

Le 12 juin 2025

Hélène Fortin  
720, Rue des Rocailles  
Québec (QC)  
G2J 1A5

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1373507 31 2406  
1373508 31 2406

TRAVAILLEUR(EUSE)/SALARIÉ(E) : Hélène Fortin

EMPLOYEUR : Réseau de transport de la Capitale

ASSOCIATION : Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc.

---

**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](http://www.tat.gouv.qc.ca)**

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossiers : 1373507-31-2406 1373508-31-2406

Dossiers accréditations : AQ-1003-5142 AQ-1003-5145 AQ-1004-0860  
AQ-1004-0954

Québec, le 12 juin 2025

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :**

**Myriam Bédard**

---

**Hélène Fortin**  
**Syndicat des employés du transport**  
**public du Québec Métropolitain inc.**  
Parties demanderesses

c.

**Réseau de transport de la Capitale**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 20 juin 2024, le Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc. (le Syndicat) et Hélène Fortin déposent des plaintes fondées sur les articles 3, 12, 14 et 15 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27. Ils reprochent au Réseau de transport de la Capitale (RTC) d'avoir sanctionné madame Fortin, présidente du Syndicat, en raison d'événements survenus dans le cadre de l'exercice de ses activités syndicales.

[2] Plus précisément, le RTC a conclu que madame Fortin s'était livrée à des gestes de harcèlement psychologique à l'égard de membres de l'exécutif syndical alors que toutes les personnes impliquées étaient libérées syndicalement à temps plein. En conséquence, il lui a imposé une suspension de trois mois sans salaire et une interdiction de se présenter sur les lieux du travail au cours de cette période, ce qui l'a empêchée d'exercer pleinement son rôle syndical, est-il allégué.

[3] Dans ces circonstances, le Syndicat plaide que la suspension et l'interdiction constituent de l'entrave et de l'ingérence dans les activités syndicales de même que des représailles en raison de ces mêmes activités, ce que proscriit la loi. Il prétend aussi que le RTC cherche ainsi à contraindre madame Fortin à cesser d'exercer ses droits découlant du *Code du travail*, en contravention de l'article 14.

[4] Il réclame le paiement de dommages moraux et punitifs tant pour le Syndicat que pour madame Fortin, qui demande aussi l'annulation de la mesure et le remboursement du salaire perdu.

[5] Le RTC, pour sa part, allègue avoir respecté ses obligations en matière de harcèlement psychologique et avoir imposé à madame Fortin une juste sanction à la suite de l'enquête sérieuse qu'il a menée. Rien ne justifie les ordonnances recherchées, plaide-t-il.

[6] Le 4 juillet 2024, le Tribunal rend une ordonnance provisoire (2024 QCTAT 2423) par laquelle il ordonne au RTC de « *permettre l'accès à ses terrains et centres à Hélène Fortin, comme à l'habitude, afin qu'elle puisse remplir pleinement son rôle syndical jusqu'à la fin de sa suspension ou jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur les plaintes dont le Tribunal est saisi* ».

[7] Le Tribunal doit maintenant décider de l'ensemble des plaintes sur le fond.

## **LE CONTEXTE**

[8] Le RTC compte quelque 900 chauffeurs d'autobus issus de tous les milieux. Hélène Fortin fait partie de ce groupe depuis mai 2002. Dès son embauche, elle s'implique dans la vie syndicale à titre de déléguée. Une quarantaine de personnes agissent à ce titre.

[9] Le 25 octobre 2017, madame Fortin devient présidente du Syndicat. L'exécutif syndical compte cinq personnes libérées de leurs tâches à temps plein : la présidente, le premier vice-président qui est aussi agent de grief, le deuxième vice-président, responsable des dossiers de santé et de sécurité du travail, le secrétaire-général et le trésorier.

[10] La présidente décrit son rôle comme étant de voir au respect de la convention collective, à la régie interne syndicale et à ce que les officiers exécutent les mandats qu'elle leur confie avec soin.

[11] Depuis 2017, la presque totalité des décisions est prise à l'unanimité, en rencontre des membres de l'exécutif. Il revient aux officiers de s'assurer du respect des décisions prises, tant par l'exécutif syndical que par l'assemblée des membres.

[12] Des élections au sein de l'exécutif se tiennent tous les ans. Les mandats ont une durée de deux ans. L'assemblée élit donc en alternance deux ou trois officiers, selon les années, pour chacun des postes.

[13] Les personnes élues ne le sont pas en raison de leurs connaissances liées au poste convoité, mais plutôt parce qu'elles sont connues et populaires auprès des chauffeurs.

[14] Certains des élus ont donc peu de connaissance des emplois dans les bureaux et du travail administratif, mais ils peuvent bénéficier de différentes formations offertes notamment par la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

[15] En octobre 2017, madame Fortin est élue à la présidence pour la première fois, Luc Bourassa au poste de deuxième vice-président, responsable de la santé et sécurité du travail, et Jean-Luc Gagnon à titre de trésorier. Deux membres de l'ancien exécutif demeurent : Frédérick Thibeault, premier vice-président et agent de griefs, en poste depuis 2012, et Ghislain Boudreau, secrétaire général.

[16] Madame Fortin précise qu'à cette époque les chauffeurs sont mécontents de la convention collective conclue en août 2017, malgré un taux d'acceptation de près de 90 %.

[17] À son arrivée, la nouvelle présidente bouscule les habitudes, ce qui a l'heur de déplaire aux membres de l'exécutif en place. Elle revoit plusieurs pratiques.

[18] D'abord, les relations entre les membres de l'exécutif sont modifiées. Monsieur Frédérick Thibault explique qu'avant l'arrivée de madame Fortin, il n'y avait pas de meneur dans le groupe. Tous étaient sur le même pied. Or, la nouvelle présidente se montre très directive. Elle affirme son leadership à tous les niveaux, adresse de nombreux reproches à ses collègues sur leur façon de travailler et exige le respect des nouvelles règles mises en place.

[19] Madame Fortin explique, pour sa part, que monsieur Thibault, en poste depuis 2012 et qui en est donc à son troisième mandat, avait l'ascendant sur l'ancien exécutif et

qu'il était pour lui difficile de se voir en quelque sorte rétrogradé, d'autant que certains changements apportés visaient particulièrement son travail. Pour madame Fortin, l'ancienne équipe souffrait d'un manque de structure et aucun des membres n'était porteur de dossiers.

[20] L'exécutif, mené par la présidente qui a constaté de nombreuses irrégularités, décide donc d'instaurer des politiques et des procédures internes, notamment à l'égard du remboursement des dépenses aux officiers qui ont à se déplacer ou à tenir des activités. Elle réalise aussi que certains griefs déposés hors délai par le premier vice-président et agent de grief ont été payés par le Syndicat aux salariés visés sans que la question ait été soumise à l'assemblée. Il est donc décidé de régulariser la situation. Il est arrivé par la suite que madame Fortin rappelle certains délais pour déposer des griefs à monsieur Thibeault en collant un aide-mémoire sur son écran d'ordinateur.

[21] Aussi, madame Fortin rappelle à l'ordre les officiers à plusieurs occasions sur le fait que seules les tâches se rapportant à leurs fonctions doivent être effectuées sur les heures de travail et que les ordinateurs ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles.

[22] Il est aussi décidé que toutes les rencontres d'ordre syndical doivent être tenues par deux officiers, et jamais seul à seul avec un représentant patronal. Madame Fortin aurait d'ailleurs apostrophé monsieur Thibeault après l'avoir vu discuter avec un représentant patronal à la suite d'une réunion.

[23] En ce qui concerne les relations avec les médias et le personnel politique, elles seront dorénavant assumées par la présidente.

[24] Madame Fortin rencontre les officiers individuellement deux fois par semaine pour connaître leurs objectifs hebdomadaires et les résultats obtenus. La fréquence de ces rencontres deviendra plus tard mensuelle. Deux réunions des membres de l'exécutif se tiennent mensuellement. Les dossiers de chacun y sont discutés et toutes les décisions y sont prises.

[25] La présidente s'avère être une personne droite, organisée, déterminée, contrôlante, directive, voire autoritaire à l'égard de son équipe. Elle est très exigeante en ce qui a trait à la ponctualité, l'assiduité et la qualité du travail à fournir et n'hésite pas à réprimander, privément ou devant les autres, un officier qui déroge à ses exigences. Elle fait aussi savoir que toute lacune grave pourrait être soumise à l'assemblée qui décide du sort des officiers. Madame Fortin utilise parfois un langage cru et hausse souvent le ton. Elle est animée d'un souci de transparence dans l'exécution de son mandat syndical et recherche les meilleurs bénéfices pour les membres de l'unité de négociation qu'elle représente.

[26] Il faut souligner que tous les membres de l'exécutif utilisent un tel langage, contenant de nombreux blasphèmes, tant dans leurs communications écrites que verbales.

[27] Au cours de ce premier mandat, Luc Bourassa, deuxième vice-président, devient en quelque sorte le bras droit de la présidente qui lui demande de surveiller l'exécution du travail au cours des périodes où elle doit s'absenter. Son rôle n'est pas d'intervenir en cas de problème, mais de lui rapporter les anomalies.

[28] Comme mentionné, tous les ans, deux ou trois postes à l'exécutif sont pourvus. En 2018, monsieur Thibeault ne demande pas le renouvellement de son mandat en raison de l'ambiance qui règne au sein de l'exécutif, allègue-t-il. Selon certains, madame Fortin n'aime pas monsieur Thibeault. Un jour au cours duquel elle a découvert qu'il aurait enregistré un représentant patronal à son insu, elle l'aurait traité ouvertement de « *menteur comme son père* ». Daniel Labbé est alors élu et lui succède au poste de premier vice-président et agent de grief. Réjean Letiec, quant à lui, a remporté le poste de secrétaire général contre monsieur Boudreault.

[29] Après son retrait de l'exécutif, monsieur Thibeault demande plusieurs fois à son successeur le dépôt de griefs sur différents sujets, ce qui lui est refusé à chaque fois. L'ex-premier vice-président aurait alors menacé le Syndicat de plaintes de manquement à son devoir de représentation fondées sur l'article 47.2 du *Code du travail*, sans toutefois s'exécuter.

[30] Plus tard, en 2022, une altercation à coup d'injures entre lui et madame Fortin a lieu dans les locaux syndicaux, à la suite d'un autre refus de déposer un grief. Les relations entre eux demeurent à ce jour très tendues.

[31] En 2019, madame Fortin est réélue tout comme Luc Bourassa, second vice-président. Julie Hamel remplace Jean-Luc Gagnon, qui n'a pas sollicité de nouveau mandat, au poste de trésorier.

[32] Lui aussi se plaint du contrôle exercé par madame Fortin. Lorsqu'il a été élu, lui et la présidente étaient amis. Monsieur Gagnon, axé sur les relations humaines, aime le travail « *sur le plancher* » avec ses collègues, mais il a beaucoup de difficultés à exécuter les tâches administratives inhérentes à la trésorerie. Il n'est pas familier avec les principes de comptabilité et n'est pas à l'aise avec l'utilisation d'un ordinateur. Il éprouve aussi des difficultés à la compréhension de textes et la qualité de son français écrit est déficiente. Il commet donc de nombreuses erreurs et la présidente les lui souligne parfois de façon méprisante, allègue-t-il. En octobre 2018, par exemple, l'exécutif n'a pas pu présenter les états financiers et les prévisions budgétaires, puisque le travail de monsieur Gagnon contenait trop d'erreurs. Malgré l'aide et la formation offertes par la CSN et les autres

élu, il n'y arrive pas. Il est aussi l'objet de moquerie de la part de ses collègues, notamment sur son éloquence. Il a de la difficulté à prononcer certains mots, explique-t-il.

[33] Par ailleurs, monsieur Gagnon se révèle irritable et est aussi impliqué dans des altercations qui surviennent avec différents intervenants. Au surplus, le trésorier a la mauvaise habitude de s'endormir pendant les réunions, que ce soit celles de l'exécutif, des comités de relations du travail ou lors de différentes présentations. Un membre de la direction, très contrarié, a dénoncé ce manquement à madame Fortin en lui demandant de gérer cette situation. Il arrive même à monsieur Gagnon de somnoler à son bureau. La présidente affirme l'avoir un jour entendu ronfler. Exaspérée, elle s'est approchée et l'a tapé derrière la tête pour le réveiller. Il s'est excusé. En audience, monsieur Gagnon déplore que ses collègues aient le droit de bâiller, mais que lui n'ait pas le droit de somnoler!

[34] À un moment au cours de la deuxième année du mandat du trésorier, tous conviennent qu'il ne devrait pas solliciter un renouvellement et lui en font part au cours d'une réunion de l'exécutif. Monsieur Gagnon le prend très mal, mais se résigne à partir. En assemblée générale, il a annoncé qu'il quittait son poste en raison de contraintes personnelles. Julie Hamel, une amie de monsieur Gagnon, lui succède.

[35] En 2020, en raison de la pandémie, les mandats sont prolongés. Le poste du secrétaire général est cependant laissé vacant. Madame Fortin assumera ces fonctions en plus de celles liées à son poste de présidente. C'est au cours de cette période qu'est installé un programme d'accès à distance du poste de travail du secrétaire général.

[36] Au cours de l'été 2021, monsieur Gagnon rencontre madame Fortin et exprime son désir de revenir à l'exécutif. Elle lui confirme que le poste de secrétaire général est à pourvoir. Elle précise que ce poste est au cœur des activités du Syndicat. Il implique les entrées de toutes les informations provenant de l'employeur, la gestion des agendas, des libérations syndicales, la préparation des élections et bien d'autres tâches. Monsieur Gagnon devra fournir beaucoup d'efforts s'il obtient le poste, lui précise-t-elle.

[37] Il faut dire que, malgré les faiblesses connues de monsieur Gagnon, madame Fortin et les autres membres de l'exécutif sont intéressés par cette candidature inattendue qui bloquerait celle d'un autre candidat dit « *d'allégeance patronale* », indésirable dans l'équipe.

[38] C'est ainsi que mesdames Fortin et Hamel s'engagent à aider monsieur Gagnon dans l'exécution de ce travail qu'elles savent difficile pour lui.

[39] Par ailleurs, madame Fortin prévient tous les membres de son équipe que la prochaine année sera exigeante. Les négociations commencent en septembre 2022 et ils doivent comprendre que ce n'est pas une mince tâche. Il faut se préparer à travailler

beaucoup, à toute heure du jour ou de la nuit. La pression sera grande sur les membres de l'exécutif. Ce n'est pas non plus le temps de prendre des vacances. Le premier vice-président Labbé décide pour sa part de ne pas s'engager dans cette voie et quitte l'exécutif.

[40] C'est dans ce contexte qu'en octobre 2021, madame Fortin est réélue pour un troisième mandat. Sébastien Thibodeau obtient un mandat d'un an (durée ajustée à la suite de la pandémie) à la première vice-présidence. Luc Bourassa est réélu comme deuxième vice-président. Un mandat d'un an (durée ajustée en raison de la pandémie) est confié à Jean-Luc Gagnon comme secrétaire général et la trésorière, Julie Hamel, est réélue.

[41] Monsieur Gagnon entre donc en fonction comme secrétaire général du Syndicat. Les tâches lui sont confiées progressivement afin qu'il se familiarise tranquillement avec les différents aspects de son poste. Madame Fortin, qui le supervise de près et assure sa formation, lui assigne d'abord la gestion des courriels, et un peu plus tard, celle des agendas et ensuite celle des libérations et ainsi de suite. La présidente assumait depuis un certain temps les tâches du secrétaire général dont elle se décharge progressivement au rythme où monsieur Gagnon accroît les siennes.

[42] Le secrétaire général est aussi chargé de mettre à jour les dossiers des 900 chauffeurs en y triant et classant toutes les informations les concernant. C'est un travail fastidieux qu'avait entrepris son prédécesseur et qu'il faut mener à terme.

[43] Au bout de quelques semaines, madame Fortin réalise que monsieur Gagnon a du mal dans le classement de données et que la gestion des agendas papier et électronique posent des difficultés, certaines informations étant omises. Sa supervision rapprochée irrite monsieur Gagnon qui se sent surveillé. Pour madame Fortin, les informations qu'il manipule sont cruciales et elle doit se montrer très rigoureuse dans leur traitement.

[44] Elle décide donc de créer une « boîte » d'items à valider, question de ne rien échapper. Elle reprend le contrôle des agendas et retire monsieur Gagnon du comité « horaires et parcours » afin de lui laisser plus de temps et la possibilité de se concentrer sur ses tâches principales. Monsieur Gagnon est déçu, voire fâché. Sa présence sur ce comité constituait pour lui un travail très satisfaisant. Madame Fortin le convainc qu'il pourra y reprendre sa place lorsqu'il sera en maîtrise de son poste.

[45] Le secrétaire général se plaint d'être constamment surveillé. Parfois, madame Fortin prend même le contrôle de son poste de travail à distance, lui reproche-t-il. Il faut toutefois rappeler qu'elle continue d'accomplir plusieurs tâches liées à la fonction de secrétaire général. Aussi, les priorités identifiées par madame Fortin changent constamment, selon monsieur Gagnon. On comprend de la preuve que

monsieur Gagnon a du mal à établir l'importance des dossiers, selon leur évolution, et à fixer des priorités. Elle le guide donc en ce sens, très étroitement.

[46] Selon madame Fortin, monsieur Gagnon finit par être en mesure d'accomplir approximativement deux de ses tâches. Il continue toutefois de s'endormir pendant les rencontres de divers ordres, ce qui a pour résultat que ses notes sont incomplètes. Malgré ses difficultés et les mises en garde de la présidente sur les efforts à fournir en période de négociation, il part à la chasse en octobre 2022 alors que non seulement les négociations sont amorcées, mais qu'il est responsable de l'organisation de l'assemblée générale annuelle qui se tient à cette période.

[47] En octobre 2022, on comprend qu'en raison de la négociation en cours, le Syndicat ne tient pas d'élections. Mesdames Fortin et Hamel et monsieur Bourassa poursuivent leur mandat. Ceux de Sébastien Thibodeau et Jean-Luc Gagnon sont reconduits.

[48] À la fin du mois d'octobre 2022, lors d'une rencontre de préparation à la négociation qui se tient dans les locaux de la CSN, madame Fortin doit s'absenter avec monsieur Thibodeau pour un autre dossier. Elle demande donc aux autres membres de continuer leur travail.

[49] À son retour, elle constate qu'ils n'ont rien fait et elle s'emporte. Elle est exaspérée par le manque de sérieux et de rigueur dont ils font preuve alors qu'ils s'appêtent à négocier le contrat de travail de 900 personnes. Elle ne peut pas croire qu'elle s'en va en négociations avec une telle équipe, leur lance-t-elle.

[50] À la même époque, monsieur Gagnon et madame Hamel affirment qu'avec monsieur Thibodeau, ils se sont adressés deux fois à la conseillère syndicale CSN pour se plaindre du comportement de madame Fortin. La première fois, lors d'une visite de la conseillère, ils auraient exprimé certaines façons de faire de la présidente avec lesquelles ils étaient très inconfortables. Aucune demande n'est cependant adressée et aucun conseil n'est offert. La seconde rencontre, dans les bureaux de la CSN, aurait duré plus de trois heures. Madame Hamel explique au Tribunal avoir soumis toutes ses doléances à propos de sa présidente, mais n'avoir adressé aucune demande précise à la conseillère, croyant que la dénonciation à elle seule entraînerait des actions. Par ailleurs, lui expliquent-ils, aucun des membres de l'exécutif n'est prêt à assumer la responsabilité de la négociation. Madame Fortin doit donc rester en poste. Ils déplorent toutefois devant le Tribunal qu'aucun suivi n'ait été fait. Monsieur Gagnon, pour sa part, affirme qu'ils ont spécifiquement demandé de prendre des mesures pour que le comportement reproché cesse. Il croit que leurs plaintes ont été transmises parce qu'un matin madame Fortin est arrivée fâchée au travail en expliquant qu'elle avait parlé à la conseillère et que dorénavant, elle n'interviendrait plus dans leur travail et les laisserait « *se planter* ».

[51] Madame Fortin explique pour sa part avoir parlé à la conseillère qui lui aurait suggéré de cesser de prévenir ou de couvrir les erreurs faites par les officiers dans le cadre de leurs fonctions afin qu'ils puissent apprendre de ces erreurs. S'ils se révèlent incompetents, ils devront en répondre devant l'assemblée, aurait-elle précisé.

[52] À cette même époque, madame Fortin constate que monsieur Bourassa néglige certaines tâches sous sa responsabilité. Elle soupçonne qu'il veuille quitter l'exécutif. Trois fois déjà, il avait menacé de démissionner à la suite d'incidents entraînant pour lui une remise en question. Cette fois, alors qu'il reste un an à son mandat, il annonce sa démission le 8 novembre 2022. Le 9, il remet sa lettre à madame Fortin et vide son bureau. Il allègue avoir eu une discussion désagréable avec la présidente dans les jours qui ont précédé à propos du suivi qu'il n'aurait pas fait de certains dossiers. Il explique sa décision devant le Tribunal par l'accumulation de comportements de sa présidente à l'égard des membres de l'équipe. Pourtant, les différents échanges de messages texte produits révèlent plutôt des relations très amicales. Il précise d'ailleurs que tous ont été surpris de cette démission puisqu'ils croyaient que lui et madame Fortin étaient amis.

[53] Monsieur Bourassa ajoute qu'il a avisé les conseillers de la CSN de son départ en leur demandant de ne prendre aucune mesure contre madame Fortin parce qu'elle est la meilleure pour aller chercher des gains pour les chauffeurs.

[54] Madame Fortin prend mal cette annonce et accuse monsieur Bourassa de « *partir en sauvage* » en pleine négociation. À son départ, elle éclate en sanglots. Elle est fatiguée. Sa tâche s'alourdit de jour en jour.

[55] Elle compte sur le congé des fêtes pour se reposer, mais certaines situations difficiles émotivement concernant des membres exigent d'elle beaucoup d'énergie.

[56] En avril, un incident délicat survient. Une membre communique avec madame Fortin et révèle des informations sensibles à propos d'un événement concernant quelques membres reliés entre eux dans leur vie personnelle. La connaissance de ces informations par ces personnes risque d'entraîner des conséquences très néfastes sur elles. Une décision de gestion de crise est alors prise par l'exécutif syndical et implique que l'information soit gardée confidentielle jusqu'après l'assemblée des membres à venir. Or, madame Fortin apprend dans les jours qui suivent que monsieur Gagnon a révélé l'information. À la suite de cette divulgation au moins une des personnes concernées a vécu des problèmes importants qui auraient pu avoir des conséquences dramatiques. En révélant l'information, monsieur Gagnon a agi à l'encontre de la décision prise par l'exécutif à laquelle il a participé afin de minimiser les risques appréhendés. Ce manquement aurait pu avoir de graves conséquences impliquant la responsabilité des officiers.

[57] Pour madame Fortin, c'en est assez. Elle n'en peut plus. Non seulement l'aide qu'elle doit fournir à monsieur Gagnon exige trop d'énergie, mais elle a totalement perdu confiance en lui.

[58] Elle est exténuée et après des semaines de valse-hésitation, elle prend la décision de démissionner si monsieur Gagnon demeure en poste. C'est elle ou lui, soumet-elle à la conseillère de la CSN. En pleine période de négociation, la conseillère convoque l'équipe le 3 avril pour tenter d'arranger les choses. Monsieur Gagnon accepte de prendre quelques jours de maladie pour laisser le champ libre à la présidente en cette période cruciale. Dans les jours qui suivent, les autres membres de l'exécutif l'incitent à quitter son poste. Ils ne peuvent se permettre de perdre la présidente. Il finit par démissionner le 14 avril 2023.

[59] Le 5 juillet 2023, une entente de principe concernant les conditions de travail des chauffeurs intervient. La convention collective conclue échoit en 2027.

[60] En octobre 2023, madame Fortin est réélue, Sébastien Thibodeau continue son mandat de premier vice-président, Isabelle Lavoie (qui avait succédé à Luc Bourassa démissionnaire le 9 novembre 2022) est réélue deuxième vice-présidente, Sandra Garneau est élue pour compléter le mandat de secrétaire général de Jean-Luc Gagnon, démissionnaire, et Julie Hamel, trésorière, est réélue.

[61] Lors de cette assemblée d'octobre 2023, monsieur Gagnon a l'intention de lire une « lettre » adressée à la présidente, datée du 24 octobre. Il s'agit d'un document de presque cinq pages dans lesquelles il se plaint de madame Fortin. Il commence en parlant des trois jours au cours desquels il a été forcé de rester chez lui parce que la présidente ne pouvait plus travailler en sa présence. Puis, il précise qu'il aurait fait moins d'erreurs s'il avait eu moins de pression de sa part. Il explique longuement pourquoi il était incapable de tenir l'agenda comme cela lui était demandé. Il lui reproche de faire elle-même certaines inscriptions. Il considère que c'est du travail en double et qu'en plus des autres tâches, il est difficile de gérer aussi l'agenda. La surveillance exercée sur lui a été source de grand stress, ajoute-t-il. Le retrait de certaines tâches qu'il appréciait particulièrement, pour le punir, croit-il, l'a grandement affecté. Le travail colossal de la mise à jour des dossiers des chauffeurs a mis sur lui une « *pression incroyable* ». Malgré ses efforts, il a encaissé les insultes : se faire traiter de « *pas de cou..., ou de bébé lala* ». Il aurait demandé de l'aide à la CSN, sans succès. Il lui reproche d'avoir « repris » certaines journées alors que lui a dû prendre 3 jours de congé forcé. Il la blâme d'avoir pris l'exécutif et le groupe chauffeurs en otage « *au risque de mettre la négo en péril* ». Il conclut ce document, conçu pour être lu en assemblée, avec une proposition :

OUI ou NON

Que le SETPQM rembourse les 3 jours de maladies de monsieur Jean-Luc Gagnon à l'employeur.

Le RTC pourra rebanquer mes journées de maladies et me payer aux gratifications.

Je demande un vote secret pour que tout le monde soit à l'aise de voter s'en être intimidé

Ça aurait pu se passer autrement.

Merci de m'avoir écouté

[Transcription textuelle]

[62] Il ne lira finalement pas le document en assemblée.

[63] Il explique qu'après l'assemblée, entre le 23 octobre et le mois de décembre 2023, son moral est au plus bas. Il se sent humilié et ne peut plus soutenir le regard des autres. Il a écrit cette lettre, précise-t-il en audience, pour qu'il y ait des preuves s'il lui arrive quelque chose.

[64] Le 4 décembre, il se rend au bureau du directeur relations du travail et santé et sécurité du travail, Jocelyn Hébert, et lui remet le document en question dans une enveloppe cachetée en lui demandant de le lire plus tard. Monsieur Gagnon précise qu'il ne veut pas être identifié.

[65] Monsieur Hébert prend connaissance de la lettre quelques jours plus tard. Il est préoccupé. Il connaît ses obligations en matière de harcèlement, mais il s'agit d'un ex-membre de l'exécutif syndical qui dénonce la présidente en poste. Il discute donc avec son équipe, Catherine Rodrigue, conseillère principale en ressources humaines et Gilles Lachance, son supérieur, chef des relations du travail. Madame Bélanger, directrice exécutive et cheffe de l'administration, est aussi informée.

[66] Ils croient qu'ils ne peuvent fermer les yeux devant des événements qui concernent des employés du RTC dans les locaux du RTC, mais sont conscients que cette affaire soulève une question d'ingérence dans les activités syndicales. Ils ne tentent toutefois pas de diriger monsieur Gagnon vers d'autres intervenants syndicaux.

[67] Madame Rodrigue est mandatée pour effectuer des recherches et prendre des conseils auprès de juristes. Après avoir pris connaissance d'une récente décision de l'arbitre Dominique-Anne Roy sur le sujet, elle conclut qu'ils ont l'obligation d'agir. Il est décidé, de concert avec la directrice exécutive, de confier le dossier à une firme externe - la même qui a agi dans le dossier arbitral précité même si elle est de Montréal - « *pour rester neutre et impartial* », explique le directeur Hébert.

[68] En janvier, le directeur Hébert communique avec monsieur Gagnon pour l'informer qu'il va ouvrir une enquête.

[69] Le 15 février 2024, le chef Lachance et le directeur Hébert annoncent à madame Fortin qu'elle est visée par une dénonciation en lien avec des gestes d'intimidation, de menaces, de dénigrement et de harcèlement qu'elle aurait commis. Aucun autre détail ne lui est fourni malgré ses demandes. On l'informe qu'une enquête sera faite et que, sur instructions de la firme externe mandatée, aucun autre détail ne lui sera fourni à ce moment.

[70] Madame Fortin ignore donc qui se plaint d'elle et de quoi on se plaint précisément. Le chef Lachance lui demande s'il doit informer la CSN de l'affaire. Elle répond qu'elle s'en chargera.

[71] On refuse de lui donner toute autre information. De retour au bureau, madame Fortin avise les membres de l'exécutif de la situation et en fait de même avec le conseiller syndical de la CSN.

[72] Ils conviennent de transmettre un courriel de demande de précisions, ce que fait madame Fortin dès le lendemain. Elle requiert qu'on lui transmette par écrit les faits qui lui sont reprochés ainsi que la date de la plainte de harcèlement et d'incivilité, seule information qui lui a été communiquée, formulée à son égard.

[73] Le directeur Hébert répond le 21 février qu'il ne s'agit pas d'une plainte, mais d'une dénonciation, sans expliquer quelle est la différence, qui a été transmise en fin d'année. Au terme de l'analyse, la décision d'ouvrir un dossier d'enquête et de le confier à l'externe a été prise. L'enquêtrice mandatée rencontre des personnes pour recueillir de l'information sur les allégations soulevées. On lui donnera plus de détails lors de la rencontre visant à obtenir sa version des faits qui sera convoquée dans les prochaines semaines.

[74] Le 28 février, madame Fortin écrit à la conseillère principale en ressources humaines et l'informe des vérifications faites. Elle lui affirme que l'enquêtrice ne peut empêcher la prise de notes par l'officier syndical accompagnateur. Le 6 mars, Catherine Rodrigue répond que la personne qui est rencontrée peut prendre des notes et qu'elle ne peut être accompagnée d'une personne déjà rencontrée ou qui pourrait l'être dans le cadre de l'enquête. Aussi, afin de conserver la confidentialité du processus d'enquête, les copies des comptes-rendus de rencontres pourront être remises aux personnes témoins à la fin de l'enquête, sauf pour les personnes mises en cause qui les recevront à la fin de la rencontre. Finalement, elle réitère que tout employé doit collaborer à ce type d'enquête et se rendre disponible en conformité de la clause 11.03 de la convention collective.

[75] Il est aussi question du moment des rencontres. Madame Fortin fait valoir qu'elles doivent se tenir sur les heures normales de travail et qu'aucune rencontre ne devrait avoir lieu un jour férié.

[76] Malgré l'absence de précisions fournies à madame Fortin sur ce qui lui est reproché et le fait que le travail syndical semble en cause, le Syndicat décide de collaborer à l'enquête.

[77] Le 27 mars, l'enquêtrice rencontre madame Fortin, qui signe comme les autres personnes rencontrées, un engagement de confidentialité qui peut entraîner des sanctions s'il n'est pas respecté, est-il précisé. L'enquêtrice affirme avoir informée madame Fortin de l'ensemble des allégations qui la visaient dans le cadre de l'enquête et lui avoir permis de donner sa version des faits. Aucun fait précis n'est toutefois discuté, selon la présidente. On discute essentiellement d'événements qui seraient survenus, sans indiquer de dates ni de noms.

[78] Madame Fortin souligne que de nombreuses questions qui lui sont posées portent sur la structure du Syndicat et le travail syndical.

[79] Dans sa déclaration sous serment, produite au soutien de la demande d'ordonnance provisoire, l'enquêtrice, déclare ensuite ce qui suit :

6. À l'issue des rencontres tenues et à la lumière de la documentation reçue, les événements tels que perçus par les personnes rencontrées, et concernant les comportements de Mme Fortin, ont été rassemblés sous ces allégations :
  - 1) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif** syndical (ci-après nommé l'« exécutif »), Mme Fortin aurait tenu des propos dénigrants au sujet de collègues.
  - 2) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait fait des reproches et aurait dénoté des erreurs de certains collègues, et ce, devant le reste de l'exécutif.
  - 3) **À quelques occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait fait des menaces à des collègues.
  - 4) **À quelques occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait isolé des collègues en refusant que de l'aide leur soit apportée ou en leur retirant l'accès à des informations syndicales.
  - 5) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait crié et se serait mise en colère contre des collègues.
  - 6) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait tenté de contrôler et de surveiller ses collègues.

7. Les allégations qui concernaient **plus particulièrement** la gestion du syndicat, c'est-à-dire les allégations 2, 4 et 6, n'ont pas été retenues dans le cadre de l'enquête comme il s'agissait de la gestion interne appartenant au syndicat. [...]

[Emphases ajoutées]

[80] Il y a lieu de rappeler que madame Fortin est en poste au sein de l'exécutif syndical depuis 2017, soit environ sept ans, et qu'elle y est à titre de présidente.

[81] Par ailleurs, l'enquêtrice n'explique pas comment elle a déterminé ce qui constitue pour elle « *la gestion du syndicat* » qu'elle a exclue de son enquête. Elle allègue simplement que les allégations 2, 4 et 6 n'ont pas été retenues. Elle conclut ensuite que les allégations retenues « *se qualifient de harcèlement psychologique au travail* ».

[82] Le 9 avril, il est question du fait que les personnes rencontrées par l'enquêtrice seront accompagnées par un représentant désigné par le Syndicat. L'employeur s'y oppose, invoquant que si une personne souhaite être accompagnée, elle peut l'être par quelqu'un qui n'a pas été rencontré ou qui ne le sera pas dans le cadre de l'enquête. Madame Fortin insiste sur le droit des salariés d'être accompagnés par leurs représentants élus qui sont tous susceptibles d'être interrogés, considérant l'affaire. La réponse émanant du chef Lachance se lit ainsi :

Je donne suite au dernier courriel que tu as envoyé à Catherine concernant la représentation syndicale lors de l'enquête. Je tiens à te rappeler que ce processus d'enquête appartient à la direction et ne fait pas l'objet de négociation. Nous y avons établi des règles claires selon les bonnes pratiques en la matière. Catherine a répondu à chacun de tes courriels et notre position demeure la même à l'effet qu'une personne convoquée comme témoin ne peut être également une personne accompagnatrice d'un autre témoin.

Tu nous mentionnes que ce dossier est particulier et nous en sommes bien conscients, d'où l'importance de franchir chacune de ses étapes dans les règles de l'art selon ce qui est recommandé dans toutes les règles de procédure d'enquête. C'est un dossier effectivement très particulier, dans lequel tu es la personne visée.

Nous ne choisissons pas qui va accompagner Isabelle, nous vous mentionnons seulement que ce ne peut pas être Sébastien étant donné qu'il a été convoqué comme témoin. **Nous vous demandons pour une dernière fois de collaborer à l'enquête en désignant une personne accompagnatrice n'ayant pas été assignée comme témoin.**

Isabelle est attendue ce jeudi 11 avril à 9 h 30, salle A-233 du centre Lebourgneuf pour rencontrer l'enquêtrice au dossier. **Une absence de respect de ces**

**consignes nous obligera à considérer un manquement à l'obligation de collaboration et une intention d'entrave au processus.**

[Emphases ajoutées]

[83] Le même jour, les quatre membres de l'exécutif actuel signent une réponse à ce courriel adressé à madame Fortin par le chef Lachance. Devant le refus du RTC qu'une des membres soit accompagnée par la personne désignée par le Syndicat, l'exécutif rappelle que l'enquête concerne des employés syndiqués qui ont droit à une juste et saine représentation. Ils réitèrent que le fonctionnement syndical leur appartient et maintiennent leur position sur l'accompagnateur désigné. La lettre se termine en ces termes :

Du point de vue syndical, il y a aucune intention d'entrave à l'enquête de la part du comité exécutif étant donné que Sébastien Thibodeau a déjà témoigné et qu'ainsi, le témoignage d'Isabelle Lavoie ne pourra d'aucune façon biaiser son témoignage déjà effectué. **Nous voulons simplement que l'ingérence syndical de la part de l'employeur cesse.**

Si toutefois vous maintenez votre position et décidez d'imposer des mesures quelconques aux officiers concernés, le syndicat se gouvernera en conséquence.

[Emphase ajoutée, transcription textuelle]

[84] Le chef Lachance, qui semble irrité, répond le 10 avril :

J'ai pris connaissance de votre lettre du 9 avril 2024, signée par votre comité exécutif. D'entrée de jeu, je dois vous dire que **nous interprétons votre position comme un manque de collaboration du syndicat à une enquête importante et une apparence d'entrave** aux bonnes pratiques du déroulement d'enquête administrative.

Nous estimons qu'en tant que comité exécutif, vous avez la marge de manœuvre pour adapter vos procédures de manière à faciliter la démarche, et ce dans le respect des bonnes pratiques. Nous constatons que manifestement vous ne le faites pas.

Ne voulant pas affecter davantage le bon déroulement de l'enquête en cours, malgré notre consigne énoncée à plusieurs reprises, nous acceptons qu'une personne ayant été témoin dans l'enquête soit également une personne accompagnatrice, en l'occurrence monsieur Sébastien Thibodeau.

[Emphase ajoutée]

[85] Ainsi, il considère la demande syndicale comme un manque de collaboration et de l'entrave en ce que le Syndicat peut agir autrement, prétend-il, mais s'y refuse.

[86] Vers la mi-avril, on ne sait toujours pas quand le rapport va sortir. Les rumeurs vont bon train chez les chauffeurs. Madame Fortin, qui envisage un recours en diffamation, songe à convoquer une assemblée générale pour expliquer ce qui se passe et l'implication des anciens membres. Le chef Lachance, qu'elle a rencontré pour lui faire part de la situation, l'invite à la prudence considérant l'engagement de confidentialité qu'elle a souscrit.

[87] Le 2 mai, le RTC reçoit le rapport de l'enquêtrice externe. Devant les difficultés à fixer une rencontre pour expliquer le rapport à madame Fortin, on lui transmet, le 24 mai 2024, un « [r]ésumé des conclusions de l'enquête administrative menée par la firme Relais Expert Enquête et Médiation Inc., fin du processus administratif d'enquête en harcèlement psychologique et suivi du dossier ». Ce résumé tient sur six pages. Chacune des trois allégations retenues est détaillée.

[88] Concernant les propos dénigrants, on donne plusieurs exemples du langage cru utilisé par madame Fortin à l'égard des membres de l'exécutif.

[89] Les « menaces » reprochées dans la deuxième allégation retenue réfèrent au fait que la présidente aurait annoncé son intention de porter à la connaissance de l'assemblée des erreurs commises par des collègues de l'exécutif. Sur ce point, il a lieu de reproduire cet extrait de la page 3 du « résumé » fourni par le RTC :

Or, l'enquête conclue[sic] que bien que le Syndicat puisse avoir une obligation de transparence envers ses membres, de tels propos sont de nature à créer un malaise et un sentiment d'humiliation chez les officiers ciblés. Selon les conclusions de l'enquête, bien que monsieur Jean-Luc Gagnon commettait effectivement beaucoup d'erreurs et bien que vous n'avez pas le pouvoir de mettre fin au mandat d'un officier, le fait de rapporter de l'information aux membres peut avoir un impact sur leur perception de l'officier ainsi pointé devant tous.

[90] En ce qui a trait à la troisième allégation retenue, soit d'avoir crié et de s'être mise en colère contre ses collègues de l'exécutif, on lui reproche généralement certains événements qui seraient survenus depuis 2017, il y a donc environ sept ans, mais sans les situer dans le temps, sauf pour deux d'entre eux.

[91] Dans ce résumé du RTC, on conclut au harcèlement psychologique au travail, ce qui met fin à l'enquête administrative de la firme externe, est-il précisé. Le RTC ajoute qu'il fera l'analyse complète de l'information, procédera à toute vérification utile et convoquera madame Fortin avant de prendre sa décision.

[92] La présidente est abasourdie.

[93] Le 29 mai, elle est convoquée à une rencontre afin de compléter l'enquête patronale. Elle est accompagnée d'une conseillère syndicale de la CSN et non d'un

membre de l'exécutif syndical comme prévu, ce qui est souligné par le RTC qui refuse toujours de lui remettre le rapport d'enquête.

[94] On lui avait annoncé deux jours plus tôt qu'il serait question lors de cette rencontre des deux points suivants :

1. Le résumé des conclusions de l'enquête administrative à votre endroit à la suite d'une dénonciation d'harcèlement psychologique que nous vous avons transmis par courriel le 24 mai dernier.

2. **Vos interférences au cours du processus de l'enquête administrative.**

[Emphase ajoutée]

[95] Au cours de cette rencontre, madame Fortin admet certains faits, mais en nie d'autres. Elle croit à un complot des anciens membres de l'exécutif, ceux qui prétendent avoir été harcelés. Elle admet avoir partagé le résumé du rapport qui lui a été transmis avec les membres de l'exécutif syndical actuel, ce qui constitue, selon le RTC, un manquement à l'engagement de confidentialité qui a été exigé à l'égard de ces informations.

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

[96] Le 10 juin, les représentants patronaux et syndicaux tiennent, hors la présence de madame Fortin, une autre rencontre concernant la détermination de la mesure disciplinaire à venir. Le RTC avance qu'une sanction sévère devrait être imposée à madame Fortin dont le dossier disciplinaire est vierge, d'abord pour passer un message clair et aussi en raison d'un « *haut risque de récurrence* », ce que nie évidemment le Syndicat.

[97] Le 12 juin, les représentants patronaux informent madame Fortin, accompagnée de son représentant syndical, qu'elle est suspendue sans traitement pour une période de trois mois et qu'il lui est interdit de se présenter sur les terrains et centres du RTC pendant cette période. Une lettre de suspension de sept pages lui est remise. Il y est précisé que la compréhension des représentants patronaux est que pendant la suspension, le vice-président syndical assurera la présidence de façon intérimaire. Des attentes à l'endroit de madame Fortin sont aussi exprimées : respect des obligations de civilité au travail, de la directive générale du RTC et de l'engagement de confidentialité de l'enquête administrative. Elle doit également éviter toute forme de représailles auprès des employés concernés. On comprend qu'il s'agit des quatre membres de l'exécutif syndical en cause qui ne le sont plus au moment de la sanction.

[98] Il est de plus précisé que le lien de confiance est fragilisé et que madame Fortin devra faire un « *véritable travail d'introspection* » lui permettant de réaliser la gravité des reproches qui lui sont adressés et pour « *opérer une modification substantielle* » de son

comportement. Si elle ne se conforme pas aux attentes, des mesures plus sévères pourront être prises.

[99] Il y a lieu de souligner les facteurs dits aggravants qui ont été retenus par le RTC. Il est d'abord question de plusieurs membres qui auraient vécu « *une multitude de situations, d'événements et de forme [sic] de manifestations de harcèlement psychologique* », du fait qu'elle aurait menti sur sa connaissance d'une directive de relance d'un comité au début 2024, du fait qu'elle s'est dite outrée des conclusions de l'enquête administrative, de son rejet du blâme sur le contexte de pression vécu, les lacunes de certains de ses collègues et les consignes de la CSN, de se considérer comme victime d'un complot mis sur pied par les anciens membres de l'exécutif syndical, de son « interférence » dans le processus d'enquête et du non-respect de son engagement de confidentialité en partageant le résumé du 24 mai avec les membres de l'exécutif syndical actuel.

[100] La plainte dont le Tribunal est saisi fait état que madame Fortin et son représentant lors de cette rencontre du 12 juin ont demandé des précisions sur l'interdiction imposée. Il est allégué que « *les représentants du défendeur ont répondu que l'intention du défendeur est bien que Mme Fortin ne puisse plus se trouver physiquement sur les lieux de travail, à l'exception de rencontres avec le Syndicat pour la préparation du dossier relatif à sa suspension comme n'importe quel autre salarié, et ce, sous réserve de demander la permission à l'avance* ». Puis, on lit ce qui suit :

48. Après argumentation par Mme Fortin et M. Gauthier, le défendeur a finalement accepté que Mme Fortin se présente sur les lieux de travail pour trois motifs, soit la signature d'effets bancaires, sa participation au Comité régime de retraite et la consultation de son dossier personnel, mais toujours sous réserve d'en aviser ses représentants à l'avance.

[101] Le 12 juin, dès 8 h 45, un représentant patronal transmet un message texte au vice-président lui demandant de « *confirmer aux équipes* » qu'il prend l'intérim en l'absence de la présidente. Il répond que madame Fortin demeure présidente. La réponse qui suit se lit comme suit :

Je sais qu'Hélène demeure présidente mais pour la continuité des affaires est-ce que je comprends que vous avez l'intention d'annuler tous les comités où Hélène était présente?

[102] Le vice-président l'invite alors à communiquer directement avec madame Fortin.

[103] Par la suite, une autre autorisation spécifique a été accordée pour que madame Fortin puisse assister à une audience relative à un grief le 3 juillet.

[104] Le 4 juillet, le Tribunal rend son ordonnance provisoire ordonnant au RTC de permettre l'accès à ses terrains et centres à madame Fortin afin qu'elle puisse remplir son rôle syndical.

[105] Considérant la confidentialité exigée à l'égard de l'enquête, et tenue dans l'ignorance des faits entourant l'affaire, l'assemblée a refusé d'autoriser le paiement du salaire dont madame Fortin était privée en raison de la suspension.

## **L'ANALYSE**

[106] Il faut mentionner d'emblée que le Tribunal n'a pas ici à décider si monsieur Gagnon et les membres de l'ancien exécutif syndical ont subi du harcèlement psychologique.

[107] Il doit plutôt déterminer si madame Fortin a été sanctionnée en raison de l'exercice d'activités syndicales et si en imposant une suspension de trois mois sans salaire à la présidente du Syndicat, le RTC a entravé les activités syndicales au sens de l'article 12 du *Code du travail*. Bref, par l'imposition de cette mesure, l'employeur a-t-il cherché à empêcher la présidente de jouer son rôle.

## PLAINTÉ DE MADAME FORTIN DÉPOSÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 15 DU CODE DU TRAVAIL

[108] Madame Fortin fonde une de ses plaintes sur les articles 15 et suivants du *Code du travail*. Ces dispositions prévoient une protection d'emploi pour le salarié qui exerce un droit résultant du Code.

[109] L'article 15 du *Code du travail* se lit ainsi :

**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**, le Tribunal 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.

[...]

[Emphase ajoutée]

[110] Madame Fortin est une salariée et, alors qu'elle occupe à temps plein le poste de présidente du Syndicat représentant 900 salariés, le RTC, à la suite d'une enquête menée sur ses agissements, lui impose une suspension de trois mois, sans salaire.

[111] L'article 17 du *Code du travail* prévoit une présomption d'illégalité d'une sanction subie de façon concomitante à l'exercice d'un droit résultant du *Code du travail* :

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.

[112] Madame Fortin bénéficie donc de cette présomption, voulant qu'elle ait subi les sanctions contestées en raison de ses activités syndicales.

[113] C'est sur l'employeur que repose dès lors le fardeau de la preuve. Il doit démontrer l'existence d'une autre cause justifiant les mesures imposées. Cette cause doit être sérieuse et doit être la véritable cause de ces mesures. Elle ne doit pas constituer un prétexte pour punir madame Fortin en raison de l'exercice de ses droits syndicaux (*Lafrance et autres c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536 et *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail et autres*, [1980] 1 R.C.S. 548).

[114] La Cour d'appel, dans *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, réitère le principe selon lequel « 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 ».

[115] Par ailleurs, les représentants syndicaux jouissent d'une immunité syndicale pour leur permettre d'exercer leur rôle librement, en toute autonomie.

[116] Cette immunité relative des représentants syndicaux est fondée sur la nécessité de maintenir un rapport de force entre l'employeur et la partie syndicale. Dans *Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2023 QCTAT 485, (révision interne rejetée 2024 QCTAT 64), le Tribunal discute de cette notion en ces termes :

[20] 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 syndicale<sup>5</sup>. Cette immunité permet aussi au représentant syndical de discuter avec l'employeur, non pas en tant que subordonné, mais d'égal à égal<sup>6</sup>.

[Notes omises]

[117] L'immunité dont il est ici question met les représentants syndicaux à l'abri de toute sanction, lorsqu'ils agissent conformément à leur mandat. Il s'agit donc d'une immunité

relative. Ainsi, les salariés qui occupent de telles fonctions ne peuvent être sanctionnés par l'employeur, parce qu'à ses yeux, ils ont mal rempli leur rôle de dirigeants syndicaux.

[118] Dans *Clavel c. Gouvernement du Québec*, 2011 QCCRT 0269, la Commission des relations du travail traite de la question :

[46] De la revue de la preuve, rien dans le comportement du représentant syndical, fût-il malhabile, ne correspond à un geste illégal ou à un manque de loyauté envers l'employeur.

[47] Dans les circonstances, ce que l'employeur sanctionne, c'est la manière dont le représentant s'acquitte de ses responsabilités syndicales et l'employeur n'a pas cette prérogative à moins que le délégué syndical ne fasse preuve d'un manque de loyauté ou pose des gestes illégaux. Certes, on peut en tenir compte dans le cadre normal des relations du travail, mais il ne peut sanctionner disciplinairement le délégué syndical pour qu'il intervienne différemment.

[119] Plus récemment, soit le 7 juin 2024, la Cour d'appel dans *Fortier c. Ville de Québec*, 2024 QCCA 760, rétablissait la décision du Tribunal (2022 QCTAT 2636), revoyant les balises du droit d'intervention de l'employeur à l'égard de l'action syndicale. Le Tribunal y concluait que l'employeur ne pouvait sévir à l'égard du travail syndical effectué par la présidente du Syndicat en raison de l'immunité dont elle jouit :

[62] Tout employé a une obligation de loyauté envers l'employeur. Les représentants syndicaux n'échappent pas à cette obligation. Cependant, la jurisprudence reconnaît qu'ils jouissent d'une immunité relative qui les met à l'abri de sanctions lorsqu'ils agissent dans le cadre de leurs fonctions syndicales<sup>10</sup>.

[63] Ce principe est énoncé par le juge Morin du Tribunal du travail dans l'affaire *La Compagnie Price Itée c. René Gagné et al*<sup>11</sup> :

Il est bien important de comprendre que des officiers syndicaux peuvent être congédiés au même titre que d'autres salariés lorsqu'ils commettent des fautes lourdes. Mais ces fautes lourdes ne peuvent être que celles posées en tant que salariés. Un employeur ne peut discipliner un officier syndical parce qu'il estime que ce dernier a mal rempli son rôle d'officier. Il ne peut le congédier que lorsqu'il a mal rempli son rôle de salarié.

[Nos soulignements]

[64] Ce principe est aussi réitéré dans l'affaire *Brossard (Ville de) c. Guérit*<sup>12</sup> en ces termes :

Je suis en parfait accord avec les motifs de ce jugement. Mais avant d'en appliquer les principes il faut forcément se poser la question essentielle à la base du raisonnement soutenu, soit celle de savoir si le travailleur a posé les gestes reprochés dans le cadre de l'exercice de son mandat syndical ou à titre de simple salarié. Car, comme l'affirme l'arrêt PRICE, si un officier n'a pas plus d'obligations envers son employeur que le salarié

ordinaire, il n'en n'a pas moins et peut être discipliné s'il remplit mal son rôle de salarié.

[Notre soulignement]

[65] C'est donc en tant que salarié et non comme représentant syndical que ce dernier peut être passible de sanctions par l'employeur. **Si un syndicat peut être tenu responsable de gestes illégaux ou dommageables, il ne s'en suit aucunement que le dirigeant syndical, à titre de salarié, peut être puni automatiquement<sup>14</sup>.**

[66] Le pouvoir que reconnaît le droit disciplinaire à l'employeur de sanctionner de son propre chef et sans autre recours un salarié fautif est exceptionnel. Il tire sa légitimité du contrat de travail ou de la convention collective et permet de réprimer les manquements aux obligations professionnelles. Ainsi, ce pouvoir de sanction ne s'applique que dans le cadre d'une relation employeur-employé. **L'acte fautif qui ne relève pas de cette relation sort du champ de l'autorité patronale et ne pourra constituer une cause de sanction disciplinaire, bien qu'elle puisse par ailleurs fonder un autre recours.**

[67] Comme le souligne le juge Estey de la Cour suprême dans l'arrêt *Douglas Aircraft Company of Canada LTD. c. Mc Connell*<sup>5</sup> :

Le droit n'a jamais reconnu qu'un représentant qui négocie pour un groupe d'employés a en cette qualité des obligations envers l'employeur. Il peut avoir des obligations envers la collectivité (mais il n'est pas nécessaire d'en décider ici) et il a certainement des obligations envers ceux qu'il représente, mais la structure et la nature même des relations de travail reposent sur l'autonomie en droit et en fait des représentants des parties dans le processus de négociation. Cette autonomie ne serait pas favorisée, et serait en fait détruite, si la loi imposait aux représentants des employés une obligation que la compagnie pourrait faire exécuter, ou encore une obligation dont l'inexécution exposerait le représentant des employés à une quelconque mesure disciplinaire de la part de la compagnie, en sa qualité d'employé.

[Nos soulignements]

[Emphases ajoutées, notes omises]

[120] Le jugement de la Cour d'appel rétablissant la décision du Tribunal ouvre donc la voie à un resserrement du pouvoir d'intervention de l'employeur à l'égard du travail des représentants syndicaux, notamment dans des cas comme celui du présent dossier où les événements sanctionnés par le RTC sont survenus dans le cadre de l'exercice des fonctions d'officier syndical libéré à temps plein et à l'égard du travail strictement syndical confié à ces officiers par l'assemblée qui les a élus.

[121] Revenant aux principes élaborés par le Tribunal du travail, négligés au fil du temps, le Tribunal, confirmé dans cette approche par la Cour d'appel, accorde aux représentants syndicaux la protection qui participe à l'équilibre des forces recherché par

le *Code du travail*. Un employeur ne peut discipliner un officier syndical parce qu'il estime qu'il a mal exercé son rôle d'officier (voir notamment *La Compagnie Price Itée c. René Gagné et al*, [1981] T.T. 471).

[122] Le RTC prétend que madame Fortin ne peut jouir de cette immunité syndicale conférée par le *Code du travail* en raison des gestes graves qu'elle aurait commis et qu'il avait l'obligation de prévenir ou faire cesser le harcèlement dont monsieur Gagnon et ses collègues de l'ancien exécutif se disent victimes. Cette obligation découle, selon lui, des politiques en vigueur au sein du RTC, de la convention collective et des dispositions d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, en matière de harcèlement.

[123] Aussi, selon le RTC, la jurisprudence sur la question est claire. En matière de harcèlement, son pouvoir d'enquête et d'intervention s'étend aux activités syndicales.

[124] Le Tribunal et certains arbitres ont en effet déjà été appelés à déterminer si des enquêtes patronales liées à des situations de harcèlement psychologique pouvaient s'étendre au champ des activités syndicales.

[125] L'arbitre Dominique-Anne Roy a eu à discuter de cette question *dans CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie*, 2023 QCTA 131. C'est sur cette affaire que s'est initialement appuyé le RTC pour déclencher son enquête. L'arbitre conclut que, dans les circonstances de l'affaire qui lui a été soumise, l'employeur devait faire enquête et sanctionner le représentant syndical qui aurait harcelé sexuellement plusieurs femmes. Elle décrit l'affaire en ces termes :

[1] Le Tribunal doit déterminer si l'Employeur était justifié d'imposer une suspension sans solde de trois mois au plaignant en raison de diverses inconduites sexuelles alléguées à l'égard de sept femmes, dont six salariées de l'établissement. La singularité de la présente affaire tient au fait **qu'à l'occasion de certains des agissements** dénoncés, le plaignant exerçait des fonctions syndicales.

[Emphase ajoutée]

[126] Elle résume l'état de la jurisprudence du Tribunal en ces termes :

[79] Dans *Pavillon du Parc inc.*<sup>[49]</sup>, la juge administrative Dominique Benoît a rejeté une plainte en vertu de l'art. 15 *C.tr.*, déposée par un président de syndicat, contestant l'avis disciplinaire lui ayant été imposé pour du harcèlement fait à l'endroit de sa collègue agente de grief. Vu la nature des gestes posés, et l'obligation d'ordre public de l'employeur d'intervenir pour faire cesser la conduite, l'immunité n'a pu jouer. Voir au même effet la décision *Avgoustis*<sup>[50]</sup> ayant conclu

que l'enquête menée par l'employeur quant aux agissements présumés harcelants du président du syndicat ne pouvait être assimilée à une mesure de représailles prohibée par le *Code du travail*, faute de bénéficier d'une immunité en pareilles circonstances.

[80] Le juge administratif François Demers en est venu à la même conclusion dans l'affaire *Université de Montréal*<sup>[51]</sup>. Il a d'abord fait une mise en garde opportune quant au risque de conclure hâtivement à l'absence de compétence du TAT parce que la plainte soulèverait des manquements survenus lors d'activités syndicales. Il propose plutôt le schème d'analyse suivant : 1) est-ce que la plainte soulève un manquement du syndicat à agir à l'égard d'un droit allégué par un salarié qui émane de la loi ou de la convention collective; 2) est-ce que le syndicat a un devoir de représentation du plaignant à l'égard du droit réclamé. Comme éléments de réponse, il a rappelé qu'un employeur ne peut éluder son obligation découlant de l'art. 81.19 *Lnt* de faire enquête sur des allégations de harcèlement alors que si celles-ci s'avéraient fondées, elles ne pourraient constituer des activités légitimes protégées par le *Code du travail*. De telle sorte que la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée. Notons que tant le pourvoi en contrôle judiciaire de cette décision que la permission d'appeler ont été rejetés.

[81] Cette décision se dissocie ouvertement de celle rendue dans *Gazil*<sup>[52]</sup> où le juge administratif Dominic Fiset a accueilli une requête en rejet sommaire d'une plainte pour défaut de juste représentation déposée par un responsable de comité de griefs. Ce dernier contestait notamment le retrait par le syndicat de son grief de harcèlement psychologique pour des gestes commis par le président et le vice-président de l'association. À cet égard, le TAT a conclu que même en tenant les allégations pour avérées, les faits relèveraient de la régie interne du syndicat, étant ainsi étrangers à la relation existant entre le plaignant et son employeur.

[Notes omises]

[127] Ainsi, trois décisions du Tribunal, *Rossignol c. Pavillon du Parc inc.* (2016 QCTAT 413) et *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN) c. Université de Montréal*, (2019 QCTAT 3721) et *Avgoustis c. Numesh inc.* (2020 QCTAT 2052), concluent au pouvoir d'intervention de l'employeur en matière de harcèlement psychologique en contexte syndical. L'une d'elles, celle impliquant l'Université de Montréal, a été l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire qui a été rejeté (2020 QCCS 3780). La décision faisait partie des issues possibles est-il décidé. Une requête pour permission d'appeler a aussi été rejetée (2021 QCCA 354).

[128] L'arbitre Roy cite ensuite quelques décisions arbitrales, rendues en vertu de conventions collectives, qui vont dans le même sens.

[129] En ce qui a trait à l'affaire *Gazil* qui serait marginale, selon l'arbitre, il faut noter que le plaignant, à la suite du rejet de sa plainte fondée sur l'article 47.2 du *Code du travail*, a exercé un recours en dommages en Cour supérieure contre son association et ses officiers qui a été accueilli en partie. La Cour conclut qu'elle a compétence pour

décider d'une demande fondée sur du harcèlement, que monsieur Gazil a été victime de harcèlement et que l'association ainsi qu'un de ses officiers devaient être tenus responsables du dommage causé à monsieur Gazil (*Gazil c. Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec*, 2024 QCCS 4223).

[130] Par ailleurs, d'autres décisions concluent que les conflits entre membres de l'exécutif syndical relèvent de la régie interne de l'association et échappent au devoir de juste représentation prévu à l'article 47.2 du *Code du travail*. (Voir notamment *Carrière c. Union des employés et employées de service, section locale 800*, 2024 QCTAT 3514).

[131] Il faut de plus mentionner que la décision arbitrale précitée concerne des faits fort différents de ceux ici en cause – soit des allégations d'agressions sexuelles de plusieurs femmes dans différents endroits – et que le recours est formé en vertu d'une convention collective.

[132] Dans la présente affaire, le recours est fondé sur les articles 12, 14, 15 et 16 du *Code du travail* prévoyant les droits et interdictions imposés aux parties et qui sont de la compétence exclusive du Tribunal.

[133] Considérant ce qui précède, certaines remarques s'imposent avant de poursuivre l'analyse.

[134] Le RTC plaide que ses obligations en matière de harcèlement l'autorisent à enquêter sur les comportements dénoncés, même s'ils sont survenus dans le cadre des activités de l'exécutif syndical jouissant d'une immunité, et que sa démarche est conforme à la jurisprudence en la matière.

[135] Or, d'une part, cette jurisprudence à laquelle réfère le RTC n'est pas aussi tranchée qu'on veut le laisser croire. Comme mentionné, certaines décisions abordent la question sous un angle bien différent. Dans certains cas, il a été décidé que les reproches adressés à des représentants syndicaux à l'égard d'agissements survenus à l'occasion de l'exercice de leurs tâches syndicales relèvent de la régie interne du Syndicat. Il s'ensuit que l'employeur ne saurait être autorisé à enquêter sur ces questions. Dans d'autres cas, on a conclu que ce sont les instances syndicales qui sont responsables de comportements inappropriés de leurs représentants et qu'il est de leur compétence de prendre les moyens pour que cessent ces comportements, à défaut elles peuvent être tenues responsables des dommages en découlant. On a aussi vu des associations tenir des « *procès syndicaux* » afin de résoudre des litiges portant sur des comportements problématiques au sein d'un exécutif.

[136] Bref, pour le Tribunal, diverses avenues sont possibles et l'état du droit n'est pas arrêté en cette matière.

[137] D'autre part, il faut le mentionner, le Tribunal n'est pas lié par ces décisions. La Cour supérieure l'exprime en ces termes dans *Teamsters Québec, local 1999 c. Tribunal administratif du travail*, 2025 QCCS 1147 :

[60] Il considère que le décideur s'est éloigné de la jurisprudence constante issue du TAT selon laquelle il n'existe aucune obligation pour un syndicat de déposer un grief au nom d'un membre qui n'en a pas fait la demande.

[61] Or, comme le souligne la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*, les décideurs administratifs ne sont pas liés par leurs décisions antérieures au même titre que le sont les cours de justice en application de la règle du *stare decisis*<sup>14</sup>.

[62] Un juge administratif peut être plus sévère qu'un autre juge administratif l'aurait été et cela ne peut lui être reproché tant que la décision qu'il rend appartient à la sphère des issues raisonnables.

[63] Dans un tel contexte, la déférence du Tribunal s'impose lorsqu'il est saisi d'une demande de pourvoi en contrôle judiciaire.

[64] Il en va de même lorsqu'un juge administratif paraît s'écarter d'une jurisprudence constante établie au sein de l'organisme administratif. La suffisance de la motivation de la décision est aussi, dans ce cas, soumise à la norme de la décision raisonnable<sup>15</sup>.

[Notes omises]

[138] Par ailleurs, en matière d'interprétation des lois, il est établi que l'application d'un texte législatif ne peut mener à un résultat incohérent avec les objectifs qu'il poursuit.

[139] Dans *Tran c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2017 CSC 50, la Cour suprême s'exprime sur la question en ces termes :

[31] En dernier lieu, mon interprétation évite de donner lieu à des résultats absurdes. Dans *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 27, le juge Iacobucci a expliqué **la présomption selon laquelle le législateur ne peut vouloir de conséquences absurdes** :

Selon un principe bien établi en matière d'interprétation législative, le législateur ne peut avoir voulu des conséquences absurdes. D'après Côté [P.-A. Côté, *Interprétation des lois* (2e éd. 1990)], **on qualifiera d'absurde une interprétation** qui mène à des conséquences ridicules ou futiles, si elle est extrêmement déraisonnable ou inéquitable, si elle est illogique ou **incohérente, ou si elle est incompatible avec d'autres dispositions ou avec l'objet du texte législatif** (aux pp. 430 à 432). Sullivan partage cet avis en faisant remarquer qu'on peut qualifier d'absurdes les interprétations qui vont à l'encontre de la fin d'une loi ou en

rendent un aspect inutile ou futile ([R. Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes* (3<sup>e</sup> éd. 1994)], à la p. 88).

[Emphases ajoutées]

[140] Dans la présente affaire, il est demandé au Tribunal, chargé de favoriser la liberté d'association et d'assurer le respect d'un régime d'ordre public dont le fondement est l'autonomie syndicale, de cautionner l'intervention d'un employeur dans les affaires strictement syndicales.

[141] Les obligations imposées en matière de harcèlement ne peuvent avoir pour effet de porter atteinte au droit d'association qui jouit d'une portée constitutionnelle.

[142] L'interprétation suggérée est manifestement incompatible avec l'objet *du Code du travail* de protéger et favoriser le droit d'association en ce qu'elle permettrait une atteinte fatale à l'autonomie syndicale, laissée par surcroît à l'entière discrétion patronale. Le Tribunal ne peut se résoudre à permettre à un employeur de s'immiscer à pleines mains dans les affaires syndicales dès qu'une allégation de harcèlement serait portée à sa connaissance.

[143] Parlant d'incohérence, il faut aussi souligner l'incohérence de la démarche d'enquête elle-même, commandée par le RTC qui prétend que son droit d'enquêter en matière de harcèlement s'étend aux affaires syndicales. L'enquêtrice mentionne pourtant dans son rapport que certaines allégations n'ont pas été retenues puisqu'elles concernent la gestion interne syndicale! On comprend donc qu'il est admis que la gestion syndicale n'est pas de la compétence de l'employeur ni de l'enquêteur qu'il mandate. Or, les éléments reprochés à madame Fortin sont survenus exclusivement dans l'exercice de ses fonctions de présidente, à l'égard du groupe d'élus. Trois éléments sont retenus et trois autres sont écartés, mais aucune explication n'est apportée permettant de comprendre pourquoi il en est ainsi. Les seules explications à cet égard - que le Tribunal a déjà mentionnées, mais qu'il juge ici utile de répéter - sont formulées par l'enquêtrice en ces termes :

6. À l'issue des rencontres tenues et à la lumière de la documentation reçue, les événements tels que perçus par les personnes rencontrées, et concernant les comportements de Mme Fortin, ont été rassemblés sous ces allégations :
  - 1) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif** syndical (ci-après nommé l'« exécutif »), Mme Fortin aurait tenu des propos dénigrants au sujet de collègues.
  - 2) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait fait des reproches et aurait dénoté des erreurs de certains collègues, et ce, devant le reste de l'exécutif.

- 3) **À quelques occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait fait des menaces à des collègues.
  - 4) **À quelques occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait isolé des collègues en refusant que de l'aide leur soit apportée ou en leur retirant l'accès à des informations syndicales.
  - 5) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait crié et se serait mise en colère contre des collègues.
  - 6) **À plusieurs occasions depuis son entrée en poste au sein de l'exécutif**, Mme Fortin aurait tenté de contrôler et de surveiller ses collègues.
7. Les allégations qui concernaient **plus particulièrement** la gestion du syndicat, c'est-à-dire les allégations 2, 4 et 6, n'ont pas été retenues dans le cadre de l'enquête comme il s'agissait de la gestion interne appartenant au syndicat. [...]

[Emphases ajoutées]

[144] En conséquence, le Tribunal ne peut retenir l'argument patronal voulant qu'en matière de harcèlement psychologique, un employeur puisse étendre son pouvoir de direction aux affaires syndicales.

[145] Le fait que soit en cause une question de harcèlement psychologique, notion parfois tellement élargie qu'elle en perd son réel fondement, n'ouvre pas toutes les portes à un employeur, pas plus que l'immunité syndicale ne permet tous les excès, comme on l'a souvent rapporté.

[146] L'obligation d'ordre public imposée à l'employeur se retrouve à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* :

**81.19.** Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

**L'employeur doit prendre les moyens raisonnables** pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

Cette politique doit entre autres prévoir:

1° les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;

2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;

3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

4° les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, la personne désignée pour en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;

5° les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation;

**6° le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;**

7° les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.

[Emphases ajoutées]

[147] C'est une obligation de moyens qui est imposée à l'employeur. Il « *doit prendre les moyens raisonnables* » pour prévenir ou faire cesser le harcèlement. Évidemment, ces moyens doivent respecter la loi. Et la loi édicte le principe, fondement du *Code du travail*, de l'autonomie syndicale. L'employeur doit donc en tenir compte lorsqu'il décide des « *moyens raisonnables* » qu'il utilisera pour prévenir ou faire cesser le harcèlement dénoncé. Il doit aussi avoir à l'esprit que, bien que des allégations de harcèlement soient sérieuses et doivent être traitées en conséquence, il n'a pas une obligation de résultat. Il n'a pas non plus, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, une obligation de « *faire enquête* ». Selon le paragraphe 6 de l'article précité, il doit *prendre en charge la situation*.

[148] C'est d'ailleurs en ce sens que conclut le Tribunal dans l'affaire *Avgoustis* précitée :

[15] En effet, la LNT impose à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, ainsi que pour le faire cesser, lorsqu'il est porté à sa connaissance. Elle n'exige toutefois pas spécifiquement la tenue d'une enquête, tout comme elle n'en précise pas les modalités.

[16] Le Tribunal ne peut donc conclure que l'enquête au sujet de la plainte de harcèlement psychologique mettant en cause le plaignant est entièrement attribuable à la LNT. Au contraire, cette enquête est le fruit d'une décision de

l'employeur, qui a choisi ce moyen afin de s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la LNT.

[149] Mais s'il fait une enquête susceptible de mener à une sanction, l'employeur doit, au cours de cette enquête, respecter les règles élaborées en droit du travail et s'assurer qu'il sera en mesure d'offrir une preuve des faits qu'il allègue. Il ne peut, pour justifier son action, s'en remettre à un rapport d'une firme externe élaboré à partir de témoignages confidentiels obtenus à porte close. En d'autres termes, il devra être en mesure de démontrer, devant un tribunal le cas échéant, les fautes alléguées et justifier les sanctions prises. Les règles de preuve visent à assurer la fiabilité des éléments qui serviront de base à une décision éventuelle fondée sur le droit applicable. L'employeur ne peut donc abdiquer son droit de direction et se décharger de ses obligations se réfugiant derrière une telle enquête.

[150] Il est donc inexact de prétendre qu'en raison d'obligations d'ordre public, l'employeur doit faire enquête auprès du Syndicat en raison de son obligation d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, mais s'il décide de faire enquête, il doit respecter l'ensemble des règles applicables.

[151] Dans les circonstances décrites, parmi les « *moyens raisonnables* » qu'il aurait pu prendre, le RTC aurait d'abord pu référer le dénonciateur aux instances syndicales responsables du comportement de ses commettants, surtout dans le contexte qu'il connaît, opposant l'ancien et le nouvel exécutif syndical. Après analyse, il a préféré faire une enquête qui le menait résolument au cœur des affaires syndicales et lui permettait de s'attaquer directement au Syndicat en le privant de sa principale dirigeante sous prétexte qu'elle gère inadéquatement son équipe exécutive, ajoutant qu'il a voulu en faire un exemple.

[152] Le RTC allègue aussi que ses obligations en matière de harcèlement psychologique l'empêchent de laisser des salariés sans moyens face à une telle situation.

[153] Dans le présent cas, les membres de l'exécutif qui, en cours d'enquête, se sont plaints de madame Fortin auprès de l'employeur allèguent s'être d'abord adressés aux conseillers de la CSN, sans succès. Ils précisent par ailleurs qu'ils ont spécifiquement demandé de ne pas agir à l'encontre de madame Fortin. Ils ne veulent surtout pas qu'elle soit empêchée de négocier pour le groupe puisqu'elle est une personne de confiance grandement qualifiée et que personne d'autre ne veut ni n'a les compétences pour assumer ce rôle. Il faut d'ailleurs préciser que ces personnes ne font plus partie de l'exécutif au moment où madame Fortin, réélue en octobre 2023, est sanctionnée par le RTC, en juin 2024.

[154] Il est donc faux de prétendre qu'aucun autre moyen ne s'offrait à eux pour corriger la situation qu'ils considéraient problématique. Ils pouvaient notamment s'adresser aux instances syndicales, dénoncer la situation en assemblée ou demander aux

représentants de la CSN d'agir. Ils auraient aussi pu exercer un recours devant les tribunaux de droit commun, comme dans l'affaire *Gazil* précitée.

[155] Procédant à l'analyse des motifs justes et suffisants qui ne constitueraient pas un prétexte pour sanctionner madame Fortin en raison de ses activités syndicales, il faut d'abord rappeler que les gestes et comportements reprochés à madame Fortin sont tous survenus dans le cadre strict de l'exercice de son « droit de direction » des membres de l'exécutif syndical et relèvent directement de son mode de gestion des affaires syndicales. Il n'est pas question ici d'écrits, de déclaration ou de comportements publics. Aucune déclaration aux membres ou à la direction n'est en cause. Ils ne concernent en rien son comportement envers les dirigeants ou les salariés chauffeurs ou autres dans le cadre du travail ou envers les clients. Les événements reprochés sont survenus dans le local de travail syndical ou dans les bureaux de la CSN, où l'exécutif tenait parfois des réunions, surtout en préparation de la négociation collective.

[156] Les gestes et propos reprochés à madame Fortin ont été posés et prononcés, dans le cadre du travail syndical, à l'égard d'officiers syndicaux qui n'agissaient pas à titre de salariés, mais de représentants élus, alors qu'ils œuvraient sous la gouverne du Syndicat, suivant ses orientations, valeurs et objectifs, et non sous le contrôle de l'employeur, qui n'a à cet égard aucun droit.

[157] Ainsi, sous le couvert d'une obligation alléguée de vérification de la manière dont la présidente s'adresse à ses collègues de l'exécutif, l'enquête porte exclusivement sur le déroulement des activités syndicales, le recrutement des officiers, les conflits entre officiers syndicaux, les méthodes de travail syndicales, les règles administratives syndicales, le mode de prise de décisions syndicales, les questions discutées par l'exécutif syndical pendant ses délibérés, la prise de décisions syndicales relatives à la négociation collective, les stratégies de traitement des griefs, les relations entre les membres de l'exécutif syndical et celles entre cet exécutif et l'assemblée générale, bref sur l'ensemble de l'action syndicale.

[158] Il est d'ailleurs étonnant que des membres ou ex-membres d'un exécutif syndical n'aient eu aucun scrupule à dévoiler toutes ces informations à l'employeur, mais qu'ils s'offusquent par ailleurs que la qualité de leurs actions puisse être discutée en assemblée générale. On reproche en effet à madame Fortin d'avoir informé les membres que si leur travail n'était pas effectué correctement, elle n'hésiterait pas à soumettre le tout à l'assemblée. Il s'agirait-là d'une menace à leur endroit, voire de l'intimidation, selon l'enquêtrice. À l'évidence, cette conclusion révèle une incompréhension de la gestion d'un syndicat à l'égard duquel l'assemblée est souveraine. C'est elle qui décide du sort de ses dirigeants. C'est d'ailleurs à l'assemblée qu'aurait dû s'adresser monsieur Gagnon et ceux qui se prétendent lésés, s'ils considéraient le comportement de la présidente inapproprié. Au contraire, on a plutôt tenté de cacher ces allégations à l'assemblée. Tous ont indiqué aux conseillers syndicaux de ne pas agir contre madame Fortin, la seule à leur point de vue, capable de négocier de meilleures conditions de travail.

[159] Aussi, le fait que madame Fortin a communiqué avec les représentants patronaux pour s'assurer que les personnes interrogées par l'enquêteur seraient accompagnées d'un représentant syndical et que les rencontres aient lieu sur les heures normales de travail est considéré comme un facteur aggravant en ce qu'elle aurait « interféré » dans l'enquête. Elle est ainsi « punie » pour avoir protégé ses membres.

[160] La considération comme facteur aggravant du non-respect de la confidentialité exigée à l'égard de l'enquête et de ses conclusions transmises dans un résumé est aussi incompréhensible. Que la présidente du Syndicat cache une telle information à son exécutif constituerait une faute, un manquement à l'égard de l'organisation qu'elle dirige. De plus, la convention collective prévoit qu'en de telles circonstances, elle doit être accompagnée par un membre de l'exécutif (article 39.05).

[161] Aussi, le risque de récidive invoqué comme motif de sévérité de la sanction, alors que les personnes prétendues lésées ne sont même plus en poste, implique par ailleurs que l'employeur se réserve le droit de vérifier éventuellement le travail de la présidente et, du coup, de garder main mise sur les activités syndicales.

[162] Autoriser l'employeur à enquêter sur ces aspects du travail de l'exécutif équivaldrait à contourner la règle fondamentale de l'autonomie syndicale et à lui permettre de s'ingérer sans réserve et décider de la manière dont un syndicat administre ses affaires internes, comment il travaille en exécutif. Ultimement, devant une simple allégation de harcèlement, il lui serait ainsi permis de choisir ses représentants syndicaux en sanctionnant ceux qu'il considère inadéquats jusqu'à les retirer de leur poste, comme dans la présente affaire, faisant fi du choix des salariés qui les ont élus et, du coup, du droit à la liberté d'association.

[163] Le RTC n'a pas démontré de cause réelle et sérieuse de suspendre madame Fortin de ses fonctions de présidente qui ne serait pas un prétexte pour sanctionner ses activités syndicales. Il a donc contrevenu à l'article 15 du *Code du travail* et a illégalement imposé une sanction à madame Fortin qui jouissait dans les circonstances décrites de l'immunité syndicale.

#### LA PLAINTÉ FONDÉE SUR L'ARTICLE 14 DU CODE DU TRAVAIL :

[164] L'article 14 du *Code du travail* se lit ainsi :

**14.** Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, **ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.**

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

[Emphase ajoutée]

[165] Madame Fortin ne jouit d'aucune présomption dans le cadre de ce recours. Elle doit donc démontrer de façon prépondérante que les mesures qu'elle a subies visaient à la contraindre de cesser d'exercer son droit de participer à la gestion syndicale, à l'exclure de la vie associative, même si ce n'est que temporairement.

[166] Il appert qu'une importante enquête portant sur les agissements de la présidente a été déclenchée, mais sans analyse de quelque autre alternative. Puis, au terme de l'enquête, le RTC impose une sanction d'une grande sévérité pour une personne au dossier disciplinaire vierge et suspend illégalement la présidente du Syndicat pour trois mois, sans salaire, dans l'objectif d'en faire un exemple. Il ne parvient toutefois pas à démontrer une cause réelle et sérieuse au sens de la loi, d'imposer cette mesure. Force est de conclure que la sanction imposée ne pouvait que viser à contraindre madame Fortin de s'abstenir ou de cesser d'exercer un droit qui lui résulte du *Code du travail*, soit celui de présider son association.

#### LA PLAINTÉ DU SYNDICAT FONDÉE SUR L'ARTICLE 12 DU CODE DU TRAVAIL

[167] Le premier alinéa de l'article 12 prévoit ce qui suit :

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

[168] Le Syndicat doit donc démontrer par une preuve prépondérante que l'employeur a cherché à entraver ses activités.

[169] La notion d'entrave n'est pas définie dans la loi, mais les pourtours en ont été délimités tant par la doctrine que par la jurisprudence.

[170] Dans *Le droit du travail du Québec, 8<sup>e</sup> éd.*, Robert P. GAGNON et Langlois avocats, s.e.n.c.r.l., Éditions Yvon Blais, 2022, p. 477, traitent de la raison d'être de cette disposition :

**481 - Absence d'entrave et d'ingérence – L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence indue dans cette action. Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit ainsi pouvoir se former, s'organiser et s'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur, sous le seul contrôle et par**

**la seule volonté des salariés dont il est destiné à défendre les intérêts**<sup>180</sup>. C'est cette dimension proprement collective du droit d'association que le législateur avait en vue, en édictant l'article 12, al. 1 C.t. Ce dernier interdit en effet à l'employeur et à toute personne agissant pour lui de chercher, de quelque manière, à entraver, dominer ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ou à y participer<sup>181</sup>.

[Emphase ajoutée, notes omises]

[171] La Commission des relations du travail (la Commission), dans *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable*, 2006 QCCRT 0276, rappelle ce qui suit :

[45] Nous rappelant que le requérant est le seul représentant de l'ensemble des salariés qu'il regroupe, toute atteinte, même mineure, à ce statut du syndicat, à ses rôles et à celui de représentativité en particulier, qui constitue sa raison d'être, doit être sanctionnée. Pour entraver, il n'est pas indispensable de négocier ouvertement, ni de menacer ou d'intimider; il peut suffire de créer des contraintes, de semer des obstacles, comme ici.

[172] Dans *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, 2015 QCCRT 0439, la Commission traite de l'entrave en ces termes :

[146] L'entrave est l'une des façons précisées au Code de contrevenir à l'exigence de non-ingérence, **règle qui a pour but d'assurer, aux deux parties à la négociation collective, le respect l'une envers l'autre de son autonomie d'action.**

[...]

[149] **Fondamentalement, l'entrave exercée par un employeur ou un de ses agents vise à déstabiliser et à affaiblir le syndicat et ses dirigeants ou représentants, à les discréditer auprès des membres et même du public en général.**

[...]

[151] Dans l'analyse concrète d'une situation, **il faut détecter ce qui se dégage du comportement des parties en appréciant à la fois le but poursuivi et l'effet que de telles actions ont eu ou peuvent avoir sur la cohésion syndicale**, notamment alors que la vulnérabilité du syndicat est plus grande comme au moment de l'organisation préalable à l'accréditation ou dans un contexte de négociation ardue pour le renouvellement de la convention collective alors qu'une grève ou un lock-out en ponctue le processus. Dans ce dernier cas, il y a lieu de l'apprécier concurremment avec l'obligation faite aux parties d'entreprendre et de poursuivre la négociation avec diligence et bonne foi (article 53, alinéa 2).

[152] Dans tous les cas, **il faut voir si l'employeur ou son agent font fi du monopole de représentation du syndicat qui est l'assise même de notre régime de négociation collective, en tentant de s'ingérer dans la gestion syndicale de la négociation.**

[Emphases ajoutées]

[173] Puis, dans l'ouvrage *Le droit du travail du Québec* précité, il est précisé ce qui suit à la page 480 :

482 – [...]

L'infraction d'entrave ou de tentative d'entrave requiert une intention coupable, dont la présence peut toutefois **se trouver tout autant dans un acte d'imprudence grave que dans un geste délibéré**<sup>197</sup>, dès lors qu'un employeur raisonnable ne pouvait en ignorer les conséquences. L'interdiction ne rejoint pas la simple maladresse commise par des représentants de l'employeur sans la connaissance de ce dernier<sup>198</sup>. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave<sup>199</sup>.

[Emphase ajoutée, notes omises]

[174] L'interprétation des dispositions applicables suggérée par le RTC ferait en sorte d'apporter une exception à l'article 12 du Code puisque toute allégation de harcèlement psychologique lui permettrait d'enquêter dans les affaires syndicales, d'explorer, de sonder, au sein même du Syndicat, ses activités.

[175] Autoriser une telle interprétation ne peut mener qu'à un résultat d'entrave directe qui heurte de plein fouet l'autonomie syndicale, principe fondateur du *Code du travail*.

[176] En enquêtant sur des faits portant essentiellement, voire exclusivement, sur le travail des membres de l'exécutif au regard de la qualité du service offert aux salariés et sur la façon de traiter les questions syndicales, pour conclure que madame Fortin devait être suspendue trois mois sans salaire, le RTC s'est immiscé dans la gestion par la présidente de l'équipe syndicale qu'elle dirige.

[177] L'employeur ne pouvait, comme il le prétend, s'autoriser de la *Loi sur les normes du travail* et des obligations d'ordre public qu'elle prévoit pour justifier son ingérence dans les affaires syndicales. Si les dispositions sur le harcèlement psychologique sont d'ordre public, celles assurant l'autonomie syndicale et interdisant l'ingérence patronale le sont aussi et selon la présomption de cohérence des lois, elles doivent s'harmoniser.

[178] Dans les circonstances décrites, il aurait dû savoir qu'il ne pouvait intervenir comme il l'a fait et a choisi de ne pas analyser d'autres voies.

[179] Ce droit d'intervention dans les affaires syndicales que le RTC s'est arrogé est incohérent avec les objectifs mêmes du *Code du travail* de protection de l'autonomie syndicale, principe fondamental, et du droit d'association.

[180] Le fait que, dès la suspension imposée, le RTC tient pour acquis que la présidente suspendue sera remplacée et demande qui assumera les tâches de madame Fortin pendant cette période, révèle aussi que l'employeur confond le rôle d'employé avec celui de présidente du Syndicat. Il se comporte comme si en suspendant madame Fortin de son emploi, il avait le contrôle sur l'exercice du rôle de présidente confié par l'assemblée; comme s'il avait le pouvoir de l'exclure du Syndicat. Et que dire de la menace de sanction plus sévère en cas de « récidive » qui implique qu'il poursuive des démarches d'enquête dans les mêmes conditions. Il doit être mis un terme à cette affaire.

[181] En enquêtant sur les affaires syndicales et en cherchant à contraindre madame Fortin de cesser de remplir son rôle syndical et en la sanctionnant illégalement, le RTC a entravé les activités syndicales.

[182] Il a ainsi contrevenu à l'article 12 du *Code du travail*.

## LES MESURES DE RÉPARATION

### **Le salaire perdu**

[183] Lorsqu'une plainte fondée sur les articles 15 et suivants du *Code du travail* est accueillie, le Tribunal doit annuler la mesure illégale, ordonner la réintégration et le paiement d'une indemnité équivalant au salaire dont la mesure a privé le salarié.

[184] Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'indemnité payable, elles peuvent adresser une requête en fixation d'indemnité au Tribunal, fondée sur l'article 19 du *Code du travail*.

### **Les dommages**

[185] Par ailleurs, dans le cadre des recours exercés en vertu des articles 12 et 14, madame Fortin et le Syndicat réclament des dommages moraux et punitifs.

#### Les dommages moraux

Hélène Fortin

[186] Madame Fortin demande au Tribunal d'user de ses pouvoirs généraux, prévus aux articles 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c. T-15.1 (la LITAT)

et 111.33 du *Code du travail*, pour lui accorder, dans le cadre de son recours fondé sur l'article 14 du *Code du travail*, une somme de 10 000 \$ à titre de dommages moraux.

[187] Il faut préciser que dans le cadre de ce recours, les mesures de réparation possibles ne sont pas limitées à celles prévues en vertu des articles 15 et suivants. Le Tribunal peut ici exercer les pouvoirs généraux qui lui sont dévolus par les articles 9 de la LITAT et 111.33 du *Code du travail*.

[188] À propos des dommages moraux, le Tribunal s'exprime en ces termes dans *Daghmizian c. Transitaires David Kirsch Itée*, 2019 QCTAT 4969 :

[64] Un **préjudice moral** est, par son essence, intangible. En évaluer la valeur ne relève pas d'une science exacte. Le Tribunal doit déterminer le montant qui lui semble juste et raisonnable pour le compenser, compte tenu de la preuve qui lui a été soumise.

[65] Dans le cas présent, la plaignante témoigne qu'elle a vécu des semaines très éprouvantes en raison des mesures imposées par l'employeur. Elle s'est sentie jetée à la poubelle, humiliée, a fait de l'insomnie, pleurait tous les jours et vivait dans la crainte constante d'être congédiée et de ne plus avoir de revenus. Ce témoignage est crédible et constitue une preuve probante d'un préjudice moral.

[Emphase ajoutée]

[189] Madame Fortin explique être très affectée par la situation qui a fait couler beaucoup d'encre. Au moment des événements, la suspension est très médiatisée, et la tenue d'une enquête externe est connue. Le caractère confidentiel déclaré de cette enquête, sous peine de sanction, donne libre cours à toutes sortes de rumeurs qui atteignent sa réputation. Sa crédibilité en souffre. Une demande à l'assemblée de voter le paiement de son salaire pendant la suspension est refusée puisqu'elle ne peut apporter aucune explication. Aussi, la présidente, qui a jusque-là un dossier disciplinaire vierge, est très affectée par ces reproches qu'on lui adresse et qui sont pour elle d'ordre politique; une vengeance.

[190] Une indemnité de 10 000 \$ pour compenser ces dommages apparaît raisonnable dans les circonstances.

Le Syndicat

[191] Le Syndicat réclame 15 000 \$ à titre de dommages moraux.

[192] Évidemment, il souffre de l'absence de sa présidente, ce qui l'oblige à prendre divers recours et à y investir temps et argent. La sanction imposée à sa présidente le force à pallier cette absence à plusieurs égards, occasionnant un surplus de travail.

Malgré ses efforts, le traitement de nombreux dossiers est retardé, ce qui est évidemment nuisible à sa crédibilité et sa réputation auprès de ses membres.

[193] Le Tribunal accorde une indemnité de 10 000 \$ pour compenser ces dommages.

### Les dommages punitifs

Hélène Fortin

[194] Madame Fortin invoque les mêmes dispositions, ainsi que la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, au soutien de sa réclamation s'élevant à 10 000 \$ à titre de dommages punitifs pour compenser l'atteinte à ses droits fondamentaux, à sa dignité et sa réputation ainsi qu'à son droit à la liberté d'association.

[195] C'est en application de l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* que le Tribunal peut accorder de tels dommages :

**49.** Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[196] L'article 3 prévoit ce qui suit :

**3.** Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et **la liberté d'association**.

[Emphase ajoutée]

[197] Par ailleurs, le *Code civil du Québec*, CCQ-1991, traite de l'appréciation de ces dommages :

**1621.** Lorsque la loi prévoit l'attribution de dommages-intérêts punitifs, ceux-ci ne peuvent excéder, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer leur fonction préventive.

Ils s'apprécient en tenant compte de toutes les circonstances appropriées, notamment de la gravité de la faute du débiteur, de sa situation patrimoniale ou de l'étendue de la réparation à laquelle il est déjà tenu envers le créancier, ainsi que, le cas échéant, du fait que la prise en charge du paiement réparateur est, en tout ou en partie, assumée par un tiers.

[198] Les auteurs BAUDOUIN et JOBIN dans *Les obligations*, par Pierre-Gabriel Jobin et Nathalie Vézina, 7<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, n<sup>o</sup> 803, p. 984, décrivent la nature de ces dommages :

**803 - Notion et fonctions** - On attribue traditionnellement une double fonction aux dommages-intérêts punitifs, fort différente de celle des dommages-intérêts compensatoires. En effet, leur but n'est pas de réparer le préjudice subi, mais essentiellement de **dissuader l'auteur** de la faute de répéter les gestes qu'il a posés **et les tiers** qui seraient tentés d'adopter un tel comportement, **tout en punissant l'auteur** du comportement visé au moyen d'une peine privée. Dans certains domaines, comme le droit de la consommation, l'objectif de dissuasion prédomine ; dans d'autres, tels les droits et libertés de la personne, c'est l'objectif de punition qui ressort surtout. Plus récemment, la Cour suprême a été amenée à dégager une troisième fonction, soit celle de **dénoncer des comportements choquants que la société réproouve**, même en dehors de toute fonction strictement dissuasive ou punitive. Ces fonctions se complètent, tout en se recoupant dans une certaine mesure.

[Notes omises, emphases ajoutées]

[199] Dans l'affaire *Daghmizian* précitée, le Tribunal résume le droit applicable sur cette question des dommages punitifs :

[68] La plaignante réclame une somme de 10 000 \$ à titre de dommages punitifs, parce qu'elle prétend que l'employeur a porté atteinte à sa dignité et sa réputation. L'employeur estime que rien dans la preuve ne soutient cette réclamation et, subsidiairement, que le montant réclamé est exagéré.

[69] La preuve d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante n'entraîne pas l'octroi automatique de dommages punitifs. Pour en obtenir, la plaignante devait démontrer qu'en la congédiant, l'employeur a porté atteinte de manière illicite et intentionnelle à un de ses droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>16</sup> (la Charte). Parmi ces droits, il y a le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation<sup>17</sup>.

[70] Dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand*<sup>18</sup>, la Cour suprême du Canada définit comme suit l'atteinte illicite et intentionnelle d'un droit protégé par la Charte :

121. En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la *Charte* lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. Ainsi, l'insouciance dont fait preuve un individu quant aux conséquences de ses actes fautifs, si déréglée et téméraire soit-elle, ne satisfera pas, à elle seule, à ce critère.

[Notre soulignement]

[Notes omises]

[200] La présente décision, l'ordonnance de paiement du salaire perdu et l'octroi de dommages moraux compensent le dommage causé à madame Fortin. Mais considérant l'aspect exemplaire des dommages punitifs et le fait que le genre d'affaire ici en cause est susceptible de décourager l'engagement syndical au sein des organisations, le Tribunal accorde 5 000 \$ à madame Fortin à titre de dommages punitifs.

Le Syndicat

[201] Il en va autrement pour le Syndicat, atteint de plein fouet par la démarche de l'employeur qui s'autorise des circonstances pour priver l'association de sa présidente. En sanctionnant sa dirigeante, le RTC désorganise sciemment l'organisation qui s'en trouve affaiblie et plus vulnérable et fait un « *exemple* » pour les salariés, comme le mentionne le chef Lachance. Nul besoin de faire un dessin. Si la présidente peut être ainsi sanctionnée, les membres sont en droit de s'inquiéter pour leur propre sort.

[202] Les faits de la présente affaire ne laissent pas de doute sur l'intention d'atteindre la réputation et la crédibilité de la première représentante du Syndicat, dont le fonctionnement s'en trouve grandement affecté depuis cette suspension.

[203] Le RTC a pris la décision unilatérale de priver les salariés chauffeurs de leur principale représentante. Il ne pouvait ignorer qu'il entraverait ainsi sérieusement les activités syndicales.

[204] En traitant la présidente comme il l'a fait, il a porté atteinte sciemment au droit d'association prévu à l'article 3 du *Code du travail*, mais aussi à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[205] Pour le Tribunal, le paiement d'une indemnité de 15 000 \$ au Syndicat aura l'effet dissuasif recherché.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

- ACCUEILLE** les plaintes;
- ANNULE** la suspension imposée le 12 juin 2024;
- ORDONNE** la réintégration d'**Hélène Fortin**;
- ORDONNE** à **Réseau de transport de la Capitale** de verser à **Hélène Fortin** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme équivalant au salaire et aux autres avantages dont l'a privée la suspension, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, RLRQ, c. A-6.002, à compter de la date du dépôt de la plainte, soit le **20 juin 2024**, conformément à l'article 100.12 c) du *Code du travail*;
- ORDONNE** à **Réseau de transport de la Capitale** de verser à **Hélène Fortin**, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **10 000 \$** à titre de dommages **moraux**, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de la notification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Réseau de transport de la Capitale** de verser à **Hélène Fortin**, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **5 000 \$** à titre de dommages **punitifs**, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de la notification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Réseau de transport de la Capitale** de verser à **Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc.**, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **10 000 \$** à titre de dommages **moraux**, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de la notification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Réseau de transport de la Capitale** de verser à **Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc.**, dans les trente (30) jours de la notification de la présente

décision, la somme de **15 000 \$** à titre de dommages **punitifs**, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de la notification de la présente décision;

**DÉCLARE**

qu'à défaut d'être indemnisé dans les délais prescrits, **Hélène Fortin** et **Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc.** seront en droit d'exiger à **Réseau de transport de la Capitale**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur les indemnités dues au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*;

**ORDONNE**

à **Réseau de transport de la Capitale**, d'afficher la présente décision sur les lieux du travail à l'endroit normalement utilisé pour communiquer avec les salariés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle est accrédité **Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc.** et sur la page d'accueil de son site Internet, et ce, pour une période de trente (30) jours.



Myriam Bédard

M<sup>e</sup> Olivier Carrier  
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)  
Pour les parties demanderesse

M<sup>e</sup> Sarto Veilleux  
LANGLOIS AVOCATS, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 12 mars 2025

/mcl