACTED] la défenderesse y va d'un grief patronal contre ce dernier, qui était alors vice-président de son syndicat, et monsieur Éric Bédard, son président, pour atteinte à la réputation de madame Cyr. Aucune preuve ne fut administrée relativement à l'issue de ce grief, mais il y a fort à parier qu'il ne sera jamais mis au rôle, vu la suite donnée aux griefs pour atteinte à la réputation de monsieur [REDACTED].

[34] En effet, le 9 janvier 2014, avant que ne débute l'audience relative à ces griefs, la défenderesse, par son avocate, transmet au syndicat une lettre par laquelle elle l'informe qu'on accepte son offre de règlement présentée le 27 août 2013, qu'il aurait réitérée le 16 octobre suivant, ainsi que deux lettres d'excuses de son directeur général, l'une adressée à monsieur [REDACTED] lui-même, l'autre au président de la FAE, où l'on peut lire qu'« à la lumière des informations complètes obtenues [...], aucun élément ne justifiait le contenu de la lettre de nos procureurs du 21 juin 2013 ni l'envoi de cette lettre au président de la FAE. »

[35] Il n'y a toutefois pas règlement du dossier, le syndicat faisant valoir que son offre n'était plus sur la table et n'avait jamais été réitérée. On informe donc l'arbitre que la défenderesse entend soulever, comme moyen d'irrecevabilité, qu'il y a bel et bien eu transaction. Mais, quelques minutes à peine après que l'arbitrage eut débuté, coup de théâtre, la représentante de la défenderesse annonce à l'arbitre qu'elle a le mandat de faire droit aux griefs et d'accorder le redressement demandé par le syndicat. Aussi, par décision rendue le 7 février suivant, l'arbitre « *donne acte du fait que la [défenderesse] a reconnu, pour les raisons indiquées séance tenante, le bien-fondé de la réclamation monétaire demandée par les griefs, laquelle avait été établie par le Syndicat à 25 000 \$ pour les dommages moraux et à 15 000 \$ pour les dommages punitifs* ». Le 26 février suivant, la défenderesse transmet donc à monsieur [REDACTÉ] un chèque au montant de 40 796,40 \$, incluant les intérêts.

[36] Mais les choses n'en restent pas là. En effet, curieusement, même si la défenderesse avait apparemment affirmé devant l'arbitre qu'elle acceptait d'assumer la totalité des frais d'arbitrage, l'arbitre en a décidé autrement. Aussi, le 6 mars 2014, le syndicat présente une requête introductive d'instance en révision judiciaire relativement à ce volet de la décision de l'arbitre, requête qui est accueillie le 17 novembre suivant⁵. Dans son jugement, la Cour supérieure écrit qu'en acceptant de payer intégralement la réclamation monétaire de monsieur [REDACTÉ] la défenderesse « *admet qu'elle a porté atteinte à ses droits fondamentaux de manière illicite et intentionnelle* ».

[37] Et ce n'est pas tout. Par grief daté du 1^{er} avril 2014, le syndicat réclame le remboursement de ses honoraires et déboursés d'avocats pour la préparation et la présentation des griefs à l'arbitrage, faisant valoir que la défenderesse l'a forcé à aller de l'avant, alors qu'elle « *n'avait aucune raison de croire que ses prétentions pouvaient être retenues par un arbitre* ». À la date de la dernière audience dans le présent dossier, l'audience relative à ce grief n'avait pas encore été tenue.

[38] Le 1^{er} avril 2014 toujours, la défenderesse suspend monsieur [REDACTÉ] avec traitement pour une période indéterminée, « *jusqu'à confirmation de [son] aptitude à reprendre [son] travail d'enseignant* », et le convoque à une évaluation médicale par un psychiatre le 21 mai 2014. Il faut préciser que monsieur [REDACTÉ] avait dénoncé le comportement d'un collègue de travail à la directrice adjointe du Centre régional intégré de formation où il enseignait la mécanique automobile, ce qui avait amené la défenderesse à mandater une firme d'experts pour faire enquête sur ses allégations et, de façon plus générale, sur le climat de travail dans cet établissement. C'est apparemment à la suite de la rencontre de monsieur [REDACTÉ] avec ces « *enquêteurs externes* » que la défenderesse décida de le suspendre, une « *mesure de prévention de*

⁵ Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska c. Côté, C.S., Montréal, n°. 500-17-081423-140, Juge André Roy.

nature administrative », précise-t-elle. En effet, dans la décision précitée, la Commission écrit ce qui suit :

[42] Le 7 février 2014, monsieur [REDACTÉ] rencontre des enquêteurs externes. Il pleure à deux reprises pendant l'entretien.

[43] Le 7 avril 2014, la Commission scolaire, encore là dans des circonstances qui n'ont pas été précisées, impose à monsieur [REDACTÉ] une mesure de prévention de nature administrative dont le premier paragraphe se lit comme suit :

Suite à l'enquête administrative et à vos allégations de harcèlement, compte tenu des informations qui nous ont été transmises par la firme Relais Expert-Conseil mandatée aux fins de réalisation de ladite enquête, de même que compte tenu des obligations qui nous incombent à titre d'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de nos employés au travail, nous vous informons qu'à titre préventif, vous êtes relevé, en date d'aujourd'hui, de vos fonctions avec traitement jusqu'à l'obtention d'une confirmation médicale attestant votre aptitude à reprendre votre travail d'enseignant.

(soulignement ajouté)

[39] Les circonstances entourant cette mesure n'ont pas plus été abordées devant nous. L'audience relative au grief porté par le syndicat à l'encontre de celle-ci n'était pas encore terminée lors de la dernière journée d'audience dans le présent dossier.

[40] Dans sa lettre du 7 avril 2014, la défenderesse précise qu'avant de lever cette suspension, elle attend une confirmation médicale non seulement de l'aptitude de monsieur [REDACTÉ] à reprendre son travail d'enseignant, mais aussi de « [sa] capacité à recevoir les conclusions de l'enquête réalisée et d'en comprendre objectivement la portée ».

[41] Le libellé de cette lettre tend à confirmer le témoignage de monsieur [REDACTÉ] voulant que la défenderesse ait fait du succès d'un éventuel processus de médiation une condition additionnelle à sa réintégration. Cela n'a pourtant pas empêché madame Cyr de lui faire signifier une convocation à une rencontre disciplinaire le 26 août 2014, au beau milieu de la rencontre de médiation avec le collègue dont il s'était plaint. Ce mauvais « *timing* », si l'on peut dire, n'a cependant pas fait dérailler le processus de médiation.

[42] Comme le souligne la Commission dans sa décision précitée, le syndicat n'attend pas le rendez-vous fixé par la défenderesse pour agir. Il réfère lui-même monsieur [REDACTÉ] à une psychiatre de son choix qui, dès le 25 avril 2014, rédige un rapport dans lequel elle conclut que monsieur [REDACTÉ] est apte à « *exercer toutes et chacune de ses fonctions d'enseignant* ». Ce rapport est transmis sans délai à la défenderesse. Et, le 28 ou le 29 avril, monsieur [REDACTÉ] lui transmet une attestation de son médecin traitant qui va dans le même sens. Mais la défenderesse décide d'attendre le rapport du psychiatre qu'elle a elle-même choisi. Celui-ci lui sera transmis le ou vers le 4 juin 2014. Ce rapport n'est pas versé au dossier, mais on peut présumer qu'il va dans le même sens que celui

demandé par le syndicat, puisqu'il y a ensuite eu médiation, suivie de la réintégration de monsieur [REDACTÉ] le 28 août 2014. Celui-ci précise qu'il y avait eu une première tentative de médiation le 20 juin 2014, mais que le collègue avec lequel il avait eu maille à partir ne s'était pas présenté à la rencontre.

[43] Dans l'intervalle, c'est-à-dire du 7 avril au 28 août 2014, le plaignant fut encore une fois empêché d'exercer normalement son rôle de dirigeant syndical. La lettre de suspension qui lui avait été adressée se termine en effet comme suit :

À compter de ce jour et jusqu'à une réintégration dans vos fonctions, vous devez éviter d'entrer en communication avec l'un ou l'autre de vos collègues de travail, sauf avec vos représentants syndicaux, et vous devez éviter de vous présenter dans l'un ou l'autre des établissements de la Commission scolaire [...], sauf sur communication expresse d'un représentant de la commission scolaire.

[44] Dans sa décision relative aux plaintes croisées de la défenderesse et du syndicat, la Commission écrit d'ailleurs ce qui suit :

[47] C'est donc pendant une période où il est relevé de ses fonctions d'enseignant et sous le coup d'une interdiction de se présenter dans les locaux de la Commission scolaire que monsieur [REDACTÉ] agit comme porte-parole principal du Syndicat pour la négociation de la clause 5-3.21.

[45] Le plaignant explique qu'il y avait eu entente entre les parties pour tenir les rencontres patronales – syndicales, dont les séances de négociation de l'entente locale, dans les locaux du syndicat. Comme le relate la Commission dans sa décision, cette négociation se déroula rondement, jusqu'à ce que, du côté patronal, le Comité consultatif de gestion soulève un cas de figure que les parties n'avaient pas envisagé, et ce, après qu'une entente de principe eut été conclue et entérinée par l'assemblée générale du syndicat.

[46] Le 3 juin, au cours de deux conversations téléphoniques qu'il a avec la coordonnatrice des ressources humaines, madame Leblanc, qui cherche à dénouer l'impasse, monsieur [REDACTÉ] aborde effectivement la question de sa suspension administrative, laissant miroiter à son interlocutrice que le règlement de ce dossier pourrait avoir une influence sur l'issue de la négociation locale. Après la première de ces conversations, madame Leblanc en fait état à sa supérieure, madame Cyr, qui lui dit qu'elle va interpellé le président du syndicat, monsieur Éric Bédard, à ce sujet, ce qu'elle fait aussitôt.

[47] Au sujet de cette conversation entre madame Cyr et monsieur Bédard, la Commission écrit ce qui suit :

[68] La conversation entre madame Cyr et monsieur Bédard est enregistrée et la transcription en est déposée. Le Syndicat ne s'oppose pas à ce dépôt, mais il exhibe une lettre du 4 novembre 2011 par laquelle la Commission scolaire reconnaît que

l'enregistrement de conversations téléphoniques ou de rencontres n'entre pas dans ses pratiques de gestion.

[48] On devine que si le syndicat était en possession d'une telle lettre, c'est que, par le passé, dans la gestion de ses relations de travail, un représentant de la défenderesse avait commis quelque impair à cet égard, dont le syndicat a fini par avoir connaissance. Mais, de toute évidence, un tel engagement implicite de ne plus recourir à ce procédé de la part de la défenderesse n'était pas suffisant pour freiner madame Cyr, ni sa subordonnée, madame Leblanc.

[49] En effet, madame Cyr téléphone à monsieur Bédard dans les minutes qui suivent et enregistre leur conversation. Et, après que sa supérieure lui eut fait part de la teneur de celle-ci, madame Leblanc décide de rappeler monsieur [REDACTÉ] et d'enregistrer à son tour leur conversation. On peut lire la transcription d'extraits de cette dernière conversation aux paragraphes 73 à 75 de la décision de la Commission.

[50] Dans cette décision, la Commission retient que monsieur [REDACTÉ] a effectivement posé « *comme condition préalable à une négociation le règlement d'une situation personnelle* », geste qu'elle qualifie d'inacceptable. Elle conclut cependant que cette intervention inopportune de sa part « *ne suffit pas pour conclure que le syndicat n'a pas négocié de bonne foi* », en tenant compte de tout le contexte. Elle rejette également la plainte du syndicat, soulignant néanmoins que la défenderesse avait peut-être adopté « *une position rigide* » en refusant de poursuivre les négociations au-delà de la date butoir qu'elle avait fixée unilatéralement. En somme, la Commission renvoie les parties dos à dos, si l'on peut dire.

[51] Dans le but de préparer l'audience relative à ces plaintes croisées, monsieur Plante avait été convoqué par la défenderesse à une première rencontre le 14 août 2014. Si l'on en croit son témoignage, c'est en réponse à une question d'un représentant de la défenderesse qu'il aurait abordé la question des libérations syndicales de madame [REDACTÉ] « *On m'a demandé si c'était la seule fois, à ma connaissance, qu'il [monsieur [REDACTÉ]] avait fait passer ses intérêts avant celui de ses membres. J'ai mentionné certaines situations, dont celle-là, [à savoir] qu'il avait fait libérer son ex-conjointe pour aller reconduire son garçon à la garderie dans un contexte de conciliation travail – famille* », déclare-t-il en effet.

[52] Si l'on en croit le témoignage de madame Leblanc, ce serait plutôt monsieur Plante qui aurait abordé spontanément la question. « *On l'a rencontré pour préparer le dossier. Il m'a dit ne pas être surpris [des propos tenus par monsieur [REDACTÉ]] le 3 juin, lors de ses conversations téléphoniques avec madame Leblanc, parce que ce n'était pas la première fois* », déclare-t-elle. « *Là, il nous a expliqué qu'une résolution avait été adoptée par le syndicat pour permettre à monsieur [REDACTÉ] de libérer syndicalement sa conjointe de l'époque pour lui permettre d'aller porter (sic) son enfant à la garderie* », poursuit-elle.

[53] Monsieur Plante savait au moins depuis le 25 juin 2009 que monsieur [REDACTÉ] avait déjà dû faire libérer sa conjointe à quelques reprises pour aller reconduire son fils à la garderie, alors qu'il était lui-même retenu à l'extérieur pour activités syndicales. En fait, monsieur Plante aurait dû le savoir bien avant, parce qu'il avait eu en sa possession toutes les factures de la défenderesse pour les libérations syndicales en question, parmi d'autres il est vrai, avec la liste des personnes libérées et les dates de libération, mais il dit ne pas avoir porté attention à ces documents avant de cosigner les chèques de remboursement.

[54] Quoi qu'il en soit, comme l'a admis monsieur Plante, lors de la réunion du bureau de direction du 25 juin 2009, monsieur [REDACTÉ] a annoncé à tous les participants qu'il avait déjà dû recourir à cette « *mesure d'accommodement* » évoquée pour la première fois lors d'une réunion précédente du bureau de direction, tenue le 26 novembre 2008. Soulignons qu'à cette occasion, sur proposition de monsieur Plante lui-même, le bureau de direction avait adopté une résolution autorisant la mise en place des « *mesures nécessaires [...] pour concilier travail et famille* », afin de permettre à monsieur [REDACTÉ] de continuer à assurer son rôle de président, personne n'ayant manifesté quelque intérêt pour prendre sa relève.

[55] En outre, tel qu'il ressort du procès-verbal de cette réunion du bureau de direction tenue le 25 juin 2009, c'est sur proposition de monsieur Plante qu'il fut résolu de demander l'aval des délégués à cette mesure d'accommodement en particulier. Monsieur Plante explique qu'il avait en effet « *un malaise* » avec cette façon de procéder, ce qui ne l'a pourtant pas empêché de voter en faveur de la résolution suivante, adoptée à l'unanimité lors de la réunion du conseil des délégués tenue le 27 août 2009 :

Sylvie Richard propose des accommodements raisonnables qui consistent à libérer la conjointe de [REDACTÉ] afin qu'elle puisse aller porter son bébé à la garderie lors des rencontres du président à l'intérieur de Granby pour le SEHY; appuyé de Nancy Decharme. À l'unanimité.

[56] Les témoignages de messieurs Plante et [REDACTÉ] sur la teneur du débat ayant précédé l'adoption de la première résolution du bureau de direction sur la mise en place de mesures pour concilier travail et famille divergent. En effet, alors que monsieur [REDACTÉ] déclare que la possibilité de faire libérer sa conjointe fut évoquée à cette occasion, monsieur Plante, lui, commence par affirmer « *que les intentions étaient plus dans la réorganisation des tâches* », avant de reconnaître que « *ça a été discuté* » et que « *plusieurs possibilités ont été nommées* ». D'ailleurs, si cela n'avait pas été le cas, on se demande bien pourquoi monsieur Plante reprocherait aujourd'hui aux plaignants de ne pas avoir quitté la réunion pendant les délibérations entourant cette résolution qui, selon sa perception, les avantageait personnellement. Soulignons au passage que, lors de l'audience, la défenderesse n'a pas manqué de donner à monsieur Plante cette occasion de s'en prendre à l'éthique des plaignants et, en particulier de monsieur [REDACTÉ] dans la gestion des affaires syndicales.

[57] Bien qu'il ait lui-même proposé l'adoption de cette première résolution, qu'il savait au moins depuis le 25 juin 2009 que monsieur [REDACTÉ] avait déjà fait libérer madame [REDACTÉ] en application de celle-ci et qu'il avait voté en faveur également de la résolution du 27 août 2009, monsieur Plante dit avoir demandé à madame Leblanc « de vérifier les libérations syndicales après le mois d'août », parce que « c'était, selon [lui], une résolution qui l'avantageait aux dépens des membres ». Si l'on en croit le témoignage de monsieur Plante, ce serait donc de sa propre initiative que madame Leblanc aurait fait porter son examen sur toute la période au cours de laquelle monsieur [REDACTÉ] a été président de son syndicat. Et c'est avec stupéfaction que monsieur Plante aurait plus tard appris de madame Leblanc que madame [REDACTÉ] avait été libérée à pas moins de dix reprises, du mois de janvier au mois de juin 2009, en plus de trois autres fois pour assister à des rencontres du comité de perfectionnement.

[58] Selon toute vraisemblance après sa première rencontre avec les représentants de la défenderesse, à moins qu'il n'ait déjà eu en sa possession tous les documents en question lors de la première, tenue le 14 août 2009, monsieur Plante a mis à leur disposition tous les procès-verbaux des réunions du bureau de direction du syndicat tenues du mois de novembre 2008 au mois de juin 2009, ainsi qu'un extrait du procès-verbal de la réunion du conseil des délégués tenue le 27 août 2009. Il leur a aussi remis copie « des échanges de courriels nous convoquant à des rencontres à l'extérieur », en plus de leur révéler la teneur des délibérations des instances syndicales, afin de leur permettre d'étayer la preuve patronale. Et, après les rencontres d'équité procédurale au cours desquelles des explications furent demandées aux plaignants, il a encore une fois été interrogé par madame Leblanc sur l'implication syndicale de madame [REDACTÉ] pendant la période pertinente. À la demande de celle-ci, il a alors passé en revue les quelques éditions du journal syndical parues à l'hiver et au printemps 2009, pour voir si madame [REDACTÉ] aurait pu y contribuer d'une façon ou d'une autre. Il lui a aussi précisé que madame [REDACTÉ] avait cessé de faire partie du bureau de direction du syndicat au cours du mois de février 2009.

[59] Madame Leblanc déclare avoir demandé qu'on lui transmette le relevé des libérations dont madame [REDACTÉ] avait bénéficié pendant toute la période où monsieur [REDACTÉ] était président du syndicat. Il y en eut 13 au total, dont trois pour assister à des réunions du comité paritaire de perfectionnement, précise-t-elle. Les dix autres étaient pour des périodes d'une demi-journée ou moins, à des dates où elle était la seule libérée, d'ajouter le témoin. Après avoir obtenu de monsieur Plante les documents susmentionnés, on décide donc de convoquer les plaignants à une rencontre d'équité procédurale le 27 août 2009. Tel que susdit, cette convocation est signifiée à monsieur [REDACTÉ] au beau milieu de la rencontre de médiation dont la défenderesse avait fait du succès un préalable à sa réintégration.

[60] Madame Cyr assiste à ces rencontres, mais c'est madame Leblanc qui interpelle les plaignants. On rencontre d'abord madame [REDACTÉ]. Si celle-ci a pu confondre les périodes où elle assumait des responsabilités syndicales plus importantes avec celles

qui lui incombaient pendant la période en cause, il ne fait aucun doute que, lorsque madame Leblanc lui a posé une question directe portant sur l'objet des libérations litigieuses, lui suggérant que « *c'était pour aller reconduire son fils à la garderie* », madame [REDACTED] a choisi de dire qu'elle ne s'en souvenait pas, histoire de ne pas se compromettre. Or, elle ne pouvait pas ne pas s'en souvenir, surtout après que son interlocutrice lui eut rafraîchi la mémoire.

[61] S'il fit erreur lui aussi quant à l'étendue des responsabilités syndicales que son ex-conjointe assumait à l'époque, monsieur [REDACTED] a par ailleurs répondu qu'elle avait été libérée pour aller reconduire son fils à la garderie, ajoutant qu'elle profitait de l'occasion pour travailler à la réalisation de certains mandats syndicaux ou pour lui prêter main-forte en tant que président du syndicat. En conséquence, si les réponses données à madame Leblanc comportaient certaines inexactitudes, on ne pouvait pas pour autant l'accuser d'avoir menti délibérément lors de l'enquête.

[62] Les deux mêmes représentantes de la défenderesse rencontrent à nouveau les plaignants, à tour de rôle, le 9 octobre 2016, pour leur imposer une suspension de quatre jours. Madame Leblanc explique avoir pris la décision de leur imposer cette mesure disciplinaire de concert avec madame Cyr, parce que le véritable motif des demandes de libération en question ne correspondait pas à la définition de « *mandat d'ordre professionnel ou syndical* » au sens de la convention collective, qu'il s'agissait plutôt d'une libération « *au bénéfice des individus* », du nombre de ces libérations, du fait que l'absence d'un titulaire « *crée un dérèglement* » dans sa classe du « *coût administratif* » relié au traitement de ces libérations, bien que le salaire de la personne libérée soit remboursé intégralement par le syndicat, ainsi que du comportement adopté par les plaignants lors de l'enquête. Elle souligne qu'il s'agit d'enseignants, censés être des modèles d'honnêteté et d'intégrité pour leurs élèves.

[63] Il est admis que le dossier disciplinaire des plaignants était vierge avant l'imposition de cette sanction. Madame Leblanc reconnaît également d'emblée qu'elle n'a pas contacté le directeur de l'école où travaillait madame [REDACTED] en 2009, ni le directeur des ressources humaines à cette époque, pour s'assurer qu'ils n'étaient pas au courant du véritable motif de ses absences et qu'ils ne les toléraient pas malgré tout. Elle n'a pas plus interrogé le directeur d'école en question sur les perturbations que les absences de madame [REDACTED] auraient pu causer. Interrogé à ce sujet lors de l'audience, ce dernier confirme qu'il n'y eut aucun problème de gestion de la classe de madame [REDACTED] en 2009.

[64] Quant aux « *coûts administratifs* » invoqués pour justifier la décision contestée, soulignons que, par grief patronal daté du 16 janvier 2015, la défenderesse en avait demandé le remboursement au syndicat, estimant qu'ils s'élevaient à 681,93 \$, mais qu'elle se désista de ce grief le 14 septembre suivant. À cet égard, madame Leblanc explique que madame Cyr avait quitté son emploi de directrice des ressources humaines

depuis peu et qu'elle-même « ne voyait pas la raison d'être du grief ». « Je ne comprenais pas comment on pouvait arriver à cette somme et valablement en faire la preuve. Je ne pensais pas que ça valait la peine de poursuivre dans cette voie-là », ajoute-t-elle.

[65] Lors de la rencontre du 9 octobre 2014, après que madame [REDACTED] eut mentionné qu'elle venait tout juste de retracer son agenda 2009 et qu'elle n'avait pas encore eu le temps de l'examiner, suggérant qu'elle pourrait peut-être y retrouver quelque information pertinente, mesdames Cyr et Leblanc conviennent de lui accorder un délai additionnel pour ce faire, délai qui sera consenti également à monsieur [REDACTED]

[66] À cette occasion, madame [REDACTED] se souvient avoir été libérée dans le but d'aller reconduire son fils à la garderie, mais ajoute avoir profité de l'occasion pour effectuer du travail syndical, dont la révision de textes parus dans le journal syndical. C'est cette affirmation qui amènera madame Leblanc à lire trois éditions du journal syndical et à interpeller monsieur Plante ainsi qu'une autre enseignante membre du bureau de direction au syndicat à l'époque sur les activités de madame [REDACTED]. Lors de l'audience, madame [REDACTED] reconnaît n'avoir révisé aucun des textes publiés dans ces éditions, mais maintient avoir prêté main-forte à son ex-conjoint dans d'autres dossiers. Et monsieur [REDACTED] confirme que les autres membres du bureau de direction du syndicat n'étaient pas au courant de ces mandats plutôt informels donnés à madame [REDACTED]

[67] Pendant ce délai accordé aux plaignants, monsieur [REDACTED] adresse à madame Cyr une liste des dossiers dont madame [REDACTED] était responsable avant qu'elle ne quitte le bureau de direction, au cours du mois de février 2009. Lors de l'audience, il reconnaît avoir fait erreur sur la période au cours de laquelle son ex-conjointe avait de fait assumé ces responsabilités. Il explique avoir eu la tête ailleurs, si l'on peut dire, parce que, la semaine précédente, on avait modifié sa tâche d'enseignement. Dans cette lettre, monsieur [REDACTED] évoque lui aussi ces autres mandats informels qu'il aurait confiés à madame [REDACTED]

[68] En ce qui concerne le comité de participation des enseignants, le directeur de l'école où travaillait madame [REDACTED] à l'époque déclare que tous les enseignants de son école en faisaient partie. Il est par ailleurs admis qu'il y a un tel comité dans les 41 établissements scolaires de la défenderesse, comptant chacun de trois à neuf enseignants. Enfin, il suffit de lire la clause pertinente de l'entente locale pour voir qu'il s'agit d'une structure souple de consultation des enseignants et non pas d'un lieu d'expression des préoccupations du syndicat.

LES MOTIFS ET LE DISPOSITIF

[69] Dans *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Pavillon Notre-Dame)*⁶, la Commission explique la suspension de six mois imposée au plaignant par le fait que son auteur, un conseiller en relations du travail, « *n'apprécie pas du tout la façon dont monsieur Silva mène ses activités syndicales* ». Elle ajoute que le représentant patronal en question prend prétexte de la faute commise par celui-ci « *pour en réprimer l'exercice et régler ses comptes à ce chapitre* ».

[70] Dans *Centre Hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital Notre-Dame) c. Silva*⁷, la Commission, qui était saisie d'une demande de révision pour cause de vice de fond de la décision précitée, écrit ce qui suit :

[6] Par ailleurs, la preuve fait état de certains faits et paroles qui indiquent une relation difficile entre l'intimé et le représentant patronal qui lui a imposé la mesure disciplinaire. Cette relation difficile est étroitement liée à la manière dont l'intimé exerce ses activités syndicales. Cette preuve et la sévérité de la mesure ont amené la Commission à conclure que la suspension avait été imposée en raison des activités syndicales de l'intimé et non en raison d'une autre cause juste et suffisante. Encore-là, il n'y a pas d'erreur grossière ni de vice de fond.

[7] La requérante souligne aussi que l'intimé, qui a tout de même commis un acte répréhensible, se retrouve totalement impuni. Ce résultat peut paraître inéquitable, mais il résulte de la règle qui veut que dès que les activités syndicales d'un salarié ont été prises en compte dans l'imposition d'une mesure disciplinaire, la mesure doit être annulée. La Commission n'a aucune discrétion pour imposer une autre mesure.

(soulignement ajouté)

[71] Tel que susdit, dans l'arrêt *Silva* précité, la Cour d'appel avalise cette approche. Elle s'exprime en effet comme suit :

[4] Même si la Commission avait fait l'exercice que l'invitait à faire l'employeur, soit de qualifier de vol la faute commise par l'appelant, il n'en découle pas que sa décision aurait été différente. En effet, dès que la sanction procède d'un motif illicite, ou que celui-ci cohabite avec un autre motif qui lui est licite, alors la présomption de l'article 17 du Code du travail n'est pas repoussée.

[5] Or, de l'avis de la commissaire St-Georges, l'employeur n'a pas réussi à établir que la mesure disciplinaire imposée procédait d'une seule cause qui aurait été juste et suffisante. Plus particulièrement, elle est venue à la conclusion que les activités syndicales de l'appelant n'étaient pas étrangères à la sévérité de la mesure disciplinaire. Partant, la Commission siégeant en révision était justifiée de conclure que la première décision ne comportait pas de vice de fond.

⁶ 2004 QCCRT 0432.

⁷ 2005 QCCRT 0170.

[72] Comme c'était le cas dans cette affaire, il est indéniable que monsieur [REDACTED] et la représentante patronale qui lui a imposé la sanction contestée entretenaient « *une relation difficile* », situation attribuable dans une large part à la façon d'agir de monsieur [REDACTED] comme dirigeant syndical. Il faut en effet préciser que les gestes hautement déplacés soi-disant posés par monsieur [REDACTED] à l'endroit de madame Cyr l'auraient été dans le cadre des relations patronales – syndicales, selon les allégations de cette dernière. Or, vu l'issue des griefs pour atteinte à la réputation de monsieur [REDACTED] on peut certainement affirmer que la crédibilité de madame Cyr auprès de ses supérieurs a été entachée par toute cette histoire et qu'elle avait pour ainsi dire des comptes à régler avec lui.

[73] Il apparaît tout aussi évident que, pour un motif du même ordre, c'est-à-dire en raison de gestes posés en tant que membre du bureau de direction du syndicat dans un passé pas si lointain, monsieur Plante entretenait et entretient toujours du ressentiment pour monsieur [REDACTED] avec qui il a apparemment des comptes à régler lui aussi. Comme on l'a vu, même depuis sa promotion en tant que cadre, monsieur Plante ne manque pas une occasion d'essayer de lui rendre la monnaie de sa pièce. Il semble même y prendre un malin plaisir. Et ce n'est pas madame Cyr qui va tenter de l'en dissuader en lui rappelant ses obligations en tant que cadre, bien au contraire.

[74] Plusieurs éléments propres au présent dossier tendent également à confirmer la thèse des plaignants voulant que, n'eût été ce contexte toxique, la défenderesse n'aurait pas sévi de la sorte quatre ans plus tard, en réaction à une simple mésentente sur la portée de la clause de libérations syndicales, un sujet qui n'était même plus d'actualité. Ayant eu accès à toutes les résolutions adoptées par les instances syndicales et ayant été mise au fait des délibérations ayant mené à leur adoption, il fallait à la défenderesse une bonne dose de mauvaise foi pour écrire dans ses lettres de suspension que les plaignants avaient agi dans un but qui leur était « *purement personnel* ». En effet, tous les dirigeants et délégués syndicaux à l'époque, y compris monsieur Plante qui, faut-il le rappeler, a voté en faveur de toutes les résolutions, ont jugé qu'il était dans l'intérêt du syndicat d'agir de la sorte, voire nécessaire de le faire pour éviter de laisser vacant le siège de président.

[75] Aussi, dans ces circonstances, il était clairement abusif pour la défenderesse de qualifier le comportement des plaignants de « *fraude envers [leur] employeur* ». En outre, tel que susmentionné, le reproche adressé à monsieur [REDACTED] d'avoir « *menti lors de l'enquête* » n'était pas fondé, tel qu'il ressort de la preuve, y compris du témoignage de madame Leblanc elle-même.

[76] Par ailleurs, la précipitation des représentants de la défenderesse, qui n'ont même pas pris le temps de vérifier auprès du directeur de l'école où enseignait madame [REDACTED] en 2009 ou du directeur des ressources humaines à l'époque pour s'assurer qu'ils

ignoraient le véritable motif de ses absences, ne s'explique que par leur volonté d'asséner un autre coup à monsieur [REDACTÉ] sans plus tarder, quoi qu'il advienne par la suite.

[77] La défenderesse a aussi grossièrement exagéré les conséquences pour elle de cette façon de procéder adoptée par le syndicat. En effet, si madame Leblanc a lancé dans le débat que l'absence d'une titulaire entraînait forcément des perturbations dans sa classe, elle n'a pas pris la peine de vérifier si cela avait été le cas en l'espèce. Le directeur de l'école où enseignait madame [REDACTÉ] est quant à lui venu confirmer qu'il n'avait noté aucun problème de gestion de sa classe. On ne semble pas avoir pris en considération non plus que, si un autre enseignant que monsieur [REDACTÉ] avait dû s'absenter à sa place pour activités syndicales, il aurait bien fallu le remplacer lui aussi. Enfin, les conséquences financières du traitement des demandes de libération ont également été exagérées, de l'aveu même de madame Leblanc, qui a expliqué avoir abandonné le grief patronal réclamant un remboursement au syndicat quelques jours après le départ de madame Cyr parce qu'elle n'en voyait pas la raison d'être.

[78] Il ne faut pas perdre de vue non plus que la défenderesse a été mise au parfum de toute la situation en raison d'indiscrétions de monsieur Plante qui, ce faisant, a clairement manqué à ses obligations en tant qu'ancien administrateur du syndicat. L'article 323 du Code civil du Québec (C.c.Q.) prévoit en effet que l'administrateur d'une personne morale « ne peut utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers [...] l'information qu'il obtient en raison de ses fonctions, à moins qu'il ne soit autorisé à le faire par les membres de la personne morale ». Cette obligation survit forcément au terme du mandat de l'administrateur.

[79] Bien qu'il ne s'agisse pas de faire le procès de monsieur Plante, il faut néanmoins souligner qu'en règle générale, un employeur hésitera à se servir d'informations obtenues dans de telles circonstances contre le syndicat, histoire de ne pas brûler, comme on dit, auprès de ses collègues toujours syndiqués, le cadre qui lui a fait pareilles confidences. Or, dans le cas qui nous occupe, sans doute aveuglés par leur ressentiment, monsieur Plante n'a eu aucune réticence à s'ouvrir de la sorte, et madame Cyr, à se servir de l'information ainsi obtenue, comme elle n'avait eu aucune hésitation à enregistrer sa conversation du 3 juin 2014 avec le président du syndicat, malgré l'engagement pris par la défenderesse que cela ne se reproduirait plus.

[80] Force est donc de conclure que la défenderesse a enclenché tout ce processus et imposé les sanctions contestées aux plaignants en raison de la façon dont monsieur [REDACTÉ] avait assumé son rôle de dirigeant syndical par le passé, et que, comme l'ont soutenu les plaignants, madame [REDACTÉ] aura été qu'une victime collatérale de toute cette vendetta menée contre son ex-conjoint.

[81] Il ne fait en effet aucun doute que le sort de la plainte de madame [REDACTÉ] doit suivre celui réservé à celle de monsieur [REDACTÉ]. D'ailleurs, au sujet de la présomption

d'illégalité prévue à l'article 17 du Code, dans *Bourgeois c. Compagnie Wal-Mart du Canada*⁸, la Commission écrit ce qui suit :

[43] Plusieurs décisions traitent de la situation de personnes invoquant uniquement leur adhésion à l'association à titre d'exercice d'un droit donnant ouverture à la présomption de l'article 17 du Code. La Commission ne saurait mieux résumer la situation que ne l'a fait le juge Claude Saint-Arnaud du Tribunal du travail dans l'affaire *Paul Doyon et Gérard Légaré c. Laval Chrysler Plymouth Ltée* (1978 T.T. 379). Voici ce qu'il écrit à la page 382:

d) le fait d'être membre est déjà suffisant en soi.

Cette proposition ne peut être soutenue hors contexte et de façon absolue, car, bien sûr, en soi, être membre d'une association constitue l'expression d'un geste positif qui tombe sous l'article 3. Il faut en effet se demander depuis quand le salarié est devenu membre de l'association, car on ne peut mettre sur le même pied d'égalité le motif d'être devenu membre d'une association il y a dix jours, dix mois ou dix ans avant le congédiement. Certes, le salarié qui dépose sa plainte en déclarant qu'il croit avoir été illégalement congédié va plus aisément amener un commissaire à porter foi à sa prétention et à lui donner suite, si le congédiement a eu lieu à une période qui peut approximativement coïncider dans le temps à la signature de sa carte de membre; par ailleurs, il est difficile d'imaginer qu'un salarié puisse raisonnablement croire qu'ayant signé une carte de membre il y a dix ans il aurait été congédié pour cet unique motif. Voilà pourquoi la prétention du plaignant qu'il fut congédié pour activités syndicales devra-t-elle reposer sur des éléments permettant de déceler une relation entre le congédiement et l'activité syndicale. Il pourra s'agir d'une relation de temps, la concomitance entre l'activité syndicale et le congédiement permettant d'envisager avec sérieux la prétention du plaignant qu'il fut congédié pour ses activités syndicales; il pourra s'agir d'une relation entre le congédiement et l'ensemble des activités posées par l'association ou par ses membres comme groupe ou autrement, des attitudes, des gestes, des paroles posées par l'employeur avant ou au moment du congédiement, etc.

(Les soulignés sont ceux de la Commission.)

[82] C'est donc dire que la concomitance n'est qu'une façon d'entrevoir la possibilité d'un lien suffisant entre les activités syndicales et la sanction contestée, et que les activités en question ne doivent pas nécessairement avoir été exercées par le plaignant lui-même. Dans le cas qui nous occupe, tel que susdit, il est on ne peut plus clair que madame [REDACTED] a fait les frais des activités syndicales exercées par son ex-conjoint, en conséquence de quoi sa plainte doit elle aussi être accueillie.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes;

ANNULE les suspensions imposées à monsieur [REDACTED] et à madame [REDACTED];

ORDONNE à la Commission scolaire du Val-des-Cerfs de retirer la lettre de suspension de leur dossier et de verser à monsieur [REDACTED] et à madame [REDACTED] à titre d'indemnité et au plus tard dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire perdu du fait de leur suspension illégale, avec les intérêts.



André Bussière

M^e Gaétan Lévesque
RIVEST, SCHMIDT ET ASSOCIÉS
Pour les parties demandereses

Me Daniel Leduc
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie mise en cause

Date de la dernière audience : 2 novembre 2016

/ga

