

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montérégie

Dossier : CM-2016-3611

Dossier employeur : 114481

Montréal, le 31 octobre 2016

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

François Caron

Joane Bellemare

Partie demanderesse

c.

Centre de la petite enfance Le Hibou

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 9 juin 2016, Joane Bellemare dépose une plainte en vertu de l'article 16 du *Code du travail*¹ (le **Code**). Elle allègue avoir subi une mesure disciplinaire illégale le 12 mai 2016 par le Centre de la petite enfance Le Hibou (l'**employeur**) à la suite de l'exercice d'un droit qu'elle associe à une intervention en tant que déléguée syndicale.

[2] L'employeur ne conteste pas les conditions d'ouvertures du recours et il reconnaît ainsi le bénéfice d'une présomption légale en faveur de madame Bellemare.

¹ RLRQ, c. C-27.

[3] Il entend toutefois repousser la présomption à l'encontre de l'illégalité de la mesure disciplinaire en faisant la démonstration que la mesure est fondée sur une autre cause juste et suffisante, à savoir un acte d'insubordination et un manque de civilité.

LES FAITS

LE CONTEXTE

[4] L'employeur exploite un centre de petite enfance (un **CPE**) et il emploie à cette fin une vingtaine de salariés syndiqués qui occupent principalement des postes d'éducatrices ou d'éducateurs.

[5] Madame Bellemare travaille au CPE depuis 2011 à titre d'éducatrice et à compter de l'année suivante, elle occupe aussi une fonction de déléguée syndicale. Il est utile de préciser qu'elle n'est pas libérée à temps plein par l'employeur pour accomplir sa fonction.

[6] France Mayeu occupe le poste de directrice générale du CPE depuis 2013.

[7] Le 17 mars 2016, madame Bellemare reçoit pour la première fois depuis son embauche une mesure disciplinaire. Il s'agit d'un avis écrit signé par madame Mayeu qui se lit comme suit :

La présente fait suite à votre attitude négative et à votre insubordination à l'égard de votre employeur. À deux reprises vous avez refusé de collaborer avec la direction.

Plus précisément :

- Le 9 mars, je vous ai demandé votre planification de la semaine. Vous étiez en train de le faire durant la sieste des enfants, donc à l'intérieur de votre semaine normale de travail, alors que la planification doit se faire à l'extérieur de celle-ci. Je vous ai alors demandé vos planifications antérieures et vous ne les aviez pas. Vous m'avez dit qu'elles étaient jetées puisque je ne les avais pas demandées. Vos propos ont été clairs et catégoriques que vous ne conserviez pas vos planifications [...] afin de les présenter, à ma demande, si elles n'étaient pas demandées au moment où vous les avez en votre possession. Vous avez même spécifié que vous les jetiez à la poubelle.

La période de préparation des planifications est rémunérée 2 heures par semaine à l'extérieur de la semaine normale de travail et l'employeur peut les demander en tout temps, tout cela est expressément prévu à l'article 8-1.12 de la convention.

- Le 15 mars 2016, je vous ai demandé de ne pas vous coucher sur un matelas auprès des enfants, lorsque ceux-ci font la sieste et qu'ils dorment. De plus j'ai constaté que vous étiez installée couchée avec une doudou. Votre réponse a été directe : « qu'est-ce que ça peut bien te faire que je sois couchée, j'ai le droit de me reposer moi aussi, j'ai un mal de tête, j'ai pas bien dormi... puis il y en a d'autre qui se couche puis tu les avertis pas... ». Je vous ai répondu que vous n'étiez pas payé à dormir que vous aviez des

préparations habituelles à faire durant cette période, ce à quoi vous avez répliqué : « je le ferai demain ».

Nous nous attendons à une bonne collaboration dans le cadre de l'exercice de vos fonctions ainsi qu'au respect de l'employeur et de ses demandes.

Plus particulièrement :

- De préparer la planification à l'extérieur de la semaine normale de travail
- De conserver les planifications
- De ne pas se coucher durant les heures de travail, incluant la période de sieste des enfants

La présente constitue un avertissement écrit. Nous espérons que vous comprendrez par cette mesure toute l'importance que nous accordons au respect de l'autorité et à la bonne collaboration.

(reproduit tel quel)

[8] Un grief a été déposé à la suite de cette mesure disciplinaire. Le litige concerne plus particulièrement l'application de la convention collective en regard des termes et des modalités de la période de planification des éducatrices. À ce jour, cette question n'a pas encore été débattue, ni été décidée par un Tribunal d'arbitrage.

L'ÉVÈNEMENT DU 2 MAI 2016

La version de France Mayeu

[9] Le lundi 2 mai 2016, madame Fréchette (qui travaille aussi comme éducatrice au CPE) informe madame Mayeu qu'elle souhaite s'entretenir avec elle. Vers 15 h, madame Mayeu l'invite dans son bureau et ferme la porte, avant d'entamer la discussion avec madame Fréchette.

[10] Peu de temps après, quelqu'un cogne à la porte de son bureau. Il s'agit de madame Bellemare. Madame Mayeu lui fait comprendre qu'elle n'est pas disponible pour le moment. Elle lui demande expressément d'attendre un instant. Madame Bellemare décide néanmoins d'ouvrir la porte du bureau en lui disant : « *Non, c'est toi qui vas attendre un instant* » ou « *C'est toi qui vas attendre France* ».

[11] Laissant la porte entre ouverte, madame Bellemare s'adresse directement à madame Fréchette pour lui dire que « *si elle voulait quelqu'un pour la représenter, elle avait le droit, qu'elle avait déjà été informée, et que tout le monde sait comment l'employeur intervient et que c'est sa façon de faire* ».

[12] Après que madame Fréchette ait informé madame Bellemare qu'elle n'avait pas besoin des services d'une déléguée syndicale dans le cadre de cette rencontre,

madame Bellemare a quitté aussitôt le bureau de madame Mayeu et celle-ci a ensuite pu reprendre sa discussion avec madame Fréchette.

[13] Madame Mayeu n'a pas apprécié l'intervention de madame Bellemarre. Elle n'entend pas en rester là. Elle considère qu'elle a été irrespectueuse, qu'elle a manqué de civisme et qu'elle a fait preuve d'insubordination.

[14] Elle insiste sur le fait que la porte de son bureau était fermée, que madame Bellemare pouvait voir à travers la vitre qu'elle était occupée et en discussion avec une éducatrice. Qui plus est, madame Mayeu ajoute qu'elle lui avait dit expressément d'attendre un instant avant d'entrer. En dépit de cela, madame Bellemare a choisi d'ouvrir la porte de son bureau et d'interrompre une conversation. Enfin, elle juge que le ton et les propos qu'elle a tenus par la suite en s'adressant à elle n'étaient pas acceptables.

[15] À la suite de cet événement, madame Mayeu a pris la décision de remettre un avis écrit à madame Bellemare le 12 mai 2016, en espérant que cela l'incite à modifier son comportement et son attitude.

[16] L'avis écrit se lit comme suit :

La présente fait suite à votre insubordination à l'égard de votre employeur.

Plus précisément :

Lundi le 2 mai 2016, vers 15 :00 heures, une éducatrice a demandé à me rencontrer pour discuter d'un événement qui c'était produit entre 14 :00 et 15 :00 hrs. Je l'ai informé de ma disponibilité et elle est venue me rejoindre à mon bureau. Nous avons fermé la porte du bureau. La conversation entamée, vous avez frappé à la porte et je vous ait dit : « un instant svp je suis occupée ». Vous saviez que j'étais avec cette employée à travers la porte et vous avez malgré tout ouvert la porte.

Vous m'avez dit avec un ton irrespectueux : « C'est toi qui va attendre France » et vous avez laissé la porte entre ouverte en disant à l'éducatrice : « que si elle voulait quelqu'un pour la représenter, elle y avait droit, qu'elle avait déjà été informée, et que tout le monde sait comment l'employeur intervient et que c'est sa façon de faire »

Je comprends votre rôle de déléguée syndicale mais le sujet de la rencontre ne requérait pas d'accompagnement. L'éducatrice vous a répété qu'elle n'avait pas besoin d'être représenté et qu'elle était en mesure de s'expliquer avec moi. J'ai été moi-même surprise de l'insistance de votre part auprès de l'employée pour l'accompagner.

Durant ce moment votre groupe a été laissé seul en présence d'une intervenante du CLSC qui effectuait de l'observation.

Le fait d'interrompre une discussion entre l'employeur et une employée est un manque de respect envers la direction et une collègue de travail ainsi qu'un défi à l'autorité d'autant plus que je vous avais expressément demandé de ne pas entrer.

Vous avez reçu un avertissement écrit le 17 mars 2016 concernant aussi de l'insubordination.

Nous réitérons que nous nous attendons à une bonne collaboration dans le cadre de l'exercice de vos fonctions. Nous nous attendons aussi à un respect de l'employeur et de ses demandes tel de ne pas interrompre une rencontre.

La présente constitue un avertissement écrit. Nous espérons que vous comprendrez par cette mesure toute l'importance que nous accordons au respect de l'autorité et à la bonne collaboration.

Soyez avisée que toute récidive pourra entraîner une mesure plus sévère.

(reproduit tel quel)

[17] Madame Mayeu fait un lien entre cet avis disciplinaire et celui qu'elle a remis à madame Bellemare le 17 mars 2016, en soulignant qu'ils font tous deux références à des manquements de même nature, à savoir à un acte d'insubordination et à un manque de civilité.

[18] Pour justifier davantage le bien-fondé de la mesure disciplinaire, elle affirme que l'employeur accorde une importance particulière à la civilité au travail, parce qu'il œuvre dans le domaine de la petite enfance.

[19] C'est d'ailleurs pour cette raison, dit-elle, que l'employeur a pris soin de sensibiliser ses salariés lors d'une rencontre au mois de juin 2016, en ajoutant avoir remis à tout un chacun une copie d'un article intitulé : « *La civilité au travail : compétence requise pour tous* » tiré d'un périodique nommé « *Sans pépin* »² et qui a été affiché dans la salle des éducatrices.

La version de Joane Bellemare

[20] Madame Bellemare ne nie pas la trame factuelle relatée par madame Mayeu, mais elle insiste plutôt sur le contexte dans lequel l'évènement du 2 mai 2016 s'est produit.

[21] À cette date, il est utile de savoir, dit-elle, qu'elle connaît très peu madame Fréchette puisqu'il s'agit d'une nouvelle salariée au sein du CPE. Tout ce qu'elle sait, à ce moment, c'est qu'elle est une personne sensible.

[22] En effet, avant de rencontrer madame Mayeu, elle explique que madame Fréchette s'est présentée dans son local pour lui confier que sa relation était difficile avec madame Mayeu.

² Sans pépins, vol. 18, n° 1, mars 2016.

[23] Madame Bellemare se souvient que madame Fréchette n'avait pas l'air bien, qu'elle semblait affectée par cette situation. Une semaine auparavant, madame Fréchette avait déjà fait allusion de ses problèmes relationnels avec madame Mayeu, mais sans plus.

[24] Le 2 mai 2016, pour éviter de perturber les enfants, elle explique avoir invité madame Fréchette à sortir de son local afin de poursuivre la discussion à l'extérieur. Elle tient à préciser que le local en question possède une fenêtre et qu'elle peut ainsi, même à l'extérieur du local, exercer sans peine une surveillance adéquate sur les enfants.

[25] En pleurs, madame Fréchette lui confie que « *ça ne fonctionne plus* », « *qu'elle envisage de quitter son emploi* » et qu'elle est « *tannée* ». Sa discussion avec elle est toutefois de courte durée et elle prend fin lorsque madame Mayeu arrive à proximité d'eux et qu'elle invite madame Fréchette à venir lui parler dans son bureau.

[26] Madame Bellemare dit ignorer à ce moment si cette rencontre a été sollicitée par l'employeur ou par madame Fréchette. Tout ce qu'elle sait, c'est qu'il s'agit d'une nouvelle salariée du CPE et qu'elle semble alors vulnérable ou démunie. Elle a donc considéré qu'il était de son devoir d'intervenir à titre de déléguée syndicale, à tout le moins, pour l'informer qu'elle pouvait être là pour l'assister ou la représenter pendant sa rencontre avec madame Mayeu.

[27] Elle reconnaît être entrée dans le bureau de madame Mayeu alors que cette dernière lui a fait comprendre d'attendre, sauf qu'elle réitère qu'elle estimait qu'il était de son devoir de le faire en raison des circonstances.

[28] Son intervention n'a duré que quelques secondes. Madame Bellemare explique qu'elle voulait simplement laisser savoir à madame Fréchette que sa déléguée syndicale ou la déléguée substitut, si elle le souhaitait, pouvait l'assister ou la représenter, si elle le jugeait opportun pendant cette rencontre.

[29] Lorsque madame Fréchette lui a répondu « *pas cette fois* », elle affirme avoir pris acte de sa décision et aussitôt quitté le bureau de madame Mayeu afin de retourner à son poste de travail.

[30] Pendant la courte durée de son intervention, madame Bellemare affirme que les enfants dont elle avait la charge n'ont pas été laissés sans surveillance. Il y avait avec eux une éducatrice spécialisée.

[31] Le 20 mai 2016, madame Bellemare a appris que madame Fréchette avait démissionné de son poste d'éducatrice au CPE, en laissant un simple message sur la boîte vocale de l'employeur.

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

L'EMPLOYEUR

[32] L'employeur prétend avoir réussi à repousser la présomption en démontrant une autre cause juste et suffisante.

[33] Il plaide que l'avertissement écrit du 12 mai 2016 qu'il a remis à madame Bellemare n'est pas relié à l'exercice de la fonction de déléguée syndicale. Il ne visait qu'à réprimer des manquements implicites aux devoirs et obligations d'un salarié en vertu du Code. Des manquements qu'il associe au refus d'effectuer un travail sous la direction et le contrôle de l'employeur et à un manque de civilité. Pour l'employeur, le défi à l'autorité n'est pas acceptable dans un milieu de travail et il était alors justifié, dans un tel cas, d'y répondre à l'aide d'une mesure disciplinaire.

[34] Il retient que les faits l'ayant conduit à imposer la mesure disciplinaire ne sont pas contestés. Madame Bellemare admet être entrée dans le bureau de madame Mayeu alors qu'elle lui avait demandé expressément de ne pas le faire et d'attendre. Quant au ton et aux mots prononcés par madame Bellemare pour justifier son intervention auprès de madame Fréchette, ils sont clairement inappropriés, voire inacceptable et ils dénotent un manque de civisme.

[35] L'employeur invite le Tribunal à considérer qu'il conserve son droit de gérance à l'égard d'un salarié qui exerce une fonction syndicale et que rien ne l'empêche ou ne devrait l'empêcher de discipliner un salarié lorsque cela est requis, comme dans la présente affaire.

[36] Si le comportement de madame Bellemare lors de l'évènement du 2 mai 2016 n'est pas justifiable ni acceptable, à titre de salarié, l'employeur ajoute qu'il ne l'est pas davantage pour une personne qui occupe une fonction syndicale.

[37] Enfin, il rappelle qu'il s'agit d'un deuxième avertissement écrit pour madame Bellemare pour des manquements similaires (insubordination et manque de civilité), en référence à celui qu'il lui a été remis le 17 mars 2016.

JOANE BELLEMARE

[38] Pour madame Bellemare, l'employeur n'a pas à réussi repousser la présomption pour l'illégalité de la mesure disciplinaire du 12 mai 2016.

[39] Elle retient que l'avis écrit du 17 mars 2016 se distingue fondamentalement de celui du 12 mai 2016. Le premier réfère à des causes de reproches qui sont en lien avec son emploi d'éducatrice alors que le second réfère essentiellement « à la manière

ou à la façon » dont elle s'est acquittée de ses responsabilités comme représentante syndicale afin d'informer une salariée vulnérable de ses droits, le 2 mai 2016.

[40] Bénéficiant d'une immunité relative dans l'exercice de ses fonctions de déléguée syndicale, madame Bellemare prétend qu'elle ne pouvait être sanctionnée légalement par son employeur dans le contexte de la présente affaire.

[41] De bonne foi, madame Bellemare insiste sur le fait qu'elle n'a rien fait d'illégal ou de préjudiciable à son employeur, même si elle reconnaît qu'il eut été préférable qu'elle utilise un ton et des mots différents à l'occasion de son intervention auprès de madame Mayeu à titre de déléguée syndicale.

LES MOTIFS

LE DROIT

[42] Un employeur ne peut pas congédier un salarié en raison de l'exercice d'un droit prévu au Code, notamment à l'occasion de l'exercice de ses fonctions de représentation syndicale, en vertu des articles 3 et 15 :

3. Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

[...]

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.

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

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

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre

d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

LE RECOURS

[43] Lorsqu'un salarié s'estime victime de cette pratique interdite, il peut déposer une plainte au Tribunal à l'encontre de son employeur « *dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint* », en vertu de l'article 16 du Code :

16. Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte au Tribunal dans les 30 jours de la sanction ou mesure dont il se plaint.

LA PRÉSUMPTION

[44] Dans le cadre de ce recours, le salarié peut, si certaines conditions sont satisfaites, bénéficier du mécanisme de preuve par présomption prévu à l'article 17 du Code :

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal 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.

[45] Une fois la présomption acquise, elle dispense le salarié d'établir de façon prépondérante qu'il a, par exemple, subi une mesure disciplinaire, en raison de l'exercice d'un droit lui résultant du Code.

[46] En l'espèce, madame Bellemare a droit au bénéfice de la présomption. Le Tribunal doit donc présumer, dans le cadre de son analyse, que l'employeur lui a imposé le 12 mai 2016, une mesure disciplinaire illégale.

L'AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[47] Il est possible pour l'employeur de repousser cette présomption, mais, pour y parvenir, il doit démontrer une « *autre cause juste et suffisante* », laquelle doit être sérieuse par opposition à un prétexte, et être la cause véritable du congédiement, conformément aux enseignements de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc*³.

³ [1980] 1 R.C.S. 536.

[48] Suivant les enseignements repris par la Cour d'appel dans l'arrêt *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal – Pavillon Notre-Dame*⁴, il importe aussi de retenir que « 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 ».

[49] Et, parmi les motifs illicites qui ne peuvent pas cohabiter avec une « autre cause juste et suffisante », il y a certainement la mesure disciplinaire qui vise à sanctionner la manière ou la façon dont un délégué syndical exerce son mandat de représentation.

[50] Dans la décision *Clavel c. Gouvernement du Québec*⁵, la Commission des relations du travail, auquel le présent Tribunal a succédé, rappelle qu'il est maintenant bien établi en jurisprudence⁶ qu'un représentant syndical bénéficie d'une immunité relative dans l'exercice de ses fonctions.

28. La jurisprudence a depuis longtemps reconnu qu'un représentant syndical bénéficie d'une immunité relative dans l'exercice de ses fonctions de représentant syndical. Dans la décision *Défossé c. Société de transport de Sherbrooke (STS)*, 2007 QCCRT 0556, 12 novembre 2007, décision confirmée par la Cour d'appel, la Commission s'exprime dans les termes suivants :

Il convient de rappeler que tout employé a une obligation de loyauté envers son employeur. Les représentants syndicaux n'échappent pas à cette obligation. Ils bénéficient cependant d'une immunité relative qui les met à l'abri de toute sanction lorsqu'ils agissent à l'intérieur de leur mandat en tant que représentant du syndicat. Ils sont sujets à sanction lorsqu'ils commettent des actes illégaux, comme inciter des salariés à ne pas respecter le Code ou la convention collective ou participent à de tels manquements ou, encore, lorsqu'ils posent des gestes préjudiciables à l'employeur en marge de l'exercice de leurs fonctions.

(Nos soulignements)

29. Il découle des articles du Code cités ci-haut et de la jurisprudence qu'un employeur ne peut sanctionner un représentant syndical à cause de la manière dont ce dernier s'acquitte de ses fonctions syndicales à moins qu'il ne le fasse de façon illégale ou préjudiciable à l'employeur ou qu'il manque de loyauté envers lui.

[51] Il est vrai que l'immunité relative d'un représentant syndical ne le met pas à l'abri d'une mesure disciplinaire s'il commet un acte illégal ou préjudiciable à l'employeur ou s'il manque à son devoir de loyauté.

⁴ 2007 QCCA 458.

⁵ 2011 QCCRT 0269.

⁶ Dans le même sens, voir notamment : *Poulin c. Société de transport de Sherbrooke (STS)*, 2007 QCCRT 0556; révision judiciaire accueillie, 2009 QCCS 600; permission d'appeler accueillie, 2009 QCCA 462; appel accueilli, 2011 QCCA 119. Ainsi la décision initiale de la Commission est rétablie.

[52] Cependant, le Tribunal retient à la suite de son examen de la jurisprudence que l'employeur ne peut légalement donner une mesure disciplinaire lorsqu'il s'agit de sanctionner la manière ou la façon dont un délégué syndical exerce son mandat de représentation.

[53] Sur cette question, le Tribunal partage l'analyse qui a été fait dans la décision Clavel :

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, il 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.

48. Dans l'affaire *Gervais c. Gouvernement du Québec, Direction des relations professionnelles, Conseil du trésor - Commission de la santé et de la sécurité du travail*, (CSST), 2010 QCCRT 0444 du 23 septembre 2010, la Commission mentionne :

C'est justement le glissement qui est à craindre ici. Dans son témoignage, Mario Bouvier relate que le plaignant fait œuvre utile pour désamorcer des situations difficiles et qu'il faut lui donner « une longueur d'avance ». Cela est probablement vrai, mais le rôle du plaignant ne s'arrête pas là. Il ne revient pas à l'employeur de dicter aux représentants syndicaux la manière dont ils exerceront leurs fonctions.

La Commission est d'avis que, dans les circonstances, il aurait fallu que l'employeur fasse part de son insatisfaction au plaignant en tant que représentant syndical, non en tant que salarié. Par exemple, cela aurait été un sujet de discussion idéal pour le comité de relations de travail où les parties auraient pu échanger sur l'utilisation de la messagerie électronique, mais aussi sur le contenu des rencontres avec un salarié, ce qui semble être le véritable sujet de la mésentente.

Par contre, le fait de déposer un avertissement dans le dossier *personnel* du plaignant pour lui rappeler ses obligations constitue plus qu'une simple nuance. Ce choix constitue un prétexte et vise une forme d'entrave patronale des activités du plaignant. En effet, selon la convention, la lettre d'avertissement peut être invoquée pendant un an et peut être suivie d'autres mesures disciplinaires. C'est donc dire que, subtilement, l'employeur place une épée de Damoclès au-dessus de la tête du plaignant. Dans son travail syndical, il se sentira inévitablement surveillé et un peu plus vulnérable personnellement. La lettre d'avertissement se termine d'ailleurs ainsi : « Vous devez, par ailleurs, faire preuve d'une réserve et d'une attention d'autant plus sérieuse lors d'une utilisation des biens de l'employeur à des fins syndicales. »

CONCLUSION

La CSST n'a pas renversé la présomption en faveur du plaignant. L'employeur n'a pas établi de façon prépondérante que le plaignant a commis une réelle infraction aux diverses règles qu'il invoque. En fait, il s'agit beaucoup plus d'une question d'interprétation. Cela étant, le plaignant doit bénéficier de l'immunité relative des représentants syndicaux, car il était complètement à l'intérieur de sa compétence syndicale dans le geste qu'on lui reproche.

49. L'employeur n'a donc pas réussi à démontrer une autre cause juste et suffisante à l'imposition d'une mesure disciplinaire. L'utilisation incorrecte du courrier électronique n'est qu'un prétexte dans les circonstances qui ne suffit pas à renverser la présomption établie.

50. L'autre motif, invoqué pour imposer la mesure disciplinaire, n'est autre chose que la manière dont le plaignant exerce ses fonctions syndicales, ce qui est interdit par le Code. L'employeur n'a pas démontré que le délégué syndical a commis ou participé à des gestes illégaux dans l'exercice de ses fonctions ni qu'il a manqué à son obligation de loyauté. En conséquence, il bénéficie de l'immunité essentielle consentie aux représentants syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions.

51. La plainte est donc accueillie.

[54] Dans la présente affaire, contrairement à ce que l'employeur prétend, il existe un lien entre l'avertissement écrit du 12 mai 2016 qu'il a remis à madame Bellemare avec la manière ou la façon dont elle s'est acquittée de ses responsabilités comme déléguée syndicale, le 2 mai 2016.

[55] Ce lien se révèle non seulement des témoignages, mais aussi de l'avis écrit du 12 mai 2016 lorsque madame Mayeu reproche à madame Bellemare ce qui suit :

Je comprends votre rôle de déléguée syndicale mais le sujet de la rencontre ne requérait pas d'accompagnement. L'éducatrice vous a répété qu'elle n'avait pas besoin d'être représenté et qu'elle était en mesure de s'expliquer avec moi. J'ai été moi-même surprise de l'insistance de votre part auprès de l'employée pour l'accompagner.

(reproduit tel quel)

[56] Même en supposant, aux fins de discussions seulement, que l'employeur puisse sanctionner madame Bellemare pour un manque de civisme ou un acte d'insubordination⁷, la mesure disciplinaire du 12 mai 2016 est illégale puisqu'elle cohabite avec un motif illicite, étant entendu que la mesure disciplinaire ne doit pas viser à sanctionner directement ou indirectement la manière ou la façon dont elle a exercé son mandat de déléguée syndicale, le 2 mai 2016.

⁷

En effet, il est loin d'être acquis que l'employeur a le pouvoir de le faire. N'oublions pas qu'un représentant syndical discute d'égal à égal avec un représentant de l'employeur lorsqu'il agit non pas comme salarié, mais dans sa fonction de représentation syndicale. Dans un tel cas, il n'y a pas de lien de subordination, voir sur cette question l'analyse qui a été faite dans la décision *Jalbert c. Sobeys Québec*, 2008 QCCRT 0293 paragr.39 et 40, révision judiciaire rejetée 2009 QCCS 1342.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte;

ANNULE la mesure disciplinaire imposée à **Joane Bellemare** par le **Centre de la petite enfance Le Hibou**, le 12 mai 2016.

François Caron

M^e Hugo Collin-Desrosiers
BARABÉ CASAVANT
Pour la partie demanderesse

M^e Véronique Aubé
CAIN LAMARRE S.E.N.C.R.L. / AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 24 août 2016

/oey