

Le 23 juillet 2025

Laroche Martin (Service juridique de la CSN)
Me Mathieu Labbé
155, boulevard Charest Est, bureau 275
Québec (QC)
G1K 3G6

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1378109 31 2407
1378688 31 2407

TRAVAILLEUR(EUSE)/SALARIÉ(E) : Nicolas Louazel

EMPLOYEUR : Réseau de transport de la Capitale

ASSOCIATION : Syndicat des salariés(ées) d'entretien du RTC, CSN 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

Tribunal administratif du travail

900, boul. René-Lévesque Est, 5e étage
Québec (QC) G1R 6C9
Téléphone : 418 643-3208
Sans frais : 800 361-9593
Télécopieur : 418 643-8946

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossiers : 1378109-31-2407 1378688-31-2407

Dossier accréditation : AQ-1004-2285

Québec, le 23 juillet 2025

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF :

Myriam Bédard

Nicolas Louazel
Syndicat des salariés(ées) d'entretien du
RTC, CSN inc.
Parties demanderesses

c.

Réseau de transport de la Capitale
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 29 juillet 2024, le Syndicat des salariés(ées) d'entretien du RTC – CSN inc. (le Syndicat) et Nicolas Louazel, son président, déposent des plaintes fondées sur les articles 3, 12, 14 et 15 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, contre le Réseau de transport de la Capitale (RTC).

[2] Ils allèguent que la suspension sans salaire, d'une durée de cinq jours, imposée à monsieur Louazel constitue une sanction illégale visant à réprimer les activités syndicales du président et à le contraindre de cesser d'exercer les droits qui lui résultent du *Code du travail* en plus de constituer de l'entrave aux activités du Syndicat.

[3] Le RTC soutient que la suspension imposée était justifiée par le comportement inapproprié qu'aurait eu monsieur Louazel à l'égard d'un membre de l'unité de négociation lors d'une conversation qui aurait eu lieu le 28 mai 2024. En vertu des obligations qui lui incombent en matière de harcèlement psychologique, le RTC prétend qu'il devait agir.

LE CONTEXTE

[4] Monsieur Louazel est mécanicien au RTC depuis 2011. En janvier 2023, il devient président du Syndicat qui représente environ 350 salariés. L'exécutif syndical est alors composé de cinq personnes : un président, monsieur Louazel, deux vice-présidents, Richard Deschesnes et Steven Dion, un secrétaire, David Morency et un trésorier, Simon Nolet. Ils sont tous libérés à temps plein en prévision de la négociation imminente de la convention collective qui échoit le 27 septembre 2024.

[5] L'exécutif syndical travaille dans des bureaux se trouvant sur les installations du RTC qui lui alloue un local. L'essentiel de ses dossiers sont sur support papier et un seul poste de travail est muni des accès au système contenant les données des employés qu'il représente (le système GAP).

[6] Les relations du travail sont tendues entre le RTC et le Syndicat. À un moment, on décide même de faire appel à un médiateur externe, démarche de laquelle le Syndicat se retire en avril 2023 avant d'entreprendre les négociations de la prochaine convention collective. Malgré ce retrait, les discussions se poursuivent afin de tenter d'améliorer les relations parce que dans le contexte qui prévaut alors, selon monsieur Louazel, les négociations se dirigent vers un mur.

[7] Différents litiges opposent alors les parties. Des griefs patronaux sont déposés en matière de harcèlement psychologique et d'accès à l'information, le Syndicat dénonce publiquement le recours abusif à la sous-traitance et l'employeur se montre irrité par le refus des syndicats du RTC d'adhérer à une démarche de valorisation de la civilité et de la bienveillance.

[8] Le 6 octobre 2023, Jocelyn Hébert, directeur des relations du travail et de la santé et la sécurité du travail, convoque monsieur Louazel à son bureau. Le président croit alors que le directeur veut discuter d'une lettre d'entente récemment conclue. Il est plutôt informé qu'une plainte anonyme a été déposée et qu'une enquête concernant les membres de son unité de négociation est déclenchée. Il serait question d'intimidation, de propos discriminatoires, de nature sexuelle et homophobe. Aucun nom n'est toutefois mentionné. Monsieur Hébert refuse de communiquer le document de plainte et même d'en faire la lecture à monsieur Louazel.

[9] Il lui exhibe toutefois une photo d'un coffre à outils sur lequel est apposé un autocollant inapproprié. Le président reconnaît le coffre et avise son propriétaire de voir rapidement à ce que l'image soit retirée. Il demande aussi que toutes les « photos de garage » soient retirées des lieux du travail.

[10] Lors de la rencontre du 6 octobre, monsieur Hébert aurait demandé la collaboration du Syndicat dans la démarche résultant de la plainte anonyme. Monsieur Louazel, ignorant qui peut être impliqué, ne veut pas se placer en situation délicate face aux membres qu'il doit représenter. Il se montre donc réticent à la participation demandée.

[11] Le 11 octobre, soit environ une semaine plus tard, monsieur Louazel écrit à monsieur Hébert et madame Catherine Couture, conseillère en relations du travail. Il réitère sa demande d'obtenir une copie de la plainte anonyme ainsi que les détails des événements qui y sont rapportés, les noms des employés visés et ce qui leur est précisément reproché. Il s'agit d'un dossier sensible, touchant l'ensemble du groupe qu'il représente et il est pour lui nécessaire d'être au fait de la situation.

[12] Monsieur Hébert lui fait savoir qu'il ne peut transmettre ces informations en raison de l'enquête en cours effectuée par Garda, une firme externe dont les services ont été retenus à cette fin.

[13] Le 15 octobre 2023, le Syndicat écrit donc à ses membres à partir d'une plate-forme privée :

Dernièrement, l'employeur nous a informé qu'il avait reçu une plainte anonyme concernant un milieu de travail malsain à l'entretien. Pour nous, cette situation demeure extrêmement importante. Nous sommes un groupe, une équipe, une famille, qui doit se respecter, s'unir, se soutenir en tout temps. Il serait important pour nous tous et toutes d'être solidaires. Prochainement, l'employeur procédera à une enquête et rencontrera certains(es) employés(es) mentionnés(es) dans la plainte anonyme. Nous vous rappelons qu'il serait primordial, pour ceux et celles qui seront convoqués(es), de nous en avertir avant pour que l'on puisse vous accompagner. N'y allez jamais seul.

Au plaisir

Votre exécutif

[14] Le chef des relations du travail, Gilles Lachance, affirme devant le Tribunal ne pas avoir entrepris d'action au regard de ce message publié sur le site du Syndicat puisqu'il ne s'adresse pas à l'employeur, même s'il « *trouve ça particulier* ». Il ajoute qu'il considère ce message comme une menace aux membres qui dénonceraient à l'employeur le comportement d'autres membres.

[15] C'est dans ce contexte que l'enquête est entreprise.

[16] Lorsqu'ils sont convoqués, les employés sont informés qu'ils peuvent être considérés comme victime ou comme agresseur. L'enquête le déterminera. Le Syndicat reçoit alors de nombreuses demandes de salariés inquiets et stressés. Il est donc convenu avec l'employeur que le calendrier des rencontres soit transmis au Syndicat qui pourra prévenir et rassurer, le cas échéant, les personnes convoquées et libérer un représentant pour les accompagner. Un résumé de la rencontre sera transmis par l'enquêteur à chacun des employés rencontrés.

[17] L'*Info Syndicale* du 17 octobre traite de la question. L'exécutif y fait état du peu d'information qui lui a été transmis malgré ses demandes et déplore l'absence de collaboration de l'employeur à l'égard des relations du travail en général. Il dénonce aussi la décision patronale d'installer des caméras de surveillance sur les lieux du travail, ce qui n'a rien pour améliorer le climat de travail.

[18] Une trentaine d'employés participent ainsi à l'enquête. L'affaire devient un sujet de conversation récurrent et préoccupant pour tout le groupe, mais aucune information ne filtre des représentants patronaux.

[19] Le 15 mai 2024, Christian St-Onge, un salarié de l'unité, se présente dans les locaux du Syndicat et demande à voir monsieur Louazel qui est absent. Il mentionne aux personnes présentes vouloir se plaindre du comportement d'un de ses collègues qu'il nomme devant les représentants présents. Monsieur Louazel et lui communiquent ensuite par message texte, convenant de se parler plus tard. Le 23 mai, monsieur St-Onge, toujours sans nouvelles, relance le président qui ne répond pas.

[20] Christian St-Onge est carrossier au RTC. Il bénéficie toutefois d'accommodements négociés par le Syndicat qui lui permettent d'occuper un poste de commis à la gestion des affectations, un emploi qu'il accomplit dans un bureau partagé avec d'autres employés. Monsieur St-Onge est connu comme une personne particulièrement anxieuse.

[21] Le 24 mai 2024, l'exécutif est informé par l'employeur qu'à la suite de l'enquête, une quinzaine de personnes seront rencontrées et quatre autres se verront imposer une sanction plus sévère. Un rapport de près de 200 pages aurait été remis au RTC, mais le Syndicat n'en obtient pas de copie.

[22] Le 27 mai, monsieur Louazel accompagne un salarié pour la remise d'une mesure disciplinaire. Une lettre dont l'objet est « *Relevé de fonction avec solde pour fins d'enquête* » est remise à l'employé et indique ce qui suit :

Aujourd'hui vous avez eu l'opportunité de faire entendre votre version des faits concernant les éléments pour lesquels vous avez été ciblés dans l'enquête administrative réalisée au cours des derniers mois. Compte tenu de la gravité des éléments soulevés par l'enquêteur externe dans le cadre de cette enquête et des

faits qui vous sont reprochés, vous êtes relevé de vos fonctions avec solde à partir du 27 mai 2024, et ce, jusqu'à nouvel ordre afin que nous puissions mener notre enquête interne.

[23] On interdit de plus à ce salarié de se présenter sur les terrains et centres du RTC et d'entrer en contact avec le personnel, à l'exception des représentants syndicaux. Monsieur Louazel accompagne ensuite le salarié, très ébranlé, à son poste de travail afin qu'il récupère ses effets personnels avant de quitter les lieux.

[24] Plus tard le même jour, au cours d'une rencontre, le chef Lachance s'enquiert auprès de monsieur Louazel de l'état du salarié. Le président du Syndicat, qui n'a pas les détails de l'affaire impliquant ce salarié sanctionné, apprend alors qu'il aurait été question de « *becs dans le cou* » d'une collègue féminine. Le chef suggère à monsieur Louazel de faire enquête dans le département visé pour comprendre de quoi il retourne.

[25] Le 28 mai, soit le lendemain de cet événement, monsieur Louazel est à la cafétéria et aperçoit monsieur St-Onge qui a demandé à lui parler depuis un moment déjà. Puisqu'il a un peu de temps, il lui propose d'aller dehors pour qu'ils puissent discuter plus discrètement. Ils se rendent donc près de l'entrée, mais un peu en retrait. Monsieur Louazel commence la conversation avec l'affaire des « *becs dans le cou* » évoquée par le chef Lachance puisque ces événements seraient survenus dans le département où travaille monsieur St-Onge. Le commis à la gestion des affectations affirme alors ne pas avoir été témoin de ce geste, mais en avoir entendu parler par ceux qui l'ont vu. Il lui confirme cependant que le salarié en cause dans cet incident a des comportements inappropriés qui déplaisent au plus haut point à monsieur St-Onge qui a à le côtoyer dans son bureau. C'est ce dont il voulait se plaindre auprès du président lorsqu'il a demandé à lui parler.

[26] Monsieur Louazel affirme que monsieur St-Onge, se plaçant derrière lui, a mimé les gestes qu'il reproche à son collègue soit de prendre les gens par les épaules et de leur souffler dans l'oreille. Le président affirme alors eu un léger soubresaut dû au malaise éprouvé, tant le comportement lui a été désagréable. Il réitère alors à monsieur St-Onge de dénoncer au Syndicat ce qu'il sait, surtout considérant l'enquête en cours. L'association est là pour les épauler et les assister en cas de besoin. Ils doivent se soutenir et rester solidaires. Pour bien représenter ses membres, il doit être au fait de ce qui survient dans ses rangs.

[27] En retournant vers leur poste de travail respectif, ils ont abordé la question des tâches de monsieur St-Onge. Il est prévu qu'au cours de la négociation déjà amorcée, les tâches soient rediscutées considérant l'implantation de nouvelles technologies et du travail numérique. Le poste de monsieur St-Onge, dont les tâches ont été déterminées dans une lettre d'entente, pourrait ainsi être revu. Le président, qui a déjà discuté de la question avec des représentants patronaux, veut être prêt et s'enquiert auprès du

principal intéressé de l'évolution qu'il entrevoit pour son poste et des tâches qu'il pourrait exécuter en remplacement de celles qui risquent de disparaître.

[28] Selon monsieur St-Onge, le président serait allé le chercher à son bureau et ne l'aurait pas vu par hasard. Mais quoi qu'il en soit, les deux s'entendent sur le lieu où s'est tenue la conversation. Pendant tout cet échange, toujours selon monsieur St-Onge, monsieur Louazel s'est montré agressif, le pointant du doigt et lui reprochant de dénoncer un collègue. Ils doivent se tenir entre eux, aurait-il affirmé, ajoutant dans des termes assez crus qu'ils ne devaient pas se nuire. Le président aurait ensuite mentionné l'entente de travail avec accommodements qui a été durement négociée pour lui, malgré l'opposition manifestée par certains salariés. Pour monsieur St-Onge, il s'agit là d'une menace. Il craint pour son emploi, croyant que le président peut faire ce qu'il veut de son dossier et mettre fin à la lettre d'entente selon son bon vouloir. Bref, il reçoit très mal ces propos et prétend que le président lui aurait affirmé trois fois sur la route du retour avoir été trop loin, sans plus d'explications.

[29] Selon lui, monsieur Louazel s'est montré « *arrogant* » et « *intimidateur* » au cours de cette conversation à un point tel qu'il a très mal réagi. Il est devenu « *anxieux* » et « *déboussolé* ». Il « *ne savait plus comment s'organiser* » ni « *quoi faire* ». Il a compris qu'on voulait qu'il se sente « *redevable* » et qu'il était « *en danger* » parce que c'est monsieur Louazel qui a signé l'entente le concernant. Il faut souligner qu'à la même époque, monsieur St-Onge affirme s'être aussi senti « *intimidé* » par la présence d'un ancien président syndical dans les bureaux, sans toutefois connaître le motif de cette présence.

[30] Par ailleurs, devant le Tribunal, il explique avoir dit à la conseillère syndicale qui l'a questionné sur la conversation du 28 mai qu'il n'était pas question de harcèlement, mais d'une « *discussion d'hommes* ». C'est sa lettre d'entente qui l'inquiète, ajoute-t-il. Monsieur St-Onge admet aussi que plusieurs des propos qu'il reproche à monsieur Louazel sont en fait des « *déductions* » qu'il a faites de leur conversation; des interprétations de ce qu'il a dit, et n'ont pas nécessairement été tenus dans les termes qu'il rapporte.

[31] Monsieur St-Onge affirme qu'après cette conversation du 28 mai, il a passé une très mauvaise soirée. Il n'a pas dormi et s'est inquiété toute la nuit. Il semble ne retenir de cette conversation avec le président Louazel que la portion portant sur ses tâches à revoir, ce qui l'amène à craindre pour son emploi. Il rumine cette idée et finit par croire à des indices la confirmant dans chacun des propos et gestes entourant la discussion en cause.

[32] Il se souvient que c'est le président Louazel qui signe la lettre d'entente concernant son poste et en conclut, sans autre vérification, que monsieur Louazel peut y mettre fin selon son bon vouloir. Ensuite, il fait un lien entre cette discussion sur ses tâches et ses doléances concernant le comportement d'un collègue qui auraient selon lui grandement

contrarié le président. En raison de cette irritation alléguée, monsieur Louazel l'aurait intimidé, lui faisant entendre que son poste était en danger.

[33] En résumé, pour lui, monsieur Louazel lui reproche d'avoir dénoncé un collègue auprès de l'employeur et, en conséquence, le menace de lui retirer son poste pour ce motif.

[34] Le lendemain de la conversation, monsieur St-Onge se rend au travail, mais craignant « *d'être jugé* », allègue-t-il, ne parle pas des événements de la veille. Il envoie toutefois un message texte au président indiquant qu'il y a deux sujets qu'il désire aborder avec lui à la suite de la discussion de la veille, sans mentionner lesquels. En audience, il précise qu'il voulait lui parler du ton que le président avait utilisé et de son entente de travail, au sujet de laquelle il est inquiet. Monsieur Louazel lui répond : « *pas le temps je te reviens* ».

[35] Toujours très troublé, monsieur St-Onge quitte son poste en avant-midi pour n'y retourner que le lendemain. À ce moment, il en parle à quelques personnes pour finalement décider de s'adresser aux ressources humaines. Il veut se protéger, allègue-t-il.

[36] Le 3 juin, c'est la coordonnatrice de monsieur St-Onge qui, en son nom, demande de l'aide au chef Lachance, car il serait perturbé à la suite de sa rencontre avec le président Louazel. Le chef Lachance les rencontre donc le même jour. Selon lui, monsieur St-Onge s'est senti « *sermonné, critiqué et rabaissé* » par le président qui l'aurait pointé du doigt, lui laissant entendre que son emploi serait menacé.

[37] Pour le chef Lachance, il s'agit-là, sans autres vérifications, d'une situation grave comportant des menaces qui ont eu d'importants effets psychologiques. Il en parle donc à ses collègues Hébert et Rodrigue, conseillère principale en ressources humaines. Ils conviennent de rencontrer à nouveau monsieur St-Onge. C'est à la suite de cette seconde rencontre qu'ils décident de confronter monsieur Louazel.

[38] Le 12 juin, le chef Lachance convoque donc monsieur Louazel le lendemain avec le directeur Hébert pour « *parler du dossier de [salarié suspendu] et aussi échanger sur des questionnements relatifs au processus d'enquête* ». Le Syndicat comprend que la mesure décidée pour ce salarié sera imposée le jour suivant cette rencontre.

[39] Le 13 juin, monsieur Louazel se présente à l'endroit convenu accompagné de Richard Deschesne, vice-président du Syndicat, qui prend des notes de la rencontre. On discute une vingtaine de minutes du cas du salarié suspendu et le Syndicat est informé qu'il sera congédié le lendemain 14 juin.

[40] Une fois le sujet clos, le chef Lachance et le directeur Hébert les informent qu'ils veulent discuter d'une plainte reçue visant monsieur Louazel, qui découlerait d'une discussion survenue le 28 mai précédent. Le président confirme avoir discuté avec monsieur St-Onge ce jour-là. Il voulait dénoncer les comportements du salarié suspendu. Les représentants patronaux insistent pour savoir ce qu'il a dit à monsieur St-Onge à ce moment et surtout s'il lui a fait des recommandations. Le président répond qu'il cherchait à comprendre la démarche de monsieur St-Onge qui se plaignait du salarié suspendu, dossier sensible, aurait mentionné le président. Il lui a dit d'être prudent à l'égard de cette affaire, mais ne lui a fait aucune recommandation. On lui demande aussi s'il a parlé de la lettre d'entente visant monsieur St-Onge. À ce moment, monsieur Louazel ne se souvient pas d'en avoir parlé. Ce n'est que plus tard que cette portion de la discussion, qui a eu lieu sur le chemin du retour vers les bureaux, lui reviendra en mémoire. Il leur répète par ailleurs ce qu'il a dit à monsieur St-Onge. Il lui a notamment demandé de le tenir informé des faits qui pourraient concerner le salarié suspendu. Il a pu lui dire qu'ils sont une famille et qu'ils doivent être solidaires puisque c'est un discours qu'il tient souvent. En aucun temps il n'a senti de malaise chez monsieur St-Onge, ni qu'il ait pu se sentir menacé. La conversation s'est tenue sur un ton amical.

[41] À la fin de cet interrogatoire, monsieur Lachance constate qu'ils font face à des versions contradictoires. Il affirme conclure, dès ce moment, que monsieur Louazel ment alors que monsieur St-Onge est parfaitement crédible. Il le « *croit à 100 %* » affirme-t-il. Le président du Syndicat a donc fait preuve d'inconduite grave, d'interférence dans l'enquête en cours en demandant la solidarité des membres et a atteint à l'intégrité psychologique d'un salarié.

[42] Catherine Couture, conseillère en relations du travail au RTC, affirme avoir été témoin de la conversation entre messieurs St-Onge et Louazel. Ce midi-là, elle se rend au bureau du directeur Hébert qui est en train de prendre son dîner en compagnie de Catherine Rodrigue, conseillère principale en relations du travail. Ils sont tous les deux à la fenêtre du bureau et regardent la conversation qui se déroule en bas de l'immeuble entre messieurs St-Onge et Louazel. Ils ne savent cependant pas de quoi il est question ni qui est l'employé qui discute avec monsieur Louazel. Elle se joint à ses collègues. De l'intérieur, au deuxième étage, madame Couture explique qu'elle n'entend évidemment pas la conversation, mais qu'elle voit les hommes pointer et toucher les épaules. Elle affirme avoir constaté un inconfort. Elle continue de surveiller afin de s'assurer que tout va bien. Lorsqu'ils repartent en marchant, elle conclut que tout va bien. L'affaire dure, selon elle, un peu plus de cinq minutes. Aucun des trois membres de l'équipe des ressources humaines n'a cru bon interférer à ce moment entre le président et un membre de l'association. Aucune intervention n'est alors envisagée, ni même discutée. Les enregistrements des caméras de surveillance n'ont pas non plus été demandés.

[43] Selon le chef Lachance, ce sont-là trois témoins du harcèlement subi par monsieur St-Onge. C'est du moins ce qu'il affirme lors de la rencontre du 27 juin visant à discuter de l'éventuelle mesure disciplinaire à imposer au président Louazel. Assistent à

cette rencontre messieurs Lachance, Hébert, Deschesne, vice-président syndical et le conseiller de la CSN. Le RTC avise la partie syndicale qu'il retient la version de monsieur St-Onge voulant qu'il ait été intimidé, voire agressé, lors de la conversation du 28 mai et qu'il imposera une mesure. On annonce d'abord 10 jours de suspension, mais après discussion on retient cinq jours. Les représentants syndicaux se disent en complet désaccord avec cette décision.

[44] Le 3 juillet, le chef Lachance écrit donc au président pour l'informer de l'intention du RTC de lui imposer une mesure disciplinaire. On le convoque à une rencontre visant à lui faire part des résultats de l'enquête effectuée et à lui remettre la mesure décidée.

[45] Le 5 juillet 2024, monsieur Louazel est suspendu. On lui remet une lettre, longue de six pages d'un texte dense signé par Gilles Lachance et Jocelyn Hébert. Elle fait suite à la rencontre du 13 juin, est-il indiqué, qui visait ce qui suit :

Cette rencontre visait à obtenir votre version sur une situation survenue le 28 mai 2024, à l'endroit d'un employé, monsieur Christian St-Onge, ainsi que d'interférence dans un processus d'enquête administrative externe en harcèlement psychologique et dans un processus d'enquête subséquente de l'employeur.

[46] Puis, une série d'allégations portant sur une conversation qu'aurait eu le président avec Christian St-Onge sont mentionnées et les commentaires de monsieur Louazel sur ces allégations. Les signataires de la lettre concluent sur ces événements en ces termes :

Après analyse, nous considérons que l'ensemble des faits et allégations permettent de conclure que vous avez commis une inconduite grave qualifiable de harcèlement psychologique à l'endroit de Christian St-Onge. Nous concluons également que vous avez commis de l'interférence dans l'enquête en vous immisçant ou en tentant d'interférer dans celle-ci ainsi que dans le processus disciplinaire, en contraignant Christian St-Onge à ne pas divulguer d'éléments à un enquêteur ou à l'employeur concernant [salarié suspendu].

[47] Ensuite, des « *facteurs aggravants* » sont énumérés. Il est ici utile de les reproduire :

Vous avez menti en version des faits en mentionnant ne pas avoir discuté de [salarié suspendu] avec Christian St-Onge, vous avez également menti en mentionnant que vous n'avez jamais demandé à Christian St-Onge de ne pas parler à l'employeur et de passer par le syndicat uniquement pour dénoncer les comportements de [salarié suspendu] et avez menti à nouveau en niant avoir dit à Christian St-Onge que de parler négativement de [salarié suspendu] pourrait entraîner des conséquences sur lui;

Vous avez affirmé ne pas vous souvenir d'avoir parlé de la lettre d'entente IO qui concerne Christian St-Onge, ce qui illustre une absence de reconnaissance, d'admission et de prise de conscience de la situation;

Vous avez nié avoir fait de l'intimidation à l'endroit de Christian St-Onge, alors que la preuve démontre le contraire;

Vous avez nié avoir fait de l'interférence dans le processus, alors que la preuve démontre le contraire;

[48] On ajoute que monsieur Louazel a ainsi contrevenu à son obligation de loyauté édictée à l'article 2088 du *Code civil du Québec*, à une directive du RTC portant sur l'incivilité et le harcèlement psychologique adoptée en application de la *Loi sur les normes du travail*, et que ce faisant, il a contrevenu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* puisqu'il a mis « *en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique* » d'autres personnes.

[49] En conséquence de ces nombreuses infractions alléguées, il est décidé ce qui suit :

Considérant ce qui précède, votre faute jugée très grave, les facteurs aggravants et le peu de facteurs atténuants ainsi que nos obligations, vous êtes suspendu cinq (5) jours sans solde. Vous serez donc suspendu en date du 8 juillet 2024 jusqu'au 12 juillet 2024 inclusivement.

Durant cette période, il vous est interdit de vous présenter sur tous les terrains et centres du RTC. Cette restriction d'accès prend en considération tant la gravité objective de vos fautes que les facteurs aggravants ci-haut mentionnés. Elle tient compte plus particulièrement de votre absence de prise de conscience. À la lumière de ces facteurs, nous considérons qu'il s'agit d'un moyen raisonnable nous permettant de satisfaire aux obligations qui nous incombent de prévenir ou faire cesser de tels comportements pour l'avenir.

[50] Des attentes de respecter les règles mentionnées sont précisées et, ajoute-t-on, le lien de confiance a été fragilisé. Un travail d'introspection est considéré nécessaire afin de réaliser la gravité des reproches adressés et une modification substantielle du comportement condamné est exigée. À défaut, des mesures plus sévères, pouvant mener au congédiement, pourraient être prises.

[51] Cette mesure complique évidemment la vie syndicale. Monsieur Louazel demande donc l'accès aux locaux du Syndicat, ce qui lui est refusé. Il doit travailler de chez lui ou de chez les autres membres de l'équipe et n'a pas les outils nécessaires. En pleine préparation de la négociation, il doit prendre du temps pour s'expliquer auprès de son équipe. Sa conjointe est très inquiète de la situation et la médiatisation de l'affaire n'arrange rien.

[52] Une assemblée générale spéciale est convoquée les 16 et 17 juillet pour expliquer la situation aux membres, question de tenter « *d'éteindre les feux* » avant les vacances.

[53] Cette suspension survient en effet cinq jours avant les vacances de monsieur Louazel, prévues pour une durée de quatre semaines.

L'ANALYSE

[54] Il faut mentionner d'emblée que le Tribunal n'a pas ici à décider si monsieur St-Onge a subi du harcèlement psychologique.

[55] Il doit plutôt déterminer si monsieur Louazel a été sanctionné en raison de l'exercice d'activités syndicales (article 15) et si en imposant une suspension d'une semaine sans salaire au président 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 le président de jouer son rôle (article 14).

PLAINTÉ DE MONSIEUR LOUAZEL DÉPOSÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 15 DU CODE DU TRAVAIL

[56] Monsieur Louazel 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.

[57] 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]

[58] Monsieur Louazel est un salarié et, alors qu'il occupe à temps plein le poste de président du Syndicat représentant quelque 350 salariés, le RTC mène une enquête sur ses agissements et lui impose une suspension d'une semaine, sans salaire.

[59] 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.

[60] Monsieur Louazel bénéficie donc de cette présomption, voulant qu'il ait subi la sanction contestée en raison de ses activités syndicales.

[61] 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 monsieur Louazel 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).

[62] 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 ».

[63] Dans *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54, la Cour suprême discute de la présomption en ces termes :

[48] Le recours fondé sur les art. 15 à 17 vise à traiter, selon une procédure sommaire, les plaintes des salariés qui allèguent avoir subi une suspension, un congédiement ou une autre sanction pour avoir participé à des activités syndicales. La présomption trouve facilement application, dès qu'il est démontré que le salarié a participé à une activité syndicale quelconque. Elle est difficile à réfuter. Comme l'a souligné la Cour d'appel du Québec dans *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal — Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, [2007] R.J.D.T. 363, au par. 4, le moindre antisyndicalisme qui entache une décision procédant de « motifs multiples » contrera la défense de l'employeur, même en présence d'autres raisons valables d'imposer la sanction :

[...]

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

[65] 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 syndicale⁵. Cette immunité permet aussi au représentant syndical de discuter avec l'employeur, non pas en tant que subordonné, mais d'égal à égal⁶.

[Notes omises]

[66] 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.

[67] 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.

[68] 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**¹⁰.

[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*¹¹ :

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*¹² 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'employeur¹³. 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 automatiquement¹⁴.

[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*¹⁵ :

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]

[69] Le jugement de la Cour d'appel rétablissant la décision du Tribunal dans cette affaire *Fortier* 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.

[70] 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).

[71] Dans la présente affaire, c'est à titre de président du Syndicat que monsieur Louazel rencontre monsieur St-Onge qui avait demandé à le voir pour se plaindre d'un collègue. Monsieur Louazel en profite pour prendre des informations sur des éléments soulevés par l'employeur, qui a lui-même suggéré que le Syndicat fasse sa propre enquête, faut-il le rappeler. Cette conversation n'aurait jamais eu lieu si monsieur Louazel n'était pas officier syndical.

[72] Le RTC prétend quand même que monsieur Louazel ne peut jouir de l'immunité syndicale conférée par le *Code du travail* en raison de la gravité des gestes commis et parce qu'il avait l'obligation de prévenir ou faire cesser le harcèlement dont monsieur St-Onge se dit victime. 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.

[73] 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.

[74] Selon monsieur Lachance, monsieur Louazel a menti. Il en vient à cette conclusion parce que lors des rencontres des 3 et 5 juin avec monsieur St-Onge, il a vu à quel point le salarié était affecté psychologiquement et émotivement. Le chef Lachance le croit donc « à 100% », affirme-t-il. En conséquence, pour lui, monsieur Louazel a menti. Au surplus, les « témoignages » de mesdames Couture et Rodrigue ainsi que celui de monsieur Hébert qui, à partir des bureaux du deuxième étage, ont vu la discussion du 28 mai qualifiée d'« agitée », suffisent à conclure à l'intimidation exercée par le président Louazel. Il s'agit là, conclut-on, d'une situation très grave qui exige une intervention.

[75] Il faut ici souligner que « les témoins », trois responsables des ressources humaines et des relations du travail, non seulement n'ont pas réagi sur le coup, mais

n'ont fait aucune démarche postérieurement et n'ont posé aucune question à l'égard de cet événement prétendument très grave. Plus encore, aucune discussion entre eux sur l'affaire n'a eu lieu.

[76] Aussi, monsieur St-Onge apparaît comme une personne fragile, anxieuse et vulnérable à bien des égards. Il semble avoir retenu que son poste était menacé et que ses collègues voulaient lui nuire.

[77] Or, comme mentionné dans l'affaire *Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)* précitée, le Tribunal doit évaluer objectivement la situation :

[65] L'inspectrice-chef a témoigné qu'elle a eu peur et qu'elle s'est sentie intimidée. Le Tribunal ne remet pas en question la perception subjective de cette dernière, car il a pu constater que monsieur Perales était en mesure de s'exprimer avec une voix forte et autoritaire. Mais de là à conclure objectivement à une situation d'intimidation ou de menace, il y a un pas que le Tribunal ne peut franchir considérant la preuve entendue.

[78] Pour le Tribunal, le RTC n'avait pas à intervenir à l'égard d'un échange entre le président et un membre dans un contexte syndical, surtout qu'aucun élément ne démontre l'intimidation alléguée. Rien dans ce qui a été soulevé ne justifie une sanction, aussi sévère par surcroît, à l'égard d'un président de syndicat.

[79] Le chef Lachance a pris la décision de suspendre le président sur la seule foi des propos de monsieur St-Onge, un homme à l'évidence très fragile, sans considérer la version de monsieur Louazel qu'il considère sans nuance comme un mensonge. Les versions contradictoires qu'il a reçues auraient plutôt dû l'inciter à la prudence.

[80] Cette sévérité de la sanction ne peut que révéler un prétexte pour sanctionner le président du Syndicat. Cette question est abordée dans *Le droit du travail du Québec*, 8^e éd., Robert P. GAGNON et Langlois avocats, s.e.n.c.r.l., Éditions Yvon Blais, aux pages 458 et 459 :

Tenant compte de ces deux arrêts de la Cour suprême [*Hilton Québec ltée et Lafrance, précités*], il demeure possible et légitime pour le T.A.T. de soupeser tous les aspects qui peuvent permettre, précisément, de déterminer si le motif allégué par l'employeur est la véritable cause de la mesure contestée et non un prétexte. **Parmi les facteurs susceptibles de révéler une opération de camouflage, on pourrait compter** la discrimination injuste, la négligence dans l'examen des faits et même la **sévérité excessive**. Le tout n'est pas, en effet, pour l'employeur de prouver, par exemple, qu'il y a eu faute de la part du salarié; encore faut-il qu'il soit établi que c'est cette faute qui a été la cause de la sanction. [...]

[Note omise, emphase ajoutée]

[81] Comme dans *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal – Pavillon Notre-Dame*, précitée, il faut constater que « les activités syndicales de l'appelant n'étaient pas étrangères à la sévérité de la mesure disciplinaire » (paragraphe 5).

[82] Les événements comme ils se sont déroulés ne concernaient en rien l'employeur qui, par la voix du chef Lachance, a suggéré au président syndical de « faire son enquête » dans le département où seraient survenus certains faits reprochés à un salarié. La conversation du 28 mai entre messieurs St-Onge et Louazel a lieu à la demande de monsieur St-Onge, un membre de l'unité de négociation, qui désire se plaindre d'un collègue, celui qui a été sanctionné la veille et à propos duquel le président, à la suggestion de l'employeur, cherche à comprendre la situation. Il en discute donc avec un des membres de son unité et lui explique notamment le rôle du syndicat dans une telle affaire, l'invitant à demander l'assistance du Syndicat s'il devait participer à l'enquête patronale. Il est indéniable que cette rencontre revêt un strict caractère syndical.

[83] Rien ne permet de conclure, comme le RTC le fait, à une contravention à la directive sur le harcèlement et à son obligation de loyauté en incitant monsieur St-Onge au silence et en tenant des propos inappropriés concernant son entente de travail, justifiant de passer outre l'immunité syndicale.

[84] Pour le Tribunal, la sanction imposée contrevient aux articles 15 et suivants du *Code du travail* et la sévérité de cette sanction révèle que l'événement, dramatisé par les responsables des ressources humaines, ne peut qu'avoir servi de prétexte pour sanctionner et écarter le président du Syndicat en pleine période de négociation.

PLAINTÉ DU SYNDICAT DÉPOSÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 12 DU *CODE DU TRAVAIL*

[85] 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.

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

[87] 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.

[88] Dans *Le droit du travail du Québec*, 8^e 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 induite 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 intérêts¹⁸⁰. 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 participer¹⁸¹.

[Emphase ajoutée, notes omises]

[89] 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.

[90] 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 précisée 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]

[91] 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**¹⁹⁷, 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 dernier¹⁹⁸. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave¹⁹⁹.

[Emphase ajoutée, notes omises]

[92] En sanctionnant illégalement le président Louazel, le RTC, qui ne pouvait ignorer les conséquences de son geste, a entravé l'action syndicale. Il a forcé le Syndicat à se réorganiser et à s'expliquer auprès de ses membres dans un contexte de négociation collective, en agissant dans l'urgence afin « *d'éteindre des feux* » avant la période de vacances annuelles.

[93] Par ailleurs, 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.

[94] 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*.

[95] Dans la présente affaire, le RTC s'est ingéré dans les communications entre un membre de l'unité de négociation et le président qui le représente l'obligeant à se justifier et donner des détails sur le contenu d'une conversation d'ordre syndical.

[96] 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.

[97] 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.

[98] La suspension et l'interdiction de se présenter au local syndical, dans les circonstances décrites, constituent une entrave évidente aux activités du Syndicat.

[99] Et que dire de la menace de sanction plus sévère en cas de non-respect des attentes indiquées dans la lettre de suspension qui implique que le RTC poursuive des démarches « d'enquête » dans les mêmes conditions. Le RTC ne peut s'autoriser de telles conditions imposées pour continuer de s'ingérer dans les activités syndicales et les relations des représentants avec les membres.

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

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

PLAINTÉ DE MONSIEUR LOUAZEL DÉPOSÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DU CODE DU TRAVAIL

[102] 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]

[103] Monsieur Louazel ne jouit d'aucune présomption dans le cadre de ce recours. Il doit donc démontrer de façon prépondérante que les mesures qu'il a subies visaient à le 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.

[104] Comme le mentionne la Cour suprême dans *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, précité :

[31] [...] Suivant les art. 12 à 14, il incombe toutefois aux salariés ou à leur syndicat de démontrer l'existence d'une conduite antisyndicale selon la prépondérance des probabilités.

[105] Il appert que la démarche patronale révèle cette conduite. La suspension du président se fonde sur la déclaration d'un salarié perturbé et du « témoignage » de représentants patronaux qui auraient vu la conversation se déroulant à l'extérieur, du deuxième étage de l'immeuble où ils se trouvent. L'« enquête » du RTC s'est limitée à rencontrer les deux personnes impliquées, rencontre qui n'avait d'ailleurs pas été annoncée à monsieur Louazel et qui le prend par surprise. Il impose aussitôt une sanction, très sévère dans les circonstances décrites, décidée sur la seule foi des propos tenus par un salarié particulièrement anxieux et fragile, et ce, dans un contexte purement syndical. Le RTC ne parvient donc pas à démontrer une cause juste et suffisante d'imposer cette mesure. Force est de conclure que la sanction imposée ne pouvait que viser à contraindre monsieur Louazel de s'abstenir ou de cesser d'exercer un droit qui lui résulte du *Code du travail*, soit celui de présider son association.

LES MESURES DE RÉPARATION

Le salaire perdu

[106] 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.

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

Les dommages punitifs

[108] Par ailleurs, dans le cadre des recours exercés en vertu des articles 12 et 14, monsieur Louazel et le Syndicat réclament des dommages punitifs.

Nicolas Louazel

[109] Monsieur Louazel demande au Tribunal, dans le cadre de son recours fondé sur l'article 14 du *Code du travail*, 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*, ainsi qu'à la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, et d'accueillir sa réclamation de 5 000 \$ 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.

[110] 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* (voir notamment *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, précitée au paragraphe 31).

[111] 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.

[112] 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]

[113] Par ailleurs, le *Code civil du Québec*, RLRQ, c. 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.

[114] Les auteurs BAUDOUIN et JOBIN dans *Les obligations*, par Pierre-Gabriel Jobin et Nathalie Vézina, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, n° 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]

[115] Dans l'affaire *Daghmizian c. Transitaires David Kirsch Ltée*, 2019 QCTAT 4969, 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*¹⁶ (la Charte). Parmi ces droits, il y a le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation¹⁷.

[70] Dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand*¹⁸, 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]

[116] En empêchant le président d'exercer ses fonctions syndicales et en le privant de salaire, monsieur Louazel a subi une atteinte illicite et intentionnelle à son droit d'association de la part de l'employeur.

[117] La présente décision et l'ordonnance de paiement du salaire perdu compensent le dommage causé à monsieur Louazel. Mais considérant l'aspect exemplaire des dommages punitifs et le fait que le genre de comportement intentionnel patronal ici en cause est de nature à décourager l'engagement syndical au sein des organisations et l'exercice de la liberté d'association, des mesures dissuasives s'imposent. Le Tribunal accorde la réclamation de 5 000 \$ à monsieur Louazel à titre de dommages punitifs.

Le Syndicat

[118] Le Syndicat, quant à lui, est atteint de plein fouet par la démarche de l'employeur qui s'autorise des circonstances pour priver l'association de son président. En sanctionnant son dirigeant, le RTC désorganise sciemment l'organisation qui s'en trouve affaiblie et plus vulnérable. La suspension, pour une durée d'une semaine, force le Syndicat à se réorganiser et à s'expliquer auprès de ses membres déjà inquiets par l'enquête et les mesures disciplinaires qui en ont découlé et aussi auprès des médias. Si le président peut être ainsi sanctionné, les membres sont en droit de s'inquiéter pour leur propre sort.

[119] Les faits de la présente affaire ne laissent pas de doute sur l'intention d'atteindre la réputation et la crédibilité du premier représentant du Syndicat.

[120] Le RTC a pris la décision unilatérale de priver les salariés de l'entretien de leur principal représentant en le suspendant et lui interdisant l'accès au local syndical. Il ne pouvait ignorer qu'il entraverait ainsi sérieusement les activités syndicales.

[121] En traitant le président 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*.

[122] Pour le Tribunal, le paiement d'une indemnité de 10 000 \$ au Syndicat aura l'effet dissuasif recherché.

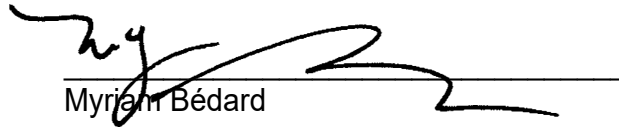
[123] Aussi, afin de rétablir les faits et d'informer l'ensemble des employés et la population de la présente décision, il y a lieu d'ordonner de l'afficher publiquement.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- ACCUEILLE** les plaintes;
- ANNULE** la suspension imposée le **5 juillet 2024**;
- ORDONNE** la réintégration de **Nicolas Louazel**;
- ORDONNE** à **Réseau de transport de la Capitale** de verser à **Nicolas Louazel** 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 privé 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 **29 juillet 2024**, conformément à l'article 100.12 c) du *Code du travail*;
- ORDONNE** à **Réseau de transport de la Capitale** de verser à **Nicolas Louazel**, 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 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, **Nicolas Louazel** 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^e Mathieu Labbé et Mme Amélie Dugué Millette
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour les parties demanderesse

M^e Sarto Veilleux et M^e Marie-Alexandra Francou-Desrochers
LANGLOIS AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 22 mai 2025

/da