

EYB 2019-313861 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Boulangerie Canada Bread limitée et Haroun

CM-2019 -0660 (approx. 10 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé

12 juin 2019

Décideur(s)

Turcotte, Alain

Type d'action

DEMANDE en révocation d'une décision du Tribunal administratif du travail.
ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; CODE DU TRAVAIL ; ACCRÉDITATION; REPRÉSENTANT SYNDICAL; RECOURS; PLAINTÉ EN VERTU DES ARTICLES 15 ET SUIVANTS; CONGÉDIEMENT; TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL; POUVOIR DE RÉVISION OU DE RÉVOCATION DE SES PROPRES DÉCISIONS, ORDRES ET ORDONNANCES; délégué syndical; conduite vexatoire et intimidante; motifs valables de congédiement; absence de considération illicite du statut du plaignant dans la décision de la congédier; décision attaquée du TAT incohérente et inintelligible; vice de fond;

Résumé

Le plaignant, délégué syndical, a été congédié pour avoir eu une conduite vexatoire et intimidante envers des collègues de travail dans le cadre de ses activités syndicales. Saisi d'une plainte pour pratique interdite, le Tribunal administratif du travail a conclu que l'employeur avait des motifs de congédier le plaignant. Toutefois, il a conclu que la fonction syndicale du plaignant a joué un rôle dans le congédiement et que cette considération illicite a vicié irrémédiablement celui-ci. L'employeur demande la révocation de cette décision au motif qu'elle serait contradictoire et inintelligible.

Le TAT a conclu que l'employeur a fait la preuve d'une cause réelle et sérieuse de congédiement, laquelle ne se voulait pas un prétexte. Cette conclusion repose sur son évaluation de la preuve soumise et plus précisément sur les témoignages des salariés affirmant avoir été témoins de propos vexatoires ou intimidants de la part du plaignant. Selon le TAT, le plaignant a utilisé sa fonction syndicale pour harceler ses collègues de travail, ce qui est un facteur aggravant et qui requerrait l'intervention de l'employeur.

Dans la lettre de congédiement remise au plaignant, l'employeur a indiqué que celui-ci devait montrer l'exemple compte tenu de son rôle de délégué syndical. En s'appuyant

sur cette phrase, le TAT a conclu que l'employeur a imposé un fardeau plus lourd au plaignant, ce qui vicie le congédiement. Or, cette conclusion ne tient pas compte du contexte, soit que le plaignant utilisât son rôle de délégué syndical pour harceler ses collègues. La phrase utilisée par l'employeur dans la lettre de congédiement est malhabile certes, mais en prenant en compte l'ensemble de la preuve, celui-ci a démontré ne pas avoir imposé d'obligation supplémentaire au plaignant quant à la manière d'accomplir son travail de délégué syndical.

Le TAT ne pouvait affirmer que l'employeur a eu raison de prendre en considération le statut de délégué syndical du plaignant dans la détermination de la sanction pour ensuite affirmer que la prise en compte de ce statut vicie le congédiement. La décision est incohérente, déraisonnable et inintelligible, ce qui constitue un vice de fond qui justifie la révocation. Puisque l'employeur a démontré l'existence d'une cause sérieuse de congédiement et que l'exercice d'un droit protégé n'a pas joué dans sa décision, la plainte est rejetée.

Dossier(s) jumelé(s)

261989

Suivi

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

Décision(s) antérieure(s)

- T.A.T. no CM-2018-4748, 30 janvier **2019**, EYB 2019-307550

Jurisprudence citée

1. *Bellemare c. Centre de la petite enfance Le Hibou*, T.A.T., no CM-2016-3611, 31 octobre 2016, 2016 **QCTAT** 6201
2. *Clavel c. Québec (Gouvernement du Québec Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)*, EYB 2011-192561, 2011 QCCRT 0269, D.T.E. 2011T-431 (C.R.T.)
3. *Hilton Québec Ltée c. Québec (Tribunal du travail)*, [1980] 1 R.C.S. 548, EYB 1980-148318, J.E. 80-230
4. *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, EYB 1980-148322, J.E. 80-214
5. *Marcoglièse et Laval (Ville de)*, T.A.T., no CM-2015-1228, 2 décembre 2015, 2016 **QCTAT** 6798
6. *Mines Noranda Ltée c. Mihaly*, [1982] T.T. 390

7. *Montréal (Ville) c. Dufresne*, EYB 2005-97177 (C.S.)
8. *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2009] 3 R.C.S. 465, 2009 CSC 54, EYB 2009-166628, J.E. 2009-2180
9. *St-Hilaire c. Sûreté du Québec*, EYB 2003-166727, 2003 QCCRT 0559 (C.R.T.)
10. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4479 c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des Centres jeunesse de Montréal (STTCJM-CSN)*, C.R.T., no AM-1005-0038, cas CM-2000-1518, 11 mars 2003, 2003 QCCRT 0142

Doctrine citée

1. GAGNON, R.-P. et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., sous la direction de Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013, 1224 p., no 461, p. 411, EYB2013DDT38

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 15 et s.
2. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c.T-15.1, art. 49, 49(3) al. 3

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Laval
Dossier : CM-2019-0660
Dossier employeur : 261989

Montréal, le 12 juin 2019

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Alain Turcotte

Boulangerie Canada Bread limitée
Partie demanderesse

c.

Aynan Haroun
Partie défenderesse

DÉCISION RELATIVE À UNE REQUÊTE EN RÉVOCATION

APERÇU DU LITIGE

[1] Aynan Haroun (le plaignant) travaille pour la Boulangerie Canada Bread limitée. Il agit également comme délégué syndical. Il est congédié pour avoir adopté à maintes reprises une conduite vexatoire et intimidante envers des collègues de travail. Il dépose une plainte, car il allègue avoir été sanctionné en raison de l'exercice d'une activité syndicale¹.

¹ Art. 15 et suivants du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le Code).

[2] Dans sa décision², le Tribunal en première instance (le TAT-1) détermine que le plaignant bénéficie de la présomption du Code³. L'employeur doit donc établir qu'il avait une autre cause juste et raisonnable pour le congédier.

[3] Dans son analyse, le TAT-1 estime que la preuve démontre que le plaignant a intimidé et harcelé des collègues de travail en utilisant son statut de délégué syndical. Il écrit que ces agissements sont à l'extérieur du mandat du plaignant et ne sont pas protégés par le Code. Il conclut donc que l'employeur a fait preuve d'une autre cause de congédiement.

[4] Toutefois, dans la lettre de fin d'emploi, l'employeur invoque, comme facteur aggravant, que « [...] *dans le rôle de délégué syndical, vous vous devez de démontrer l'exemple* ». Le TAT-1 est d'avis que la fonction syndicale du plaignant a joué un rôle dans le congédiement. Dès lors, en application de la présomption, il écrit qu'il n'y a pas lieu de départager l'importance de ce facteur dans la décision. La présence d'une considération illicite vicie irrémédiablement la mesure de l'employeur. La plainte est accueillie.

[5] L'employeur demande la révocation de la décision. Il soutient que le TAT-1 a commis un vice de fond en rendant des conclusions diamétralement opposées en se basant sur les mêmes faits. D'une part, le TAT-1 énonce que l'employeur était justifié de tenir compte de son statut de délégué syndical puisque le harcèlement et l'intimidation ne sont pas des agissements protégés par le Code. D'autre part, il déclare illicites les mêmes considérations prises en compte pour évaluer la gravité de la faute. Ces conclusions contradictoires, plaide l'employeur, rendent la décision inintelligible.

[6] Le plaignant réplique qu'au contraire, le TAT-1 a utilisé les principes applicables. Dans sa décision, il a établi qu'il y avait des motifs licites de congédiement, mais, aussi, un motif illicite, soit l'obligation d'exemplarité en raison du rôle de délégué syndical. Il a donc tenu compte de la preuve, mais également du droit sur le renversement de la présomption. Pour le plaignant, l'employeur demande au Tribunal de faire une nouvelle appréciation des faits.

[7] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que le TAT-1 commet un vice de fond en tirant des conclusions contradictoires des mêmes faits. Puisque le constat fondamental du TAT-1 est qu'il y a une autre cause de congédiement, il faut rejeter la plainte.

² 2019 QCTAT 370.

³ Art 17. du Code : « *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* » .

LE CONTEXTE

[8] Il y a une mésentente entre le syndicat⁴ et l'employeur sur la procédure à suivre pour assigner les heures supplémentaires. Celles-ci sont maintenant distribuées à des salariés de l'usine, notamment des personnes en période d'essai. En avril et mai 2018, le plaignant, en sa qualité de délégué syndical, dépose des griefs pour contester des assignations qu'il estime contraires à la convention collective.

[9] Le 14 août suivant, l'employeur apprend qu'un salarié en période d'essai (« A »)⁵ veut déposer une plainte de harcèlement contre le plaignant. Il rencontre « A ». Celui-ci explique que le plaignant lui a demandé à certaines reprises qui lui a assigné ses heures. Il lui a dit de retourner chez lui. Il lui tient des propos comme : « *Tu travailles comme un esclave* » et « *Retourne dans ton pays [Haïti]* ». « A » précise ne pas être le seul à se sentir intimidé. Il mentionne le cas des salariées « B » et « C ».

[10] Ces dernières confirment subir de fortes pressions de la part du plaignant pour cesser de travailler en heures supplémentaires. Le plaignant leur pose des questions sur un ton autoritaire. Il déclare à « B » que le travail à l'expédition des marchandises n'est pas un travail de femme et qu'elle devrait retourner à la maison. Il lui affirme également qu'il aurait pu empêcher « A » de compléter sa période d'essai. « C » a peur du plaignant et finit par refuser de faire des heures supplémentaires.

[11] L'employeur rencontre le plaignant pour obtenir sa version des faits. Il reconnaît poser des questions aux superviseurs sur la procédure suivie pour assigner les heures supplémentaires. Cependant, il affirme n'avoir posé qu'une seule fois à « A » la question de savoir qui lui avait confié du travail en surcroît. Il nie le reste, déclarant au contraire faire des blagues avec celui-ci.

[12] L'employeur ne croit pas le plaignant. Il décide de le congédier en raison de son dossier disciplinaire. Il y a lieu de reproduire la lettre de fin d'emploi du 31 août 2018 :

Monsieur,

Le 19 octobre dernier, vous receviez une suspension de dix jours en lien avec votre attitude violente, irrespectueuse et dégradante envers un collègue de travail et un superviseur. Vous aviez alors formellement été avisé qu'aucun autre comportement de cette nature ne serait toléré, ce à quoi vous avez acquiescé. Malgré le sérieux de la situation, force est d'admettre que vous n'avez pas compris l'importance de cesser ce type de comportement. En effet, suite à une enquête lors de laquelle vous avez été rencontré le 23 août dernier, celle-ci a démontré que vous avez adopté à maintes reprises une conduite vexatoire, voir même intimidante, envers plusieurs collègues de travail, en plus de tenir des propos racistes et misogynes envers ceux-ci.

⁴ Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie (FAT COI CTC FTQ), section locale 55.

⁵ Le TAT-1 a remplacé les noms des salariés impliqués par des lettres. Le Tribunal utilise celles-ci pour désigner les mêmes interlocuteurs que ceux dans la décision du TAT-1.

Il est totalement inacceptable que vous vous comportiez de façon aussi inadéquate d'autant plus que, dans le rôle de délégué syndical, vous vous devez de démontrer l'exemple. Il est important que vous compreniez qu'en aucun temps, ce genre d'attitude ne sera tolérée au sein de notre organisation, et ce, peu importe la raison qui provoquerait cette dernière. En agissant comme vous l'avez fait, vous avez contrevenu à nos convictions plaçant la « Personne » et l'« Intégrité » au cœur de nos valeurs organisationnelles. Vous avez ainsi affecté irrémédiablement et définitivement le lien de confiance avec l'employeur, lien nécessaire à une continuité de relation d'emploi.

Considérant ce qui précède, nous n'avons d'autre choix que de mettre fin à votre emploi au sein de notre organisation en date de ce jour, soit le 31 août 2018.

[Transcription textuelle]

QUESTION EN LITIGE

[13] Le Tribunal peut réviser ou révoquer une de ses décisions si elle est affectée d'un vice de fond ou de procédure de nature à l'invalidier⁶.

[14] Dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4479 c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de Montréal (C.S.N.)*⁷, la Commission des relations du travail (la CRT), l'organisme qui a précédé le Tribunal, fait état des critères autorisant une intervention de ce genre. Ces critères doivent toujours guider le Tribunal.

[15] La CRT expliquait que la révision est plus exigeante que l'appel. Il ne s'agit pas d'apprécier autrement la preuve faite devant le TAT-1 ni même de se prononcer s'il a commis une erreur. La partie requérante doit démontrer la présence d'un vice fondamental et sérieux qui entraîne nécessairement la nullité de la décision :

[25] La doctrine et la jurisprudence enseignent que, peuvent entre autres constituer un vice de fond ou de procédure une erreur grossière, un accroc sérieux et grave à la procédure, une décision *ultra vires*, c'est-à-dire rendue sans que la Commission ait eu la compétence pour le faire, une décision rendue en l'absence de preuve ou en ignorant une preuve évidente. Il faut aussi que soit démontrée la nécessité d'une correction à cause de ce vice sérieux.

[16] Il faut se poser la question suivante :

- Le TAT-1 a-t-il commis une erreur fondamentale en revenant sur sa décision première constatant la démonstration d'une autre cause?

⁶ Art. 49, 3° al. 3 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1 (la LITAT).
⁷ 2003 QCCRT 0142. La CRT appliquait un article du Code similaire à l'article 49 de la LITAT.

ANALYSE

LE DROIT

[17] Les articles 15 et suivants du Code interdisent toute sanction⁸ à l'égard d'un salarié qui exerce un droit lui résultant de ce texte de loi. Il s'agit d'un recours pour protéger le droit d'association.

[18] Le bénéfice de la présomption de l'article 17 du Code dispense le salarié de faire la preuve d'une intention illicite de l'employeur⁹. Ce dernier doit plutôt établir qu'il avait une autre cause juste et suffisante de le sanctionner. Le débat sur la signification de cette expression a été réglé, il y a presque 40 ans, par deux décisions. Dans l'arrêt *Lafrance et autres c. Commercial Photo Service Inc.*¹⁰, la Cour suprême écrit que le Tribunal doit être satisfait que « l'autre cause invoquée par l'employeur est une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et qu'elle constitue la cause véritable du congédiement ».

[19] La particularité de ce recours est qu'il impose au Tribunal de se concentrer que sur ce seul aspect. En d'autres termes, dans une analyse globale, il doit s'assurer uniquement que la décision de l'employeur est totalement exempte de motif antisyndical. Il ne peut se prononcer, par exemple, sur la rigueur de la sanction sauf si celle-ci est un indice probant de prétexte.

[20] Toujours dans ce cadre global, la Cour d'appel dans l'affaire *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal – Pavillon Notre-Dame*¹¹ a précisé que dès que la preuve révèle qu'un motif illicite entache une décision de l'employeur, même en présence d'autres raisons valables, la présomption ne sera pas repoussée. Pour reprendre l'image de la décision de la CRT¹² qui a été maintes fois utilisée en jurisprudence, c'est la présence de la « goutte de poison » qui contamine le reste.

[21] L'autre aspect qu'il faut examiner est le statut du plaignant.

[22] Il existe une immunité relative pour un salarié exerçant une fonction syndicale. En effet, un employeur ne peut dicter à celui-ci la manière dont il aimerait qu'il exerce

⁸ Une sanction peut prendre diverses formes comme un congédiement, une suspension, une mesure de représailles, etc. Voir Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, Yann BERNARD *et al.* (dir.), *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 411, par. 461.

⁹ Id., p. 408, par. 458.

¹⁰ [1980] 1 R.C.S. 536, p. 544. Cette décision est reprise dans l'affaire *Hilton Québec c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548, p. 550.

¹¹ 2007 QCCA 758, par. 4. Citée avec approbation par la Cour suprême dans *Plourde c. Wal-Mart*, 2009 CSC 54, par. 48.

¹² *Saint-Hilaire c. Sûreté du Québec*, 2003 QCCRT 559, par. 139 qui elle-même reprenait l'expression utilisée par le commissaire du travail Michel Marchand dans *Plourde c. Les Placements Monfer inc.*, CQ9110S0001, 8 avril 1997.

ses fonctions¹³. Par contre, la jurisprudence a également établi que le statut de représentant syndical ne place pas le titulaire à l'abri de tout reproche. Ainsi, le juge Brière du défunt Tribunal du travail écrivait¹⁴ :

Si la qualité d'officier syndical n'entraîne pas une responsabilité plus grande envers l'employeur que celle de tout autre salarié, elle ne comporte pas, non plus, une responsabilité moindre : il n'en résulte aucune immunité pour toute faute qui serait autrement passible d'une sanction disciplinaire si elle était commise par un salarié n'exerçant aucune fonction syndicale.

[23] Qu'en est-il dans notre affaire?

LE TAT-1 A-T-IL COMMIS UNE ERREUR FONDAMENTALE EN REVENANT SUR SA DÉCISION PREMIÈRE CONSTATANT LA DÉMONSTRATION D'UNE AUTRE CAUSE?

[24] Le Tribunal est d'avis que le TAT-1 est arrivé à la conclusion ferme que l'employeur a fait la preuve d'une cause réelle et sérieuse de congédiement, et ce, après examen de toute la preuve.

[25] Toutefois, en même temps, il a tenu compte d'une phrase de la lettre de congédiement dont la formulation n'est sans doute pas la plus heureuse. Celle-ci constitue, à ses yeux, la présence d'un élément illicite qui le dispense de faire le partage dans les motifs de congédiement. Si tel était le cas, la décision respecterait tout à fait la jurisprudence habituelle en la matière et il n'y aurait pas à intervenir. Le Tribunal estime pourtant que cela contrevient à sa première conclusion.

[26] Est-ce que, ce faisant, le Tribunal en révision se substitue au TAT-1 dans l'appréciation de la preuve? Le Tribunal ne le croit pas pour les raisons suivantes.

La preuve

[27] Le TAT-1 a vu et entendu les témoins suivants. L'employeur a fait témoigner le plaignant, les salariés « A », « B » et « C », un autre salarié qui a été témoin des propos du plaignant envers « A » et la conseillère en relations humaines qui a supervisé le contenu de la lettre de congédiement. Le plaignant est revenu témoigner ainsi qu'un autre salarié qui affirme ne pas avoir entendu de propos vexatoires ou intimidants de la part du plaignant.

[28] Dans sa décision, le TAT-1 se prononce sur la fiabilité de la preuve. Les jugeant très crédibles, le TAT-1 privilégie les témoignages des salariés « A », « B » et « C »,

¹³ Voir par exemple *Bellemare c. Centre de la petite enfance Le Hibou*, 2016 QCTAT 6201 et *Clavel c. Gouvernement du Québec*, 2011 QCCRT 0269.

¹⁴ *Mines Noranda Ltée c. Mihaly*, [1982] T.T. 390, p. 393. Voir par exemple *Marcoglièse c. Laval (Ville de)*, 2016 QCTAT 6798.

ainsi que de l'autre salarié qui a corroboré les affirmations de « A »¹⁵. Il en arrive à la conclusion inverse dans le cas du plaignant¹⁶. Il écrit que le témoignage de celui-ci comporte plusieurs invraisemblances et contradictions.

[29] Le Tribunal doit donc suivre l'évolution du raisonnement du TAT-1 à partir de cette évaluation de la preuve.

La conclusion première

[30] Le TAT-1 tire de la preuve une conclusion qui apparaît, selon le Tribunal, incontournable. Cette conclusion est que le plaignant utilisait son rôle pour harceler des collègues de travail. L'employeur était non seulement justifié d'intervenir, mais il en avait l'obligation. Il faut reproduire les constats du TAT-1 :

[35] Le Tribunal retient de la preuve qu'au cours de l'été 2018, monsieur Haroun a interpellé d'un ton autoritaire et inapproprié A, B et C, des salariés en situation de vulnérabilité, lorsque ceux-ci faisaient des heures supplémentaires. Il a utilisé son statut de délégué syndical pour les intimider. Il a en outre tenu des propos racistes à A et misogynes à C. Ce sont clairement des agissements harcelants et intimidants se situant à l'extérieur du mandat syndical.

[36] De tels agissements ne sont pas protégés par le Code. Ils sont inacceptables et constituent des fautes graves. L'intervention de l'employeur s'imposait pour les sanctionner.

[37] Rappelons que celui-ci a l'obligation de fournir à tous ses salariés un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique¹⁷. Cette obligation est d'ordre public et elle implique que l'employeur doit jouer un rôle actif pour prévenir le harcèlement et faire cesser celui dont il a connaissance.

[38] Le congédiement constitue l'ultime sanction disciplinaire. L'employeur a estimé, avec raison, que l'utilisation, par monsieur Haroun, de sa fonction syndicale pour harceler et intimider des salariés est un facteur aggravant. Et dans le contexte où monsieur Haroun s'était vu imposer une suspension importante dix mois plus tôt pour des agissements similaires, il a conclu que ses fautes commandaient le congédiement.

[39] Le Tribunal conclut que l'employeur a fait la preuve d'une autre cause de congédiement. La question qui demeure toutefois est de savoir si cette cause cohabite avec un autre motif, illicite celui-là, celui d'avoir exercé des droits syndicaux.

[Nos soulignements, notes omises]

[31] Pour le Tribunal, ces constats et cette conclusion ne peuvent avoir qu'une seule signification : l'employeur a réussi à établir une autre cause, sérieuse et véritable, qui n'est pas un prétexte.

¹⁵ Par. 29 et 34 de la décision précitée, note 2.

¹⁶ Id., par. 30-33.

¹⁷ Art. 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

L'utilisation de la phrase contenue dans la lettre de congédiement

[32] Le TAT-1 relève la phrase suivante de la lettre de congédiement : « *Il est totalement inacceptable que vous vous comportiez de façon aussi inadéquate d'autant plus que, dans le rôle de délégué syndical, vous vous devez de démontrer l'exemple.* » Il rapporte le témoignage de la conseillère en relations humaines et en tire la conclusion suivante :

[44] La conseillère en relations humaines témoigne qu'elle a approuvé le contenu de la lettre de congédiement. Elle explique la mention du rôle de délégué syndical dans celle-ci pour indiquer qu'à ce titre, il doit donner l'exemple en n'intimidant pas les autres salariés. Elle reconnaît que l'employeur a considéré que c'était un facteur aggravant, mais ajoute que même si monsieur Haroun n'avait pas eu ce rôle, l'employeur aurait pris la même décision. L'intimidation et le harcèlement ne sont pas tolérés.

[45] Doit-on conclure que le statut de délégué syndical de monsieur Haroun fait partie des causes de son congédiement?

[46] La lettre de congédiement est une preuve directe que c'est effectivement le cas. Et les explications de madame Gauthier ne permettent pas d'écarter cette prétention. La seule affirmation qu'il y aurait eu congédiement même en l'absence de rôle syndical demeure une hypothèse qui n'est pas appuyée par la preuve.

[33] Avec égards, le Tribunal croit que cela entre en contradiction manifeste avec la preuve et avec la conclusion première.

[34] Il est vrai qu'à première vue, la phrase donne l'impression d'imposer au délégué syndical une obligation spécifique d'exemplarité, plus lourde qu'aux autres salariés. Si telle était la signification véritable de cette phrase, la jurisprudence sur l'immunité relative des représentants syndicaux s'appliquerait et la décision serait bien fondée.

[35] Il faut toutefois placer cette phrase dans le contexte révélé par la preuve. Dans notre affaire, la toile de fond est constituée par l'action syndicale. C'est que le plaignant utilisait son rôle de délégué pour harceler des collègues.

[36] En révision, l'employeur a remis les notes sténographiques des deux journées d'audience consacrées à la plainte. La lecture de la décision et de ces notes ne démontre pas que les manifestations de harcèlement se soient produites dans un autre contexte que celui des activités syndicales du plaignant. L'employeur n'avait pas d'autres choix que d'intervenir dans ce domaine qui lui est normalement interdit.

[37] Le Tribunal conçoit que la ligne est très mince entre les deux types d'intervention, mais selon la preuve, l'employeur est demeuré dans le domaine autorisé. Dans ses motifs de congédiement, il n'est pas question des griefs déposés ou des interrogations faites auprès des représentants de l'employeur sur les assignations. On ne voit pas en quoi le contentieux avec l'employeur sur cette question ait pu jouer un rôle. En ce sens, l'exercice des fonctions syndicales du plaignant, qu'il déplaie ou non au patron, n'a pas été considéré.

[38] La phrase utilisée par l'employeur dans la lettre de congédiement était malhabile. Cependant, l'ensemble de la preuve ne peut qu'amener à conclure que l'employeur n'imposait aucune obligation supplémentaire au plaignant, aucune directive, même indirecte, sur la manière d'accomplir son travail de délégué.

[39] Le TAT-1 pouvait certes examiner les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de congédiement pour voir s'il y avait un indice de prétexte. Il était approprié d'évaluer si ceux-ci indiquaient que l'employeur avait été plus sévère envers le plaignant qu'envers un autre salarié, en raison de l'exercice de son rôle de délégué syndical.

[40] Or, les faits de la présente affaire sont particuliers. L'exercice du droit est une composante de l'infraction. Néanmoins, le TAT-1 approuve l'évaluation de l'employeur au paragraphe 38 de la décision : « *L'employeur a estimé, **avec raison**, que l'utilisation, par monsieur Haroun, de sa fonction syndicale pour harceler et intimider des salariés est **un facteur aggravant*** ».

[41] Ce constat du paragraphe 38 ne peut que signifier, pour reprendre l'image jurisprudentielle, qu'il n'y a pas de goutte de poison. Ce n'est pas l'exercice du droit qui est en cause, mais l'appropriation de la fonction syndicale pour harceler des collègues. En arriver à une autre signification ne pourrait que nous amener au résultat absurde que le TAT-1 entérine un élément illicite en autorisant l'employeur à être plus sévère à cause de l'exercice d'un droit.

[42] Le TAT-1 a déterminé qu'il y avait une autre cause réelle et sérieuse de congédier. La conclusion du paragraphe 38 confirme qu'il n'y a pas de prétexte¹⁸.

[43] En même temps, le TAT-1 reproche à l'employeur d'avoir mentionné le statut du plaignant dans la lettre de congédiement. Ce faisant, il considère, d'une part, que l'employeur était justifié de prendre en considération le statut d'officier syndical du plaignant dans la détermination de la sanction et, d'autre part, qu'en tenant compte de ce même statut, la décision de le congédier est illégale. En d'autres termes, la décision du TAT-1 dit une chose et son contraire. Le résultat est incohérent, déraisonnable et inintelligible.

[44] Bref, la conclusion première devait prévaloir. L'employeur ayant démontré que l'exercice du droit n'a pas joué, sauf qu'à titre de toile de fond, il n'y avait pas présence d'un élément illicite. Dès lors, la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Silva* ne s'applique pas.

[45] Le Tribunal considère qu'il s'agit là d'une erreur déterminante, d'un vice de fond qui nécessite une correction. En effet, à cause de ce vice de fond, le TAT-1 a accueilli la plainte plutôt que de la rejeter.

¹⁸ Ajoutons que le plaignant avait un dossier disciplinaire de même nature, dont l'employeur a fait la preuve.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la demande;

RÉVOQUE la décision 2019 QCTAT 370;

REJETTE la plainte CM-2018-4748.

Alain Turcotte

M^e Alexis- François Charette
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie demanderesse

M^e Nicolas Houle-Gringras
RIVEST, SCHMIDT ET ASSOCIÉS
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 12 avril 2019

/np