

EYB 2018-303099 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Gaudin et Équipement Wajax
CM-2018-1625 (approx. 8 page(s))
1 octobre 2018

Décideur(s)

Blanchet, Guy

Type d'action

PLAINTE pour mesure de représailles. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; RECOURS; PLAINTÉ EN VERTU DES ARTICLES 15 ET SUIVANTS; REPRÉSAILLES; PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; technicien d'atelier travaillant sur la route; délégué syndical; conflit de travail; rôle lors des négociations; retrait du téléphone portable; concomitance entre l'exercice d'un droit et la mesure disciplinaire; prétextes; mesure précipitée et soudaine; défaut de repousser la présomption

Résumé

Le plaignant a été embauché à titre de technicien d'atelier pour l'employeur il y a 18 ans et agit comme délégué syndical depuis plus de 15 ans. Au cours des dernières années, il a travaillé chez des clients à l'extérieur de l'entreprise de six à sept mois par année. Depuis que le plaignant a été affecté à la succursale de Laval, il a bénéficié d'un téléphone portable pouvant être utilisé de manière raisonnable à des fins personnelles.

Lors d'un conflit de travail en 2017, l'employeur a suspendu les accès des salariés aux téléphones portables qu'ils fournissaient. À la fin du conflit, le téléphone portable du plaignant n'a pas été réactivé et celui-ci s'est vu fournir un téléphone portable uniquement lors de ses déplacements chez les clients. Le plaignant a déposé une plainte, alléguant être victime de mesures de représailles en raison de son rôle syndical.

Le plaignant a participé de manière active aux négociations avec l'employeur et au conflit de travail et, ce faisant, il a exercé un droit prévu par la loi. Il y a concomitance entre l'exercice de ses droits et le retrait de l'usage du téléphone portable. Le plaignant bénéficie donc de la présomption voulant que la mesure prise par l'employeur résulte de ses activités à titre de délégué syndical et de membre du comité de négociation.

L'employeur prétend que lors d'un appel entre le plaignant et son superviseur, le plaignant aurait fait preuve de harcèlement et d'intimidation. Cette prétention est niée par le superviseur lui-même, qui a confirmé qu'il ne s'est jamais senti intimidé et que le

plaignant le taquinait comme à l'habitude. L'employeur a utilisé ce prétexte pour tenir une enquête et refuser de réactiver le téléphone du plaignant.

Tous les techniciens de l'employeur travaillant sur la route ont accès à un téléphone portable. Le plaignant est le seul qui s'est fait retirer l'usage du téléphone. L'employeur n'a pas démontré l'existence d'une directive demandant de réviser la liste des salariés ayant véritablement besoin d'un téléphone portable et n'a pas repoussé la présomption. L'employeur a agi de manière soudaine et précipitée et sa décision apparaît être une mesure de représailles. La plainte est accueillie.

Suivi

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

Gaudin et Équipement Wajax

2018 QCTAT 4771

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2018-1625
Dossier employeur : 103626

Montréal, le 1^{er} octobre 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Guy Blanchet

Pascal Gaudin
Partie plaignante

c.

Équipement Wajax
Partie défenderesse

DÉCISION

APERÇU DU LITIGE

[1] Le 16 mars 2018, monsieur Pascal Gaudin (le plaignant) dépose une plainte de mesure de représailles en vertu de l'article 16 du *Code du travail*¹ (le Code). Il allègue que l'entreprise Équipement Wajax (l'employeur) lui a retiré l'usage d'un téléphone

¹ RLRQ, c. C-27.

cellulaire pour fins de travail et pour fins personnelles à cause de son statut de représentant syndical, de son rôle à la table de négociation et durant le conflit de travail.

[2] L'employeur soutient plutôt avoir retiré l'usage du téléphone cellulaire au demandeur parce que l'emploi qu'il occupe ne justifie pas qu'on lui en fournisse un en tout temps.

LE CONTEXTE

[3] Le plaignant travaille depuis 18 ans chez l'employeur à titre de technicien d'atelier affecté à la manutention (chariot élévateur). Dans les deux dernières années, il a travaillé sur la route chez des clients environ six à sept mois par année.

[4] Depuis qu'il travaille chez l'employeur à la succursale de Laval, le plaignant a toujours eu un téléphone cellulaire fourni par celui-ci. La politique de l'entreprise concernant les appareils mobiles prévoit que ceux-ci sont fournis aux employés lorsqu'il est nécessaire d'être en mesure de communiquer avec l'employé en dehors du bureau. On y prévoit également que l'usage personnel raisonnable des téléphones portables est autorisé. Il s'agit donc d'un avantage pour lui.

[5] Le plaignant est délégué syndical depuis plus de 15 ans. Le syndicat Unifor, section locale 698 (le syndicat) représente deux unités de négociation chez l'employeur, les salariés mécaniciens/techniciens et les salariés de bureau.

[6] Les négociations pour le renouvellement des deux conventions collectives débutent le 7 décembre 2017. Après une seule rencontre, le syndicat demande la conciliation. Le plaignant est membre du comité de négociation.

[7] Il y aura un conflit de travail et les lignes téléphoniques des salariés ayant un téléphone portable fourni par l'employeur sont coupées. À la fin de celui-ci, tous les téléphones portables sont réactivés sauf celui du plaignant.

[8] Depuis son retour au travail, celui-ci se voit fournir un téléphone portable uniquement lorsqu'il est en déplacement chez un client. Ce téléphone portable ne lui est pas assigné et il ne peut en faire un usage personnel.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[9] L'employeur ne reconnaît pas les faits donnant ouverture à l'application de la présomption prévue à l'article 17 du Code. Les questions en litige sont donc les suivantes :

- Le demandeur bénéficie-t-il de la présomption prévue par le Code?
- Est-ce que le retrait de l'usage d'un téléphone cellulaire fourni par l'employeur constitue une mesure de représailles ou est-il justifié par une autre cause juste et suffisante qui n'est pas de nature d'un prétexte?

[10] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que le demandeur bénéficie de la présomption prévue au Code et que l'employeur ne l'a pas repoussé. Le retrait de l'usage du cellulaire est motivé par l'exercice par le demandeur d'un droit protégé par le Code. La plainte est accueillie.

ANALYSE

LE DROIT

[11] L'article 15 du Code précise qu'un employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui imposer toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit qui résulte du Code.

[12] L'article 17 du Code prévoit que :

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.

LA PRÉSUMPTION

[13] Lors de son argumentation, le représentant patronal a reconnu que la présomption trouvait application. En effet, le plaignant est représentant syndical, membre du comité de négociation et a participé de façon active au conflit de travail d'une durée de deux semaines. Il est donc un salarié qui a exercé un droit prévu au Code. La concomitance entre l'exercice de ses droits et le retrait de l'usage du téléphone portable est établie. Le Tribunal conclut que le plaignant bénéficie de l'article 17 et que la mesure prise par l'employeur est présumée résulter de ses activités à titre de délégué syndical et membre du comité de négociation.

[14] Dès lors, l'employeur doit établir une autre cause, qui est une cause sérieuse par opposition à un prétexte afin de justifier le retrait de l'usage d'un téléphone portable pour le travail et pour fins personnelles. Cette cause doit constituer la véritable raison de la mesure prise à l'encontre du demandeur.

[15] Dans l'arrêt *Lafrance c. Commercial Photo*², la Cour suprême précise que le Tribunal doit apprécier si le motif invoqué par l'employeur est réel, s'il est sérieux ou s'il camoufle un prétexte afin de maquiller une décision visant à contrer l'exercice d'un droit qui résulte du Code.

[16] Dans l'arrêt *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*³, la Cour suprême cite avec approbation la décision *Silva*⁴ de la Cour d'appel du Québec qui précisait 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 n'est pas repoussée. Elle écrit également :

[49] De même, la CRT a statué dans *St-Hilaire c. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559, [2003] D.C.R.T.Q. n° 559 (QL), que l'employeur ne pouvait avoir gain de cause lorsque le dépôt d'un grief par le salarié avait influé sur sa décision de ne pas renouveler son contrat, et ce, malgré l'existence d'autres motifs légitimes. La CRT a statué que « dès qu'un motif illégal participe à la décision de congédier, il modifie la nature même de cette décision qui ne peut, dès lors, être jugée juste et suffisante. Par analogie, si l'on verse, dans un vase d'eau, ne serait-ce qu'une goutte de poison, " cela a pour effet de contaminer irrémédiablement toute l'eau du vase " ». [...]

[17] Examinons ce qui s'est passé lors de la négociation.

LES ÉVÉNEMENTS DE FÉVRIER 2018

[18] Le jeudi 1^{er} février, les parties négocient en présence d'une conciliatrice du ministère du Travail, le plaignant passe un coup de fil à un superviseur de l'entreprise afin de lui demander s'il y a du bruit dans l'usine. C'est que les travailleurs, à chaque heure, utilisent leurs outils afin de faire du bruit comme moyen de pression. Il lui dit également de préparer ses outils, car il devrait travailler lundi. Il sous-entendait ainsi qu'une grève serait déclenchée incessamment.

[19] Le superviseur communique immédiatement avec la directrice de la succursale, membre du comité patronal de négociation afin de lui faire part de cet appel. Cette dernière prend la décision de couper immédiatement la ligne téléphonique du plaignant.

[20] Une grève est déclenchée le vendredi 2 février.

[21] Le 16 février, les parties négocient en table restreinte en présence d'une conciliatrice du ministère du Travail. Le syndicat avait identifié deux représentants nationaux ainsi que le plaignant afin de participer à cette séance. Lorsque le représentant patronal, monsieur Richard Hamilton, Directeur général pour le Québec, entre dans la salle de négociation, il dit : « *je ne négocie pas si Pascal est là* ».

² [1980] 1 R.C.S. 536.

³ [2009] 3 R.C.S. 465.

⁴ *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal- Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458.

[22] Cette preuve n'est pas contredite puisqu'aucun témoin de l'employeur présent dans la salle n'est venu infirmer les témoignages du demandeur et du représentant national, monsieur Jean-Yves Fillion, devant le Tribunal. Tout au plus, la directrice de la succursale mentionne que l'employeur désirait que l'un des deux présidents des syndicats négociants soit à la table. Le plaignant n'étant pas le président des salariés mécaniciens, l'employeur a demandé à ce qu'il se retire.

[23] Malgré cette demande plutôt inhabituelle et devant le refus de la partie patronale de négocier en présence du plaignant, le syndicat décide de le remplacer par le président du syndicat des employés de bureau. Une entente de principe est conclue le jour même. Un protocole de retour au travail est également signé entre les parties. On y prévoit que l'employeur s'engage à n'exercer aucune sanction à l'endroit des salariés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci et de ceux qui l'ont précédé s'ils sont liés au renouvellement de la convention collective durant la phase de négociation.

[24] Le 19 février 2018, lors du retour au travail, la directrice de la succursale entend discuter avec le plaignant avant de réactiver son téléphone portable. Le 21 février, elle le rencontre et lui précise qu'elle juge que l'appel effectué au superviseur constituait de l'intimidation et du harcèlement. Le demandeur affirme qu'il n'a aucunement intimidé le superviseur et que le ton de la conversation était plutôt taquin. Il n'a fait que lui dire qu'il travaillerait probablement bientôt et qu'il devait préparer ses outils.

[25] Néanmoins, elle reprend le téléphone du plaignant et lui mentionne qu'elle va rencontrer le superviseur afin d'obtenir sa version des faits. La semaine suivante, elle se fait confirmer par celui-ci qu'il ne s'est aucunement senti intimidé par cet appel et qu'ils avaient l'habitude de se taquiner. Plutôt que de remettre immédiatement le téléphone portable au plaignant à la suite de cette conversation, la directrice de la succursale quitte le travail pour une semaine de vacances.

[26] À son retour, celle-ci a l'intention de lui remettre le téléphone portable. Elle prend cependant connaissance d'un courriel provenant du département des technologies de l'information lui indiquant que les téléphones BlackBerry seront immédiatement remplacés par des iPhone. Pour les salariés qui ont des téléphones de marque Samsung, ils devront les utiliser pendant 24 mois avant de pouvoir les remplacer par des iPhone. Le plaignant possédait un téléphone de marque Samsung.

[27] La directrice de la succursale affirme que le directeur général lui a alors demandé de réviser la liste des salariés ayant un téléphone portable fourni par l'entreprise. Il lui demande pourquoi des salariés de l'atelier ont des téléphones fournis. Deux salariés sont justifiés, selon elle, d'avoir un téléphone portable. L'un est délégué social et doit pouvoir être rejoint en tout temps par les employés et l'autre est sur la route et en atelier de façon équivalente.

[28] Dans le cas du plaignant, elle témoigne qu'il doit être plus présent dans l'atelier suite au retour au travail, car des clients se sont plaints des longs délais de réparation de leurs équipements. De plus, le plaignant ne postule jamais pour l'emploi de technicien sur la route et il ne devrait donc pas avoir de téléphone portable fourni. La décision est prise de lui prêter un téléphone lorsqu'il va chez un client.

[29] Le 10 avril 2018, un comité de relations de travail a lieu et on discute du retrait du téléphone du plaignant. L'employeur confirme qu'il n'y a pas eu de harcèlement, mais que l'on ne lui remettra pas le téléphone puisque celui-ci est un mécanicien d'atelier. On indique également, et ce, pour la première fois, qu'il a un rendement inférieur à 85 % et qu'il sera plus concentré et productif s'il n'a pas de téléphone.

ÉVALUATION DES EXPLICATIONS DE L'EMPLOYEUR

[30] Le plaignant est un leader syndical important dans l'entreprise. Lors de la phase de négociation et durant le conflit de travail, il joue un rôle actif. Le Tribunal voit mal comment l'employeur a pu considérer la conversation du 1^{er} février avec le superviseur comme constituant du harcèlement et de l'intimidation. D'ailleurs, ce dernier n'a jamais dit à quiconque qu'il s'était senti menacé. Il s'agit d'une banale conversation entre un délégué syndical et un cadre où les deux parties s'agacent avant qu'une grève ne soit déclenchée. Aucune animosité n'était présente dans cette conversation. L'employeur a fait tout un plat de cet appel et a sauté sur cette occasion pour retirer la ligne téléphonique au plaignant. La seule menace en était une de grève.

[31] Par la suite, l'employeur exige son retrait de la table de négociation restreinte. Il invoque également le prétexte d'une enquête afin de légitimer la non-réactivation du téléphone. Cette enquête était inutile et ne devait pas prendre une semaine. La directrice de la succursale, dès le retour du conflit de travail, aurait dû discuter avec le superviseur afin qu'il confirme ce que tout le monde savait déjà : il n'y a jamais eu de menaces ni de harcèlement exercés par le plaignant. Le téléphone aurait pu dès lors être réactivé. Plusieurs « *gouttes de poison* » viennent d'être versées dans le vase d'eau.

[32] L'employeur tente de justifier le retrait définitif du téléphone portable par un exercice effectué à la demande du directeur général. Bien que cela puisse apparaître légitime, il est difficile de concilier cela avec le fait que lors du comité de relations de travail du 10 avril, l'employeur invoque un nouveau motif afin de justifier sa décision : le rendement au travail du plaignant.

[33] La preuve démontre que celui-ci travaille chez des clients depuis le mois de mai 2018 et qu'il est à l'extérieur de la succursale de Laval à temps plein depuis juillet. Un mécanicien qui est autant sur la route qu'en atelier a toujours un téléphone portable fourni. Or, le plaignant est le seul technicien travaillant régulièrement sur la route qui s'est fait retirer l'usage d'un téléphone portable pour le travail et pour fins personnelles.

[34] Dans la présente affaire, la décision de l'employeur de procéder à la révision de la liste des employés ayant droit à un téléphone portable paraît rationnelle. Cependant, l'application de cette directive ne peut repousser la présomption de l'article 17. Le retrait du téléphone portable du plaignant après 18 ans survient de façon concomitante à l'exercice de son rôle à la table de négociation et durant une grève de deux semaines. Comme le soulignait le Tribunal dans l'affaire *Noël c. 9155-7280 Québec inc. (Transport Dostie)*⁵ :

[16] Dans ce contexte et en l'absence de toute preuve de la nécessité de procéder à ce changement de façon aussi soudaine et unilatérale, la décision apparaît nettement comme une mesure de représailles à la suite de l'exercice d'un droit prévu par le Code et du dépôt d'une requête en accréditation. L'employeur n'a pas démontré le contraire et la présomption doit recevoir son plein effet.

[35] L'employeur tente de justifier l'exercice demandé par le directeur général par une directive pancanadienne demandant de réviser la liste des salariés ayant véritablement besoin d'un téléphone portable. Une telle directive n'a pas été mise en preuve devant le Tribunal. Seul un courriel spécifiant que dorénavant les téléphones portables seront de marque iPhone a été mis de l'avant. L'employeur a agi de façon précipitée et soudaine et sa décision apparaît nettement comme une mesure de représailles à la suite du rôle joué par le plaignant lors de la négociation et du conflit de travail. Il n'a pas toléré que celui-ci communique avec un cadre afin de l'informer qu'une grève serait imminente.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte;

ORDONNE à **Équipement Wajax**, dans les huit (8) jours suivant la signification de la présente décision, de fournir un téléphone portable à monsieur **Pascal Gaudin** tel que le prévoit la politique de l'entreprise concernant les appareils mobiles;

RÉSERVE sa compétence pour régler toute difficulté résultant de la présente décision.

⁵ 2008 QCCRT 0181.

Guy Blanchet

M^e Renaud Plante
UNIFOR
Pour la partie plaignante

M^e Simon-Pierre Hébert
BCF S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 13 septembre 2018

/as