

EYB 2018-296926 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM - CSN et Société de transport de Montréal

CM-2017-3596 (approx. 9 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé 9 juillet 2018

Décideur(s)

Turcotte, Alain

Type d'action

PLAINTE d'entrave aux activités du syndicat. ACCUEILLIE en partie.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; DROIT D'ASSOCIATION; MENACES; soupçons d'intimidation patronale; enquête syndicale; employeur refusant au syndicat le droit de faire enquête; refus injustifié; obstacles; entrave aux activités syndicales; délai pour déposer la plainte syndicale

Résumé

Le 29 mars 2017, deux représentants de l'employeur se sont présentés lors de la sélection des affectations des salariés. Le syndicat, soupçonnant du harcèlement de l'employeur à cette occasion, a avisé l'employeur qu'il se présenterait le 4 avril pour enquêter. Le 3 avril, l'employeur a refusé d'accorder aux représentants syndicaux l'autorisation de rencontrer les personnes impliquées dans les événements du 29 mars 2017 au motif qu'aucun harcèlement ou intimidation n'aurait eu lieu. L'employeur a finalement changé d'idée, mais avec certaines réserves. Le syndicat a déposé une plainte pour entrave à ses activités.

Devant une situation potentielle de harcèlement psychologique, le syndicat a le droit de faire enquête pour savoir si l'employeur a enfreint la convention collective. L'employeur ne peut déclarer lui-même qu'il n'y a pas eu de harcèlement et ainsi faire obstacle à la recherche des faits par le syndicat. Le syndicat a exercé un droit qui lui est octroyé à l'article 5.07 de la convention collective. Or, l'employeur a refusé de manière injustifiée de laisser le syndicat exécuter son travail. Puisqu'il a dressé des obstacles au travail du syndicat, il y a effectivement eu entrave aux activités de ce dernier.

La plainte du syndicat, déposée le 27 juin 2017, est tardive en regard des événements datés du 4 avril puisque le délai prévu au *Code du travail* est de 30 jours. Par contre, elle a été déposée dans le délai requis pour ce qui est des événements du 30 mai.

Dossier(s) jumelé(s)

AM-1005-6508

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossier : CM-2017-3596

Dossier accréditation : AM-1005-6508

Montréal, le 9 juillet 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

Alain Turcotte

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM - CSN

Partie requérante

C.

Société de transport de Montréal

Employeur

DÉCISION

[1] La présente affaire met en cause le contrôle qu'un employeur peut exercer sur les allées et venues des représentants syndicaux en milieu de travail.

APERÇU DU LITIGE

[2] La Société de transport de Montréal (l'employeur) assure un service de transport en commun qui doit fonctionner tous les jours. Le point de départ de l'histoire se situe au moment du choix des affectations pour le travail lors des journées fériées, choix qui s'effectue par ancienneté. Selon la convention collective, l'affichage des offres doit se faire trois semaines avant la date prévue. La sélection des affectations se fait sous la supervision d'un représentant de l'employeur et d'un représentant syndical.

[3] En 2017, pour la fête de Pâques, l'affichage est fait en retard¹. Le vice-président aux griefs du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM - CSN (le syndicat), Gilbert Ouellet, envoie un courriel aux salariés. Il rappelle que dans ce cas, l'employeur ne peut forcer les moins anciens à travailler. En conséquence, il pourrait y avoir des vides dans les affectations pour les journées fériées du Vendredi saint et du lundi de Pâques.

[4] La sélection des affectations se fait le 29 mars au local syndical. Deux représentants de l'employeur sont présents, ce qui est inhabituel selon le syndicat. En fait, il soupçonne qu'il y a eu du harcèlement de la part de ces derniers à cette occasion. C'est la raison pour laquelle, le syndicat avise l'employeur qu'il y aura une visite à la division Revenus-voyageurs, le 4 avril suivant pour enquêter. Il invoque une clause de la convention qui régit ce genre de situation.

¹ L'employeur soutient qu'il avait une entente tacite avec la partie syndicale, ce qui est contesté.

[5] Lors de cette journée, les délégués syndicaux se font poser des questions sur le but de leur visite par les représentants patronaux. Puis, ils sont accompagnés par ceux-ci auprès des salariés. En pratique, ils ne pourront compléter leur investigation. Malgré cela, deux salariés déposent des griefs de harcèlement le 10 mai 2017, en lien avec les événements du 29 mars.

[6] Toutefois, la question n'est pas réglée. Le syndicat veut compléter son enquête sur les événements de mars, mais il ne s'agit pas d'une démarche reliée aux griefs, ce qui est couvert par une autre clause de la convention. Le 30 mai suivant, les représentants patronaux rencontrent les délégués syndicaux. Ils refusent d'autoriser une visite des salariés sur le sujet du 29 mars. Le syndicat dépose une plainte le 27 juin 2017.

[7] Pour ce dernier, il y a eu entrave de ses activités légitimes d'enquête sur des problèmes de relation de travail. Pour l'employeur, il s'agit plutôt de l'interprétation de deux clauses de la convention, l'une sur l'accès aux lieux de travail et l'autre sur les enquêtes de grief, ce qui serait de la compétence d'un arbitre.

LA QUESTION EN LITIGE

[8] L'article 12 du *Code du travail*² (le Code) énonce :

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.

[9] La question est donc de savoir, dans les circonstances, si les représentants de l'employeur pouvaient refuser aux personnes agissant pour le syndicat, l'autorisation de rencontrer des salariés sur les lieux de travail.

[10] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal ne croit pas que ce soit le cas et, que les actions patronales constituent de l'entrave.

ANALYSE

[11] L'entrave peut être définie ainsi³ :

[239] L'entrave. L'ingérence peut prendre la forme d'une entrave. Celle-ci consiste en toute recherche ou tentative par l'employeur de dissuader ou de

² RLRQ, c. C-27.

³ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU et al., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2^e éd., Vol. 1. Le régime général, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 391.

persuader les salariés de prendre ou ne pas prendre une décision collective, de poser un geste concerté, de faire ou de ne pas faire une action syndicale quelconque.

[Notre soulignement]

[12] La Commission des relations du travail, qui a précédé le Tribunal, a précisé ce qui suit⁴ :

[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.

[13] Puisque nous ne sommes pas en matière pénale, le syndicat doit établir l'entrave par prépondérance de preuve. Qu'en est-il?

L'AVIS D'ENQUÊTE

[14] Les témoins patronaux reviennent d'abord sur la mésentente concernant la date de l'affichage. Croyant avoir l'accord du syndicat pour retarder la sélection, le message de Gilbert Ouellet avisant tous les salariés qu'ils avaient un droit de refus les a pris par surprise. Manifestement, cela sert d'appui aux gestes qui ont été posés le 29 mars 2017.

[15] Comme nous l'avons vu, tout tourne autour de ces événements. Bien entendu, ce n'est pas le rôle du Tribunal de se prononcer sur ceux-ci, sauf pour constater qu'un des représentants de l'employeur à cette occasion était le chef de division Revenus-voyageurs, André Therrien.

[16] Or, c'est justement celui-ci que le 31 mars, le syndicat prévient que « *pour faire suite à de l'intimidation et du harcèlement de la part de l'employeur lors du choix d'affectations* », Fabrizio Graziani, vice-président syndical à la santé et sécurité au travail, fera enquête le mardi 4 avril 2017 afin de rencontrer toutes les personnes (employés et gestionnaire) en rapport avec cette situation.

[17] Le 3 avril, André Therrien refuse d'abord d'accorder l'autorisation. La raison invoquée sera reprise par les représentants patronaux : « *Après analyse des faits, nous en sommes venus à la conclusion qu'il n'y a eu ni intimidation ni harcèlement lors du choix de travail des employés.* » Dans son témoignage devant le Tribunal, celui-ci, tout comme l'autre intervenant du 29 mars, le chef de section délégué du réseau interne, Michel Gauthier, affirme qu'il n'a fait qu'appel au

⁴ *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de la santé et des services sociaux Arthabaska-Érable*, 2006 QCCRT 0276.

professionnalisme des gens et clarifié certains points d'application des assignations.

[18] La même journée du 3 avril, le responsable syndical des griefs, Gilbert Ouellet, répond que l'enquête se fera en invoquant la convention collective :

5.07 La Société donne accès aux lieux de travail à tout représentant syndical, pendant les heures de travail, pour rencontrer les employés. Le représentant de la Société doit en être informé à l'avance. Cette visite ne doit pas interrompre le travail des employés ou donner lieu à une réunion.

[19] André Therrien finit ensuite par accepter tout en rappelant que la visite devra suivre toutes les conditions de la clause 5.07. Toutefois, on voit que le sujet est délicat pour l'employeur : « [...] *il ne saurait être question de faire une enquête suite aux choix de travail effectués le 29 mars dernier...* ».

LA RENCONTRE DU 4 AVRIL 2017

[20] La division Revenus-voyageurs est située au Palais des congrès. Puisque les salariés qui y travaillent manipulent de l'argent, l'environnement est sécurisé. Ainsi, les personnes de l'extérieur (fournisseurs, personnel d'entretien et même les salariés d'autres divisions de l'employeur) doivent être accompagnées par un gestionnaire ou un agent de sécurité. Dans le cas de Gilbert Ouellet, cette dernière précaution ne s'applique pas puisqu'il est un salarié de cette division.

[21] Lors de la visite du 4 avril, les délégués syndicaux doivent attendre l'arrivée d'un représentant patronal parce que Fabrizio Graziani ne travaille pas à la division Revenus-voyageurs. Ce dernier est accompagné de Gilbert Ouellet. Ils rencontrent André Therrien et le chef de section du réseau interne, Yannick Lévesque, qui leur demandent la raison de leur visite. Ceux-ci nient qu'il y ait eu intimidation ou harcèlement lors du choix des assignations, donc ne voient pas la raison pour enquêter sur le sujet.

[22] Néanmoins, les délégués syndicaux pourront rencontrer quelques salariés pendant leur période de repas, et seront accompagnés de Yannick Lévesque. À l'heure du midi, ils vont au local syndical pour questionner en privé deux salariés en particulier. Finalement, ces entrevues sont interrompues par André Therrien et Yannick Lévesque qui mettent fin à la visite parce que le syndicat voulait voir tous les salariés.

LA RENCONTRE DU 30 MAI 2017

[23] Après l'enquête du mois d'avril et malgré le dépôt de deux griefs individuels le 10 mai, Fabrizio Graziani revient à la charge. Il écrit à André Therrien pour annoncer une seconde visite à la division Revenus-voyageurs et réclame d'être libéré pour ce faire. Un échange de courriels s'ensuit.

[24] Dans l'un de ceux-ci, Fabrizio Graziani précise qu'il ne s'agit pas d'une visite de préparation de grief qui est couverte par la clause suivante de la convention :

18.06 Un délégué ou un membre de l'exécutif syndical peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, pour enquêter sur un grief soumis par un employé, pourvu que le grief origine d'un groupe qu'il est chargé de représenter.

[25] Le 15 mai, André Therrien écrit au syndicat pour proposer de discuter de la question en comité des relations de travail, ce qui est refusé.

[26] Le surlendemain, il écrit à Fabrizio Graziani que les dispositions concernant le harcèlement psychologique font partie intégrante de la convention collective. Il ajoute :

[...] Dans un contexte syndiqué, comme c'est le cas en l'espèce, le recours approprié est le grief et il y en a effectivement deux qui ont été déposés en lien avec les événements allégués du 29 mars dernier. L'enquête de grief de l'employeur en vue de répondre à ces deux griefs s'amorcera incessamment, et le syndicat peut également faire une enquête de grief, dans le respect des dispositions de la convention collective.

En conséquence aucune libération syndicale aux frais de la STM ne sera autorisée pour faire, tel que mentionné dans votre courriel, une « enquête indépendante de celle qui sera réalisée pour les griefs déjà déposés ».

[27] Quoi qu'il en soit, une rencontre a lieu le 30 mai à la division Revenus-voyageurs. André Therrien est présent ainsi que l'autre représentant de l'employeur le 29 mars, Michel Gauthier. Le premier veut savoir le motif de la visite. Lorsqu'il reçoit la confirmation qu'il s'agit toujours d'une enquête sur les événements entourant la sélection des assignations pour les jours fériés de Pâques, il demande aux représentants syndicaux de partir. Le tout est très bref, peut-être cinq minutes.

L'argumentation patronale

[28] L'employeur plaide qu'il s'agit ici d'une situation banale et qu'il n'y a pas eu de preuve d'un esprit antisyndical. La clause 5.07 de la convention, dit-il, ne vise pas les enquêtes, mais des sujets d'ordre général. La pratique est de déposer un grief et, ensuite, de permettre une enquête comme le prescrit la clause 18.06 de la convention collective.

[29] Somme toute, les représentants syndicaux n'ont pas été inquiétés ou harcelés. Ils ont été soumis aux règles de sécurité qui s'appliquent à tous. Bref, il y a peut-être une mésentente entre l'employeur et le syndicat, mais aucune entrave. L'employeur suggère qu'il s'agit d'un cas de grief d'interprétation de la

convention et que le Tribunal devrait laisser un arbitre trancher la mésentente entre les parties.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[30] Le Tribunal ne peut partager l'argumentation de l'employeur qui cherche à amener le débat sur le seul terrain des dispositions de la convention collective.

[31] Précisons qu'il ne s'agit pas du cas de l'enquête sur les deux griefs déjà déposés. De toute façon, ce n'est pas ce qu'avance le syndicat et l'employeur concède volontiers que ce serait alors l'article 18.06 qui traiterai de la situation.

[32] La question réside plutôt dans la nature des activités syndicales. La définition même d'une association de salariés⁵ souligne en particulier les buts suivants : la négociation et *l'application* de conventions collectives. Par l'accréditation, le syndicat obtient le monopole de représentation de tous les salariés de l'unité qu'il représente⁶ :

En principe, le syndicat est titulaire de tout grief. Le droit de représentation qu'il détient par l'accréditation lui confère le droit et même le devoir de s'assurer du respect intégral de la convention collective ou de l'acte qui en tient lieu au bénéfice de tous les salariés et même, si nécessaire en raison des intérêts collectifs, à l'encontre du vœu personnel d'un salarié (art. 47.2 et 69 C.t.). C'est pourquoi les conventions collectives précisent souvent le droit d'accès au lieu de travail de l'agent de grief du syndicat de manière à recueillir les données idoines au soutien de la position du syndicat. [...]

[Notre soulignement]

[33] Ici, nous sommes en présence d'un cas potentiel d'harcèlement psychologique⁷, mais la situation serait la même pour tout autre domaine de la convention : le syndicat a tout à fait le droit de faire enquête pour savoir si l'employeur a enfreint la convention collective. Il n'est pas à la remorque des salariés pour cela⁸. Ce n'est pas parce que deux d'entre eux ont déposé des griefs que cela limite la portée de l'étude syndicale de la situation, car d'autres salariés pourraient avoir été lésés.

⁵ Art. 1 a) du Code.

⁶ Rodrigue BLOUIN et Fernand MORIN, avec la collab. de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, p. 185.

⁷ En vertu de l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, les dispositions sur le harcèlement des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de cette loi sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

⁸ Un syndicat peut même déposer un grief à la place d'un salarié (voir *Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec inc. c. Société des casinos du Québec inc.*, [2006] R.J.D.T. 1814 [arbitre Denis Provençal]).

[34] L'employeur ne peut non plus affirmer qu'il n'y a pas eu de harcèlement le 29 mars. Même si le Tribunal ne se prononce aucunement sur cette journée, il est évident qu'André Therrien est à la fois juge et partie en ce qui concerne son rôle ou celui de Michel Gauthier. L'évaluation patronale des événements ne peut constituer un obstacle à la recherche des faits par le syndicat.

[35] L'argument de l'employeur selon lequel un représentant syndical peut rencontrer les employés pendant les heures de travail « *pour parler de sujets d'ordre général* » est pour le moins difficile à comprendre. S'agit-il des activités sociales? Des assemblées syndicales ou des congrès? Sans vouloir se substituer à l'arbitre de griefs, le Tribunal peut prendre connaissance du texte de la clause 5.07 et procéder à une certaine évaluation. Celle-ci apparaît être très claire. Elle fixe trois conditions d'accès aux lieux de travail pour les représentants du syndicat, soit 1- informer l'employeur à l'avance, 2- ne pas interrompre le travail des employés et 3- ne pas faire de réunion.

[36] Or, il n'est pas question ici de modalités d'une visite, mais bien d'un refus injustifié, le 30 mai 2017, de laisser le syndicat exécuter son travail. Comme le souligne la jurisprudence, il n'y a pas de distinction à faire entre les cas mineurs et majeurs d'ingérence⁹. L'employeur a « *semé des obstacles* » pour paraphraser la décision *Centre de la santé et des services sociaux Arthabaska-Érable*¹⁰, cela est suffisant pour constater qu'il a entravé les activités du syndicat.

[37] Le syndicat a déposé sa plainte le 27 juin 2017. Les événements du 4 avril ne sont donc pas couverts par celle-ci, le délai du Code étant de 30 jours¹¹. Le Tribunal ne peut que faire le commentaire suivant¹² : les comportements décrits par la preuve pourraient facilement être qualifiés de tentatives d'intimidation. En particulier, les salariés doivent pouvoir rencontrer en privé les représentants syndicaux pour éviter toute trace d'ingérence de la part de l'employeur.

LES MOYENS DE RÉPARATION

[38] Parmi ses conclusions, le syndicat demande d'ordonner le remboursement des libérations syndicales. Le Tribunal ne peut faire droit à cette demande. La plainte est tardive en ce qui concerne les événements du 4 avril. Pour le 30 mai, il y a insuffisance de preuve. Certes, il y a eu un refus injustifié, mais les deux représentants syndicaux ont été renvoyés après cinq minutes. On ignore ce qu'ils ont fait par la suite.

⁹ Voir *Roy c. Commission scolaire des Mille-Îles*, [1984] AZ-84147150 (Tribunal du travail), p. 12.

¹⁰ Précitée, note 4.

¹¹ Art. 14.0.1 : « *Toute plainte au Tribunal liée à l'application de l'article 12 [...] doit être déposée dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée. [...]* »

¹² Ce qu'on désigne, en langage juridique, comme étant un « *obiter* ».

[39] Il y a lieu, par contre, d'ordonner l'affichage de la décision afin de renseigner les salariés sur leurs droits ainsi que ceux du syndicat.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE partiellement la plainte;

DÉCLARE que la **Société de transport de Montréal** a fait preuve d'entrave et d'ingérence dans les activités du **Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM – CSN** en contravention du *Code du travail*;

ORDONNE à la **Société de transport de Montréal** de cesser toute entrave et ingérence dans les activités du **Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM – CSN** et ses représentants;

ORDONNE à la **Société de transport de Montréal** d'afficher sur les différents babillards destinés aux salariés la présente décision pendant une période de trois mois.

Alain Turcotte

M. Hugo Chénier
Pour la partie requérante

M^e Richard Coutu
BÉLANGER SAUVÉ S.E.N.C.R.L.
Pour l'employeur

Date de l'audience : 23 avril 2018

/np