COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AQ-1003-6515
Cas : CM-2012-2596

Référence : 2013 QCCRT 0292

Montréal, le 17 juin 2013

DEVANT LE COMMISSAIRE : François Caron, juge administratif

Sabrina Robitaille

Plaignante
c.

**Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec
et ceux du gouvernement
(Ministère des ressources naturelles et de la Faune)**

Intimé
et

**Gouvernement du Québec
Direction des relations professionnelles
Conseil du trésor**

Mis en cause

DÉCISION

[1] Le 22 mai 2012, Sabrina Robitaille (la **plaignante**) dépose une plainte en vertu des articles 47.3 et suivants du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**) contre le Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec et ceux du gouvernement (Ministère des ressources naturelles et de la Faune) (le **syndicat**).

[2] Elle allègue que le syndicat a manqué à son devoir de représentation, notamment lorsqu'il s'est désisté de son grief au mois de janvier 2012, lequel avait pour objet de contester auprès de son employeur, le gouvernement du Québec, Direction des relations professionnelles, Conseil du trésor (l'**employeur**) la fin de son contrat de travail intervenu le 16 septembre 2011.

[3] À l'exception du manquement à son devoir de représentation, le syndicat ne conteste pas les autres conditions d'ouverture du recours instruit par la plaignante.

LES FAITS

[4] À la fin de son stage d'agente de conservation de la faune, soit après une formation de 22 semaines et un stage de 4 semaines rémunérés, la plaignante obtient un poste à Val-d'Or.

[5] L'employeur s'engage auprès d'elle dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (120 jours). Elle obtient alors un statut d'occasionnelle sans droit de rappel et elle commence à travailler à compter du 7 mai 2011.

[6] Le 22 août 2011, la plaignante subit une intervention chirurgicale. À compter de cette date et jusqu'au 1^{er} octobre 2011, elle est en arrêt de travail.

La rupture du contrat de travail de la plaignante

[7] Le 31 août 2011, elle affirme que son supérieur immédiat, Jean-Pierre Lessard, l'a informée verbalement qu'il a l'intention de faire les démarches appropriées avec le Service des ressources humaines pour « *couper son contrat* », sans lui fournir davantage d'explications.

[8] Alors qu'elle est toujours en arrêt de travail dans le cadre d'un congé postopératoire, elle reçoit une lettre datée du 6 septembre 2011, signée par Luc Bergeron, le directeur régional par intérim, qui l'informe que son contrat de travail prendra fin le 16 septembre 2011.

[9] La lettre se lit comme suit :

(...)

Objet : Avis de fin de contrat

Madame,

Par la présente, je vous informe qu'à compter du 16 septembre 2011, je mets fin à votre contrat d'agente de protection de la faune.

Cette procédure vous est imposée puisque l'emploi que vous occupez exige un profil auquel vous ne correspondez pas malgré les efforts que nous avons déployés pour vous signifier les changements souhaités notamment en lien avec l'assiduité et le comportement.

Par conséquent, je n'ai d'autre choix que de vous imposer la présente mesure.

(...)

(Reproduit tel quel)

L'intervention du syndicat jusqu'au dépôt du grief

[10] Le 8 septembre 2011, elle communique avec son représentant syndical, Pierre Gagné. Ce dernier, un agent de conservation de la faune affecté au poste de Senneterre, agit à titre de représentant syndical pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et également à titre de secrétaire général provincial. Il n'est pas libéré à plein temps pour réaliser ses activités syndicales, en ajoutant y consacrer le tiers de son temps.

[11] Dans son rapport d'enquête, monsieur Gagné relate en détail la discussion qu'il a eue avec la plaignante :

Le 8 septembre, madame Robitaille communique avec moi afin de me dire qu'elle avait reçu une lettre de M. Luc Bergeron à l'effet qu'il mettait fin à son contrat. Il mentionne dans sa lettre qu'il (...) estime que madame Robitaille ne possède pas le profil exigé pour l'emploi, malgré les efforts déployés pour lui signifier des changements souhaitables au niveau de l'assiduité et de son comportement. Je demande donc à madame, s'il lui est arrivé d'être absent ou en retard lors de son stage, qu'elle avait été rencontrée par l'employeur à cet effet. Elle répond qu'elle est arrivée d'être en retard lors de son stage, qu'elle avait été rencontrée qu'une seule fois par son supérieur et que la situation s'était régularisée par la suite. Je lui demande si elle a une idée de la nature des reproches invoqués en matière de comportement. Elle me répond qu'elle ne peut pas voir, il ne lui aurait jamais reproché quoi que se soit.

Je l'informe alors que durant les dernières semaines, (...) j'ai appris qu'elle aurait pris plusieurs journées sans solde. Elle me répondit qu'elle n'en avait pris qu'une seule et que les autres journées, elle avait pris des vacances annuelles et qu'en plus, c'est son supérieur qui l'avait obligé à prendre des vacances. Je suis demeuré très sceptique sur cette affirmation en lui indiquant qu'il ne pouvait lui imposer cette obligation. En ce qui concerne ses retards, elle me dit se souvenir d'avoir été obligée de partir deux heures plus tôt pour un rendez-vous à la banque à Rouyn-Noranda et une autre fois pour venir en aide à une amie qui avait eu un accident. En ce qui concerne son comportement, je lui ai demandé ce qu'il s'était produit lors d'une rencontre avec le directeur de la Réserve La Vérendrye. Elle me répondit : « *Ah ça, c'est naïseux, il était en maudit parce que je me suis rongé les ongles.* » (...)

J'informe donc madame Robitaille qu'avant de procéder au dépôt d'un grief, je demanderais que l'on ait une rencontre avec M. Lessard et M. Bergeron afin de connaître les détails concernant les manquements (...)

(Reproduit tel quel)

[12] Le 26 septembre 2011, monsieur Gagné demande une rencontre avec les représentants de l'employeur, messieurs Bergeron et Lessard. Ces derniers acceptent, « *conditionnellement à ce que la demande soit faite de façon formelle et par écrit* ». Les parties conviennent que le dépôt d'un grief tiendra lieu de demande officielle pour la tenue de cette rencontre.

[13] Le 6 octobre 2011, monsieur Gagné dépose le grief portant le numéro 59495 visant à contester la décision de l'employeur de mettre fin au contrat de travail de la plaignante alors qu'elle était à ce moment en absence pour maladie :

(...) Le 8 septembre 2011, je recevais par courrier recommandé une lettre m'avisant que l'employeur mettait fin à mon contrat à titre d'employée occasionnelle, alors que j'étais en convalescence. (...)

[14] Préalablement au dépôt du grief, monsieur Gagné soutient avoir exposé à la plaignante, à plus d'une reprise, ses droits en matière de grief eu égard à son statut d'employé occasionnelle sans droit de rappel.

[15] Dans son rapport d'enquête, on peut notamment lire ce qui suit :

(...) je l'avise qu'un article de la convention prévoit que pour voir son nom inscrit sur une liste de rappel, une employée doit satisfaire à deux conditions essentielles soit premièrement, avoir travaillé aux moins soixante jours effectifs et deuxièmement, avoir fait l'objet d'une évaluation positive. (Art. 11,49-06).

(...)

Je lui explique que si son nom n'était pas inscrit sur la liste de rappel, nous devons traiter ceci comme étant un congédiement. Je lui précise que malgré le fait qu'elle n'ait pas travaillé soixante jours, un congédiement ne pouvait être fait de façon abusive, arbitraire, de mauvaise foi, de façon déraisonnable, discriminatoire ou erronée. Je lui mentionne que c'est en fonction de ces critères que nous devrions baser la défense, le cas échéant.

[16] Le 17 octobre 2011, les parties, incluant la plaignante, acceptent de tenir une rencontre au poste de Val-d'Or, le 19 octobre 2011, à compter de 9 h. Nous y reviendrons.

Le manque de confiance de la plaignante envers son association

[17] Pour des raisons obscures et qui demeurent encore aujourd'hui inexpliquées, la plaignante ne fait pas confiance à son syndicat.

[18] Les exemples sont nombreux. Parmi les plus significatifs, retenons qu'à l'automne 2011, la plaignante demande l'assistance de l'Association des travailleuses

et travailleurs accidentés de l'Abitibi-Témiscamingue (l'**ATTAT**) et elle dépose également une plainte à la Commission des normes du travail (la **CNT**). Enfin, elle admet avoir enregistré clandestinement la rencontre tenue le 19 octobre 2011 en compagnie de son représentant syndical et des représentants de l'employeur. En annexe 1 de sa requête introductive d'instance, la plaignante justifie son geste comme suit :

(...) J'ai enregistré la rencontre à l'insu de M. Gagné, M. Bergeron et M. Lessard, puisque je doutais que mon syndicat me lâcherais en cour de route et que je voulais les preuves pour démontrer que la façon dont mon employeur a exercé son pouvoir comportait un caractère abusif, arbitraire, de mauvaise foi, déraisonnable, discriminatoire ou erronée (...)

(Reproduit tel quel)

[19] Les représentants du syndicat et de l'employeur apprendront l'existence de cet enregistrement clandestin uniquement à la suite du dépôt de la présente plainte.

[20] Enfin, la plaignante déclare avoir requis l'intervention de l'ATTAT et déposé une plainte à la CNT parce ce qu'elle craignait de perdre ses droits en raison de l'inaction de son syndicat. Selon elle, son syndicat tardait à agir promptement, rappelant que le grief a été déposé tout juste avant la date limite.

[21] Quant à monsieur Gagné, il déclare n'avoir jamais compris les craintes ou les appréhensions de la plaignante envers le syndicat, en ajoutant qu'il a tenté de la rassurer du mieux qu'il a pu. Il reconnaît qu'il a eu de la difficulté à convenir d'une rencontre avec le commandant Bergeron, mais il explique qu'en raison de sa fonction et de la période de l'année, il avait peu de disponibilité. Cela dit, il estime que la rencontre qu'il a réussi à obtenir avec lui a eu lieu dans un délai raisonnable. Il s'explique mal les appréhensions de la plaignante concernant le dépôt d'un grief, en ajoutant que le respect du délai est élémentaire pour un représentant syndical.

La rencontre du 19 octobre 2011 avec les représentants de l'employeur

[22] Comme prévu, la plaignante rencontre les représentants de l'employeur en compagnie de son représentant syndical.

[23] Juste avant la tenue de cette rencontre, monsieur Gagné discute avec la plaignante, seul à seul. La stratégie retenue est de « *laisser parler l'employeur* ». L'idée est de vérifier le sérieux des motifs invoqués par l'employeur et de trouver les moyens pour les contrer. Selon monsieur Gagné, la stratégie retenue n'avait pas pour but d'empêcher la plaignante d'intervenir, au besoin, ce qu'elle a d'ailleurs fait à quelques occasions.

[24] Le rapport d'enquête qu'il rédige relate les échanges qui ont eu lieu et ce qu'il rapporte est fidèle à l'enregistrement qui a été déposé en preuve. Il est admis que la plaignante n'a reçu aucune copie de ce rapport.

[25] Les extraits pertinents se lisent comme suit :

(...) D'entrée de jeu, M. Bergeron prend la parole en insistant sur le fait que la décision de ne pas donner droit au rappel de madame, fut prise avant même que cette dernière ait débuté sa période d'invalidité. Il explique de plus les conditions nécessitant le recours aux emplois saisonniers à la protection de la faune soit, un emploi d'une durée limitée concentrée dans une période d'activités intenses ou le service doit assumer un surplus de travail. Il précise que ces personnes n'ont pas droit aux journées de maladie et qu'ils ont l'obligation de travailler au moins soixante jours effectifs pour se voir admissibles au rappel.

Par la suite, je leur demande de faire précisément état des reproches relatifs à l'assiduité et au comportement inadéquat de madame Robitaille. M. Lessard répond à ces questions en mentionnant les choses suivantes :

L'autorisation de s'absenter doit se faire avant la prise du congé. M. Lessard prétend avoir été informé des absences après le fait accompli. Il aurait eu une première rencontre avec madame le 8 ou 9 mai au sujet de la fréquence des absences. Madame Robitaille justifiait ses absences par de la maladie et se disait prête à les assumer en sans solde. Il aurait accepté et signé les autorisations d'absence, car il dit ne pas avoir le choix après avoir été mis devant le fait accompli. Il a aussi accepté que ces absences soient compensées à partir de la banque d'heures supplémentaires afin que madame ne soit pas pénalisée pécuniairement. En temps normal, il n'aurait pas accepté qu'un employé occasionnel se prévale de congés en reprise de surtemps, il aurait plutôt procédé au paiement de ces heures compte tenu des besoins du service en ces périodes d'activité intenses.

Une deuxième rencontre aurait eu lieu en juin ou M. Lessard aurait fait un rappel à madame relativement aux conditions d'absentéisme des statuts 08 dans la fonction publique. Après ce deuxième rappel, M. Lessard lui signifia qu'aucune absence ne serait tolérée sans être justifiée par un billet du médecin. Par la suite, madame fut absente une journée en juillet et quatre en août. De ces journées, deux furent justifiées par un billet du médecin. En résumé, selon les données compilées par le lieutenant Lessard, en 56 jours de travail effectifs, Mme Robitaille se serait absentée 14,5 jours soit 26 % du temps travaillé, dont 12 % (7 jours) n'avaient pas été préalablement autorisés. De plus, M. Lessard ajoute qu'à trois occasions, ces congés non autorisés furent pris conséquemment à des journées de congé hebdomadaires. Il mentionne aussi qu'à quelques reprises, madame s'est absentée pour des périodes en débuts et en fin de quart de travail. En résumé, selon M. Lessard, Mme Robitaille aurait été rencontrée à trois reprises, dont une rencontre de coaching avec le sergent. Cyr, en raison de ses problèmes d'assiduité soit les 11 mai, 7 juin et 20 juillet.

En ce qui concerne son comportement, Madame Robitaille aurait été rencontrée à cinq reprises. Une concernait une rencontre avec le directeur de la Réserve La Vérendrye ou M. Lessard a reproché à madame d'avoir démontré une attitude désintéressé par sa posture inadéquate ainsi que par le fait qu'elle se rongerait les ongles durant la rencontre. Il y aurait eu une seconde rencontre relative au port non conforme de son uniforme. Une troisième concernerait le fait qu'elle déjeunait sur les lieux et durant les heures de travail. Enfin, deux autres rencontres auraient été tenues conséquemment à son manque d'intérêt et d'implication lors de rencontres d'équipe.

À ceci, M. Lessard ajoute qu'il avait été interpellé par des membres de l'équipe à l'effet qu'elle s'affairait à utiliser son téléphone portable afin d'échanger des textos lors des patrouilles et qu'elle réglait des problèmes personnels (de coeur) sur les heures de travail. H explique qu'après analyse de ses comptes rendus journaliers, pour les 56 jours travaillés, 34 % de ceux-ci sont absents ou erronés, ce qu'il trouve inacceptable pour une recrue qui sort à peine de l'école de formation de Duchesnay. Enfin, M. Lessard invoque qu'il a récemment appris du sergent Desrochers qu'elle n'avait pas réussi sa qualification de tir au pistolet. Il dit que s'il avait été informé, il lui aurait retiré son arme de service, la rendant ainsi inapte à exercer son emploi.

En conclusion, M. Lessard explique que sans égards au fait qu'elle n'ait pas travaillée les 60 jours nécessaires à la qualification sur la liste de rappel, Mme Robitaille n'aurait pas fait l'objet d'une évaluation positive.

(...)

De tous les éléments invoqués par l'employeur madame Robitaille a, à chaque fois tenter de justifier par des motifs relevant plutôt de l'émotivité que par des excuses légitimes. Pour ma part, je fus pris très au dépourvu considérant que madame Robitaille m'avait informé préalablement, qu'elle n'avait été avisée qu'à deux reprises.

(...)

En conclusion, bien que madame Robitaille n'admette pas le niveau d'importance accordé aux éléments invoqués par l'employeur, elle ne peut que tenter de justifier ses prétendus manquements, que par le fait qu l'employeur aurait dû intervenir à chacune des occasions.

(...)

(Reproduit tel quel)

[26] Avant la tenue de cette rencontre, monsieur Gagné croyait pouvoir régler le dossier de la plaignante à sa satisfaction. Son opinion a toutefois radicalement changé à la suite de cette rencontre. Il affirme qu'il a été complètement déstabilisé par la qualité de l'argumentation et de la preuve documentaire de l'employeur.

[27] Les représentants de l'employeur ont été en mesure d'expliquer précisément les causes de reproches à l'endroit de la plaignante, ils avaient des dates précises de rencontre, ils avaient des tableaux avec diverses données en rapport avec son assiduité. Bref, ils avaient en main un dossier bien étoffé. Monsieur Gagné a rarement vu une agente de conservation de la faune avec un statut d'occasionnelle avec autant de causes de reproches, tellement que l'argument voulant qu'elle ait été congédiée pour cause de maladie devenait, selon lui, plutôt secondaire, car l'employeur ne l'avait de toute évidence, pas congédiée pour ce motif. À la lumière des informations que la plaignante lui avait transmises, force est de constater qu' « *il n'avait pas grand-chose pour argumenter avec l'employeur* ».

La décision du syndicat ayant conduit au désistement du grief

[28] Le 27 octobre 2011, monsieur Milette, le directeur des griefs du syndicat, prend officiellement connaissance du dossier de la plaignante. Ce dernier est également un agent de conservation de la faune, mais il œuvre dans la région de l'Estrie. Sa fonction syndicale est récente, il est directeur des griefs et membre de l'exécutif provincial seulement depuis le mois de septembre 2011.

[29] La preuve révèle qu'il a déjà discuté du dossier de la plaignante avec son collègue, monsieur Gagné, mais ce n'est qu'à compter de cette date qu'il reçoit son rapport écrit et qu'il s'approprie véritablement le dossier, notamment en consultant la lettre de fin d'emploi et le libellé du grief, et ce, en prévision du comité de griefs qui se tiendra au début du mois de décembre 2011.

[30] La plaignante se souvient d'avoir reçu un appel de monsieur Gagné au début du mois de décembre. Ce dernier désirait vérifier si elle avait eu une réponse de l'employeur à la suite du dépôt du grief. Ayant obtenu une réponse négative, il l'informe qu'il a l'intention de discuter de son dossier au prochain comité de griefs.

[31] Le comité de griefs est composé de représentants de la partie syndicale et patronale et il s'agit d'un forum pour échanger sur divers dossiers dans le but de parvenir à des règlements, si possible.

[32] Le 6 décembre 2011, monsieur Milette participe, en compagnie de monsieur Gagné, à un comité de griefs à Québec. L'employeur est représenté par des conseillers en relations du travail. Le dossier de la plaignante est abordé. D'entrée de jeu, la partie patronale informe la partie syndicale qu'elle maintient sa position dans ce dossier et ferme la porte à toute discussion ou possibilité de règlement.

[33] Le syndicat n'informe pas la plaignante, en ajoutant qu'il n'avait rien à lui dire de plus que ce qu'elle savait déjà : l'employeur maintenait sa position.

[34] Le 9 décembre 2011, le comité exécutif provincial du syndicat, lequel est formé de cinq membres élus, soit le président, deux vice-présidents, un secrétaire général et un directeur aux griefs tient une rencontre.

[35] À la suite de la présentation du dossier de la plaignante, les membres de l'exécutif estiment que son grief n'a aucune chance de succès en arbitrage.

[36] Toutefois, ils décident, de façon unanime, d'écrire à la plaignante afin de lui offrir une dernière opportunité pour les convaincre de maintenir et de déférer son grief en arbitrage. Dans cette perspective, ils conviennent de lui accorder un délai de 30 jours pour argumenter ou pour apporter des éléments nouveaux au soutien de son dossier. À défaut, il est également prévu d'informer la plaignante que le syndicat a l'intention de produire un acte de désistement.

[37] Faisant suite à cette décision, le directeur aux griefs, monsieur Milette, transmet une lettre à la plaignante au début du mois de janvier 2012 pour l'informer de ce qui suit :

(...) Nous avons procédé à l'analyse de votre dossier de grief no : 59 495, contestant la mise à terme de votre contrat de travail le 16 septembre 2011.

Cette analyse fait suite à l'évaluation de l'exercice du droit de l'employeur de procéder de cette façon, ainsi que des motifs invoqués par les représentants de l'employeur lors de la rencontre du 19 octobre 2011.

Tel que vous en avez été préalablement avisé par votre délégué de section M. Pierre Gagné, considérant que vous étiez en période de probation, il fallait lors de cette rencontre, déterminer si la façon dont l'employeur a exercé son pouvoir comportait un caractère abusif, arbitraire, de mauvaise foi, déraisonnable, discriminatoire ou erroné.

Selon les motifs présentés par les représentants de l'employeur lors de cette rencontre, il n'apparaît pas que ces derniers ont agi de manière à permettre d'invoquer un des critères mentionnés ci-haut.

En conséquence et à moins que vous ne soyez en mesure de nous fournir des éléments nouveaux permettant de nous mener à une conclusion contraire d'ici 30 jours, je serai dans l'obligation de proposer le désistement du syndicat de ce grief. (...)

(Reproduit tel quel, à l'exception du soulignement qui a été ajouté)

[38] La plaignante ne donne pas de réponse à l'invitation formulée par son syndicat au mois de janvier 2012 dans le délai requis.

[39] Invitée à expliquer les motifs de son inaction, elle déclare qu'elle a été dévastée à la suite de la réception de cette lettre de son syndicat. La plaignante soutient qu'elle était alors en « *état de choc* » et que ça lui a pris un certain temps avant de « *reprendre le moral* ».

[40] Le 7 février 2012, à l'occasion d'une rencontre du comité exécutif provincial du syndicat, le directeur aux griefs, monsieur Milette, informe les membres que la plaignante n'a pas donné suite à la demande du syndicat dans le délai prescrit. Estimant toujours que le grief n'avait aucune chance de succès, il propose au comité exécutif provincial de se désister du grief, étant entendu que suivant la convention collective, sa proposition doit minimalement être approuvée par deux membres siégeant au comité exécutif provincial. Le procès-verbal de cette rencontre révèle que sa proposition est acceptée de façon unanime.

[41] Le lendemain, le directeur aux griefs transmet à l'employeur une lettre pour l'informer de ce qui suit :

(...) Je vous informe par la présente du désistement du syndicat des agents de conservation de la faune du Québec dans le dossier de grief numéro 59495 du membre Sabrina Robitaille.

Cette action met fin définitivement au dossier mentionné. (...)

[42] La plaignante reçoit copie de cette lettre par la poste.

[43] Le 22 mai 2012, s'estimant lésée par son syndicat et après avoir considéré les recommandations de son entourage, la plaignante dépose une plainte en vertu des articles 47.3 et suivants du Code, à la Commission.

[44] Le témoignage de monsieur Milette révèle qu'il n'a jamais rencontré ni discuté avec la plaignante de son dossier. Plus précisément, il reconnaît qu'il n'a pas, au sens strict de ces termes, « analysé » et « discuté » avec elle « aux différentes étapes de la procédure des griefs » suivant l'article 52.4 de la convention collective.

[45] Toutefois, il invite la Commission à considérer deux choses. D'abord, tout ce qui a été fait au préalable par son collègue, monsieur Gagné, au moment où il a été saisi du dossier, démontre que la plaignante était bien au fait des causes de reproches formulées par l'employeur. Elle était présente à la rencontre du 19 octobre 2011 et elle l'a même enregistrée.

[46] Ensuite, il est d'avis qu'une lettre est aussi valable qu'une « discussion », sinon plus, en ajoutant ne pas avoir tenu la plaignante dans l'ignorance. Elle connaissait exactement la position du syndicat et plus particulièrement le fait qu'à la suite de son enquête, il lui avait indiqué son intention de se désister. Ayant eu l'opportunité de réagir à la position du syndicat et de bonifier les faits au soutien de son dossier, ce qu'elle a omis ou négligé de faire en temps opportun, la plaignante est mal venue de vouloir le faire maintenant.

LES PRÉTENTIONS DE LA PLAIGNANTE

[47] La plaignante reproche au syndicat son manque de suivi, en rappelant qu'elle n'a jamais obtenu copie du rapport de monsieur Gagné ni été informée de ce qui s'est passé au comité de griefs. Elle ajoute n'avoir jamais rencontré ou discuté une seule fois de son dossier avec le directeur aux griefs.

[48] Le syndicat n'a jamais véritablement pris fait et cause pour elle, il s'est contenté, dans son analyse, de retenir uniquement les allégations de l'employeur.

[49] Il a omis ou négligé de considérer que la rupture du lien d'emploi s'est produite alors qu'elle était en absence pour maladie et qu'il ne lui manquait que quelques jours pour obtenir le bénéfice d'avoir son nom sur la liste de rappel.

[50] En application de l'article 52.4 de la convention collective, le directeur aux griefs avait l'obligation « d'analyser » et de « discuter » avec elle « aux différentes étapes de la procédure du grief », ce qu'il n'a pas fait, étant admis qu'il ne lui a jamais parlé et qu'il ne l'a jamais rencontrée.

[51] Si, en apparence, elle semble ne pas avoir tout dit à son représentant syndical avant la rencontre du 19 octobre 2011, c'est tout simplement que, dans son esprit, les

causes de reproches alléguées sont tellement anodines qu'elles ne pouvaient, selon elle, être la véritable cause de son congédiement.

[52] Quant au défaut de répondre à la lettre de son syndicat du mois de janvier 2012, la plaignante invite la Commission à considérer qu'elle était alors « *sous le choc* » ayant compris qu'elle était abandonnée par son syndicat, notamment en raison de son statut d'occasionnelle sans droit de rappel.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

LE DROIT

[53] Selon l'article 47.3 du Code, une salariée qui prétend avoir été victime d'un renvoi peut porter plainte contre l'association accréditée qui la représente, si elle croit que celle-ci a contrevenu aux dispositions de l'article 47.2 du Code, étant entendu qu'il appartient à la salariée qui invoque un manquement au devoir de représentation d'en faire la preuve.

[54] L'article 47.2 du Code se lit comme suit :

47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

[55] Et, selon l'article 47.3 du Code, le délai pour déposer une plainte est de six mois :

47.3 Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.

(Soulignement ajouté)

[56] Le délai pour déposer ce type de plainte implique que l'examen de la conduite du syndicat doit être circonscrit dans le temps. Aussi, seuls les faits survenus dans les six mois qui précèdent le dépôt de la plainte peuvent être opposés au syndicat, en application du principe exposé par la Commission dans la décision *Boutin c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301)*, 2007 QCCRT 078, p. 9 :

Il convient d'abord de préciser que le délai de prescription d'une plainte déposée en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail* est de six mois (article 116 du *Code*, qui renvoie au délai prévu à l'article 47.3). Aussi, seuls les faits survenus dans

les six mois précédant le dépôt de la plainte peuvent être opposés au syndicat. La Commission concentrera donc son analyse sur les faits survenus à partir du 17 novembre 2005 pour déterminer si le syndicat a respecté ses obligations légales à l'égard du plaignant.

(Soulignement ajouté)

L'ANALYSE

[57] À l'exception des éléments factuels qui permettent d'apprécier le contexte du ou des manquements allégués, la Commission n'a pas à examiner la conduite du syndicat au-delà du 22 décembre 2011, puisque la plainte a été déposée à la Commission le 22 mai 2012.

[58] Le syndicat a-t-il manqué à son devoir de représentation lorsqu'il s'est désisté, au mois de février 2012, du grief de la plaignante qui avait pour objet de contester la rupture de son contrat de travail intervenue le 16 septembre 2011?

[59] La question étant posée, lorsqu'il s'agit d'apprécier l'exercice de la discrétion syndicale de ne pas procéder à l'arbitrage d'un grief, la compétence de la Commission se limite à vérifier si cette discrétion a été exercée à la suite d'un examen sérieux, par opposition à un acte arbitraire, de mauvaise foi, de discrimination ou de négligence grave, et elle ne peut substituer sa propre opinion à celle d'un syndicat, tel qu'exposé par la Cour d'appel dans l'arrêt *Centre de soins prolongés Grace Dart*, 2006 QCCA 158 :

Son rôle n'est pas de substituer sa propre opinion à la décision syndicale ou de siéger en appel de celle-ci, mais simplement de s'assurer que, compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce, le choix par le syndicat de ne pas procéder à l'arbitrage a été le résultat d'un examen sérieux et non d'un acte arbitraire, de mauvaise foi, de discrimination ou de négligence grave. (...)

Le droit du syndiqué à l'arbitrage n'est donc pas un droit absolu, mais relatif et le syndicat jouit donc, à cet égard, d'une discrétion appréciable basée en définitive sur son évaluation stratégique et son appréciation tactique touchant la gestion du dossier disciplinaire. C'est donc seulement l'exercice du contrôle de cette discrétion que le Tribunal doit évaluer. Il n'a qu'une compétence limitée et ne peut substituer sa propre opinion à celle du syndicat (...)

[60] Quant à la qualité de la représentation syndicale, notamment en regard de la forme et à l'intensité des démarches, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Nöel c. Société d'énergie de la Baie James*, (2001) 2 R.C.S. 207, p. 30, nous enseigne ce qui suit :

Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus

poussée possible. On devrait aussi tenir compte des ressources de l'association, ainsi que des intérêts de l'ensemble de l'unité de négociation. L'association jouit donc d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches qu'elle entreprendra dans un cas particulier. (...)

[61] Enfin, il est important de considérer, dans l'analyse, qu'indépendamment du statut d'occasionnelle sans droit de rappel de la plaignante, le syndicat a l'obligation de vérifier la légalité de la décision de l'employeur au regard de l'obligation de bonne foi implicitement intégrée à la convention collective.

[62] L'affaire *Cinéus c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de Montréal – CSN*, 2011 QCCRT 0475, résume l'application de ce principe dans le cadre du devoir de représentation d'un syndicat :

[46] Même s'il est bien reconnu qu'en période de probation l'employeur a une grande marge de manœuvre pour décider de mettre fin au lien d'emploi d'un salarié, cependant il ne peut pas le congédier pour des motifs discriminatoires, de manière abusive ou sous le joug de la mauvaise foi.

[47] À propos de la bonne foi qui doit gouverner les parties liées au contrat de travail, la Cour d'appel dans *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, 2005 QCCA 440, s'exprimait comme suit :

[49] À mon avis, l'exigence de la bonne foi participe de l'ordre public dans le contexte du contrat de travail.

[50] Le droit du travail reconnaît à l'employé le droit d'être traité équitablement par son employeur: *Cabiakman c. Industrielle Alliance Cie d'assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195; *McKinley c. B.C. Tel*, [2001] 2 R.C.S. 161; *Wallace c. United Grain Growers Ltd*, [1997] 3 R.C.S. 701; *Université Laval c. Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval*, [1999] J.Q. no 4360 (C.A.). Cela vaut tant pour l'employé qui bénéficie d'une permanence d'emploi que pour celui qui y aspire.

...

[55] Ainsi, je suis d'avis, qu'en l'espèce, l'employeur avait l'obligation d'agir conformément aux obligations de la bonne foi lorsqu'il a décidé de ne pas écrire le nom de l'appelante sur la liste des priorités d'emploi et que cette obligation découle du contenu obligatoire implicite de la convention collective liant les parties. L'arbitre avait, en conséquence, compétence pour se saisir des griefs des appelants et les trancher au fond.

[48] Il faut en conclure que même si les parties ont signé une convention collective qui interdit le droit de faire un grief aux salariés en période d'essai, l'employeur ne peut pas se cacher sous cette clause et utiliser la mauvaise foi ou la discrimination pour congédier un salarié.

[49] Le syndicat doit servir de rempart aux salariés afin d'éviter que de telles situations se produisent. Il doit sérieusement analyser les décisions afin de

vérifier si celles-ci ne sont pas contaminées par la bactérie de la mauvaise foi ou celle de la discrimination.

[63] Les articles 47.2 et suivants du Code n'imposent pas au syndicat une norme de perfection dans l'exercice de son devoir de représentation et il jouit d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches.

[64] En l'espèce, lorsqu'on examine la conduite du syndicat dans les six mois qui précèdent le dépôt de la plainte, c'est-à-dire entre les 22 décembre 2011 et 22 mai 2012, il n'y a rien dans la preuve qui démontre de façon probante un quelconque manquement du syndicat à son devoir de représentation.

[65] Contrairement aux prétentions de la plaignante, la Commission estime que le syndicat a exercé sa discrétion à la suite d'un examen sérieux et le désistement, à l'étape de l'arbitrage de son grief, n'a rien à voir avec un comportement interdit par le Code.

[66] La plaignante connaissait les motifs invoqués par son employeur au soutien de son congédiement. Elle était présente à la rencontre du 19 octobre 2011, ayant même enregistré clandestinement ladite rencontre. Si elle ne pouvait contrer l'argumentaire de son employeur à ce moment et alimenter son syndicat pour soutenir la contestation de sa fin d'emploi, elle pouvait, à tout le moins, le faire au mois de janvier 2012 à la suite de l'invitation de son syndicat.

[67] Or, il a été démontré que la plaignante a omis, négligé ou refusé de répondre à la lettre du syndicat du mois de janvier 2012 dans le délai requis. La conséquence de son omission, de sa négligence ou de son refus a entraîné le désistement de son grief.

[68] La décision syndicale n'a pas été prise à son insu et elle n'a pas été placée devant un fait accompli : elle a eu la possibilité de s'expliquer, d'argumenter ou de faire valoir des éléments nouveaux, ce qu'elle n'a pas fait. La plaignante reproche au directeur aux griefs de ne pas lui avoir parlé pour « discuter » avec elle « aux différentes étapes de la procédure du grief ».

[69] Comme mentionné précédemment, le syndicat jouit d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches. Ici, il a choisi de procéder par écrit. Si le syndicat n'a pas respecté à la lettre l'article 52.4 de la convention collective, il en a, à tout le moins, respecté l'esprit.

[70] Par ailleurs, la preuve ne démontre pas que son syndicat a ignoré ou n'a pas considéré qu'au moment de la rupture de son lien d'emploi, elle était absente pour cause de maladie. Ce fait apparaît nommément dans le libellé du grief. C'est plutôt à la suite de son enquête et de son évaluation des chances de succès du grief que le syndicat a considéré que cette circonstance ne serait vraisemblablement pas retenue comme étant la cause véritable de sa fin d'emploi.

[71] Si la théorie de la cause de la plaignante fondée sur une pratique interdite a été considérée au départ, c'est essentiellement parce que la plaignante prétendait qu'elle

n'avait aucune cause de reproche. Malheureusement pour elle, cette théorie de la cause s'est effondrée comme un château de cartes lorsque l'employeur a fait la démonstration, lors de la rencontre du 19 octobre 2011, qu'il avait en main un dossier étoffé au soutien de sa décision (tels que des chiffres, tableaux, statistiques, dates, événements précis, etc.).

[72] La plaignante soutient qu'elle n'a pas eu l'opportunité de donner sa version des faits à ce moment parce qu'elle était « *en mode écoute* ». Si tel était le cas, pourquoi ne l'a-t-elle pas fait lorsque son syndicat lui en a laissé l'opportunité au mois de janvier 2012? Elle aurait très bien pu le faire. Elle connaissait exactement les causes de reproches de son employeur et elle bénéficiait, au surplus, d'un enregistrement clandestin pour se le rappeler, le cas échéant.

[73] Le témoignage de la plaignante qui explique sa négligence, son omission ou son défaut d'agir en temps opportun pour le motif qu'elle était en « *état de choc* » ne permet pas, à lui seul, de démontrer de façon probante qu'elle était dans l'incapacité d'agir.

[74] Dans la mesure où les événements allégués par l'employeur ne sont pas niés par la plaignante, le syndicat n'avait d'autre choix que de les considérer dans son analyse. Ce faisant, le dossier n'était plus le même. L'expectative d'avoir gain de cause en arbitrage n'était plus là, d'autant plus que le statut de la plaignante (occasionnelle sans droit de rappel) lui confère des droits limités en matière de grief.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE la plainte.

François Caron

M^e Marc Lemay
MARTINEAU, DAOUST, BOULIANNE, PELLETIER AVOCATS
Représentant de la plaignante

M^e Marie-Christine Dufour
POUDRIER BRADET AVOCATS, S.E.N.C.
Représentante de l'intimé

Date de la dernière audience : 25 avril 2013
/sc