



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Notre dossier : 038292-C

N^o du document : 0713238-D

Le 20 mars 2026

2026 CCRI LD **6026**

PAR PORTAIL WEB

M^e Émile B. Denault
RBD Avocats s.e.n.c.r.l.
Bureau 610
201, avenue Laurier Est
Montréal (Québec)
H2T 3E6

M^e Georges Samoisette Fournier
M^e Nicola Di Iorio
DS Avocats Canada s.e.n.c.r.l.
Bureau 2100
1080, Côte du Beaver Hall
Montréal (Québec)
H2Z 1S8

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* et une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) dudit *Code* par M. Jean-Marc Amiot et le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique, plaignants, alléguant violation des paragraphes 94(1) et 94(3) dudit *Code* par l'Association des employeurs maritimes, intimée. (038292-C)

Maîtres,

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail* (le *Code*), a étudié la plainte mentionnée ci-dessus.

Une audience a eu lieu les 12 et 26 septembre 2025.

I. Nature de la plainte

Le 14 janvier 2025, le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP 375 ou le syndicat) a déposé une plainte en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* de la Partie I (Relations du travail), alléguant que l'Association des employeurs maritimes (AEM ou l'employeur) entravait ses droits de représentation et cherchait à miner son statut d'agent négociateur.

Le 27 décembre 2024, l'employeur a interdit à un officier du syndicat, M. Jean-Marc Amiot, de se présenter et de participer à des rencontres avec les représentants de l'AEM pour une période d'un mois.

Le syndicat est d'avis que l'AEM, par ses gestes, a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) et au paragraphe 94(3) du *Code* et plus spécifiquement, que l'interdiction imposée à M. Amiot constitue une entrave claire au droit de représentation du syndicat et à son droit de déterminer ses représentants.

Deux témoins ont été entendus pour le syndicat soit : M. Amiot, le plaignant et agent syndical, et M. Martin Lapierre, président du syndicat. L'employeur a fait entendre deux témoins soit : M. Gabriel Auger, conseiller en santé et sécurité au travail au Centre de données maritimes (CDM), et M. Gaïus Renelick, chef d'équipe, santé et sécurité à l'AEM.

Il y a lieu de préciser que d'entrée de jeu, le Conseil a avisé les parties que la plainte dont il était saisi n'était pas à son avis fondée sur le paragraphe 94(3) du *Code* et que par conséquent, il incombait au syndicat d'établir une violation de la part de l'employeur de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

Pour les motifs qui suivent, le Conseil a déterminé que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en empêchant un représentant du syndicat, M. Amiot, à se présenter sur les quais du Port de Montréal (Québec) pour représenter ou participer à des rencontres avec les représentants de l'AEM.

II. Contexte et faits

L'essentiel des faits pertinents a eu cours à l'occasion d'une rencontre médico-administrative liée à une réclamation pour lésion ou maladie professionnelle de la part d'une débardeuse (Débardeuse) auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Selon des documents déposés à la demande du Conseil, l'employeur s'opposait à la réclamation de la Débardeuse et soutenait qu'elle n'avait pas droit aux indemnités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001.

Le 3 décembre 2024, les agents syndicaux, M. Yohann Gaudet-Côté, M. Jonathan Durand et M. Amiot, se présentent aux bureaux de l'employeur afin de représenter la Débardeuse, laquelle avait été convoquée à une rencontre « médico-administrative ».

Précisons que, le 16 août 2024, une enquête indépendante requise par l'employeur a conclu qu'il n'y avait pas matière à retenir la plainte de harcèlement psychologique déposée par la Débardeuse contre un collègue de travail.

Lors de la rencontre du 3 décembre 2024, les représentants de l'employeur, M^{me} Aya Attahi, M. Renelick et M. Auger ont interrogé la Débardeuse relativement à sa plainte de harcèlement psychologique qu'elle avait déposée contre son collègue de travail.

Les faits liés à la présente plainte ont trait au comportement de M. Amiot lors de cette rencontre du 3 décembre 2024. Selon l'employeur, les représentants du syndicat ont eu une approche de confrontation. Ils se seraient montrés hostiles en attaquant la compétence des représentants de l'AEM, incluant M. Auger.

À la suite de cette rencontre, le 27 décembre 2024, M. Robert Roy alors président de l'AEM a transmis une lettre à M. Lapierre, président du syndicat, dénonçant les comportements des agents syndicaux dans le cadre des interactions avec les représentants de l'AEM et interdisait à M. Amiot de se présenter ou de participer à des rencontres avec les représentants de l'AEM pour une période d'un mois à compter du lundi 6 janvier 2025.

III. La preuve par témoins

A. Les témoins du syndicat

1. M. Jean-Marc Amiot

Le premier témoin entendu fut M. Amiot, agent syndical depuis le 10 mai 2018. Il a été élu à ce poste à deux reprises. M. Amiot était auparavant débardeur au port de Montréal et co-président du comité de santé et sécurité au travail.

Son rôle comme agent syndical est principalement lié au respect de la convention collective. Ce service est offert aux membres 24 heures sur 24, et une ligne d'urgence est mise à leur disposition au besoin. Il est rémunéré par le syndicat.

À titre d'agent syndical, il est en contact régulier avec les représentants de l'AEM, que ce soit pour des dossiers d'arbitrage ou pour accompagner des collègues pour des rencontres de CNESST. M. Amiot se rapporte directement au Comité exécutif du syndicat et en est membre.

M. Amiot relate la rencontre du 3 décembre 2024 qui est au cœur du présent litige. Il était accompagné de MM. Durand et Gaudet-Côté. Selon lui, l'essence de la rencontre était dans le but de favoriser le retour au travail de la Débardeuse. Il rappelle que la Débardeuse avait déposé une plainte de harcèlement au travail et avait déposé une réclamation auprès de la CNESST. Lors de la rencontre du 3 décembre 2024, la décision de la CNESST n'avait pas encore été rendue – elle l'a été le 10 décembre 2024 et accordait à la Débardeuse l'admissibilité à une réclamation pour maladie professionnelle.

M. Amiot indique avoir auparavant assisté à quatre ou cinq rencontres du type de celle du 3 décembre 2024. Il souligne que le syndicat s'y intéresse, car l'employeur tient des enquêtes

pour contredire les membres. Le but pour le syndicat est de protéger les membres et de limiter les questions de l'employeur. Selon le témoin, l'employeur avait toutes les informations en sa possession concernant la plainte de harcèlement psychologique déposée par la Débardeuse. Il souligne que M. Renelick est responsable de la santé et la sécurité à l'AEM et que M. Auger est celui à qui l'AEM a confié un mandat pour contester la réclamation pour maladie professionnelle de la Débardeuse auprès de la CNESST.

Le début de la rencontre s'est déroulé correctement, souligne le témoin, mais à un certain moment donné, M^{me} Attahi persistait dans ses questions relativement à la plainte de harcèlement déposée par la Débardeuse contre un collègue de travail et notamment, concernant un jouet sexuel nommé « dildo » que ce dernier avait offert à un de ses collègues devant de nombreux employés, dont la Débardeuse. M. Amiot serait alors intervenu en voyant l'inconfort de la Débardeuse face aux questions de M^{me} Attahi et lui aurait alors demandé si cette dernière voulait également connaître la couleur du jouet sexuel en question. M. Amiot indique qu'il voulait par son intervention démontrer l'absurdité des questions posées par M^{me} Attahi.

Le témoin indique que M. Renelick a réagi fortement à la suite de ses échanges avec M^{me} Attahi et lui aurait demandé de quitter la rencontre. Le syndicat aurait alors refusé la demande de M. Renelick et une pause a été prise au cours de laquelle ce dernier et M. Amiot se sont retirés pour discuter de cet incident. La rencontre a repris son cours avec tous les représentants après la pause, y compris M. Amiot. M. Amiot indique qu'il n'est pas intervenu à nouveau après la reprise de la rencontre.

M. Amiot indique avoir appris de M. Lapierre qu'il était suspendu pour un mois. L'AEM n'aurait jamais communiqué avec lui pour l'informer. M^{me} Attahi n'a pas non plus déposé de plainte contre le témoin par suite de cette rencontre du 3 décembre 2024.

En contre-interrogatoire, le témoin explique ses fonctions à titre d'agent syndical dont celles liées à la responsabilité de la ligne d'urgence disponible 24 heures sur 24 pour intervenir à tout moment sur les quais en dehors des heures de bureau. Il explique que les débardeurs peuvent utiliser cette ligne d'urgence à tout moment tout comme les contremaîtres et l'employeur lui-même. Le témoin indique être en interaction constante avec les représentants de l'AEM.

M. Amiot indique avoir appris de M. Lapierre sa suspension d'un mois.

Relativement aux rencontres du type de celle du 3 décembre 2024, il indique que c'est le syndicat de concert avec le président qui détermine qui y participera. Il confirme avoir participé à trois ou quatre rencontres du genre de celle du 3 décembre 2024. Il affirme aussi avoir rencontré la Débardeuse le matin même du 3 décembre 2024, mais ne pas avoir discuté avec elle de la plainte de harcèlement psychologique.

Le témoin relate l'incident du 3 décembre 2024 et explique la raison pour laquelle il serait intervenu à la suite de questions insistantes de la part de M^{me} Attahi relativement au jouet sexuel. Il confirme avoir voulu démontrer l'absurdité des questions posées par M^{me} Attahi, mais n'avoir eu aucune mauvaise intention à l'égard de cette dernière. Il confirme aussi avoir eu une discussion avec M. Renelick au cours de la pause et avoir repris la rencontre après. Le témoin reconnaît que son

intervention n'a pas été son meilleur « liner » et que c'était somme toute maladroit. Il soutient que par suite de son intervention, M^{me} Attahi n'a pas réagi et a poursuivi ses questions.

M. Amiot soutient qu'il n'a pas fait l'objet de mesure disciplinaire en vertu de la convention collective étant donné qu'il occupe des fonctions pour le syndicat et qu'il est rémunéré par le syndicat.

2. M. Martin Lapierre

M. Lapierre est le Président du syndicat depuis mars 2018. Il indique avoir reçu un appel téléphonique de la part du Président de l'AEM, M. Roy, quelques jours avant la lettre de ce dernier datée du 27 décembre 2024, suspendant M. Amiot pour une période d'un mois. M. Roy lui aurait fait part du comportement des agents syndicaux avec les représentants de l'AEM et aurait dénoncé leur attitude d'intimidation et de conduites inappropriées.

En contre-interrogatoire, M. Lapierre confirme le témoignage de M. Amiot indiquant que la participation des agents syndicaux aux rencontres avec l'AEM se prend en équipe. M. Lapierre ne se souvient pas avoir eu une conversation avec M. Amiot à la suite de la rencontre du 3 décembre 2024. M. Lapierre soutient ne pas avoir imposé de sanctions envers M. Amiot ni avoir demandé à M. Amiot de s'excuser. M. Lapierre nie le fait que l'AEM aurait voulu suspendre M. Amiot pour trois mois, mais s'être entendu avec M. Roy pour une suspension d'un mois seulement.

M. Lapierre ajoute que M. Roy a depuis été congédié et qu'il a quitté l'AEM le 5 février 2025.

Il indique que M. Roy de l'AEM n'a pas soulevé le cas de M. Amiot lors de sa conversation téléphonique. Il souligne que la discussion avait trait à l'attitude d'intimidation et de violence de la part des agents syndicaux envers les représentants de l'AEM. Relativement à l'attitude de M. Amiot au cours de la rencontre du 3 décembre 2024, M. Lapierre indique qu'il y avait un contexte et que M. Amiot a eu, dans l'ensemble, une conduite civilisée. M. Lapierre savait que la rencontre du 3 décembre 2024 concernait un dossier de harcèlement au travail et que le cas était très sérieux. Il a ajouté que les propos de M. Amiot avec M^{me} Attahi n'étaient pas « sa meilleure ».

M. Lapierre admet que malgré la suspension de M. Amiot, ce dernier pouvait continuer à rencontrer les membres en dehors des quais du port et pouvait également parler aux employés.

B. Les témoins de l'AEM

1. M. Gabriel Auger

M. Auger est conseiller en réclamations et travaille pour le CDM depuis 2022. Il possède une expertise en gestion de l'absentéisme et a une formation en droit. Le CDM est une entreprise privée dont les services ont été retenus par l'AEM dans le dossier de lésion professionnelle de la Débardeuse.

M. Auger décrit les objectifs liés à une rencontre médico-administrative. Une telle rencontre, selon lui, permet de valider la prise en charge médicale de la personne concernée, de vérifier le contenu du rapport d'incident et d'établir des pistes de prévention. Deux issues sont possibles à la suite d'une rencontre médico-administrative : l'employeur peut déposer un avis d'opposition et/ou favoriser le retour au travail de la personne. M. Auger précise avoir participé à ce jour à une centaine de rencontres médico-administratives.

M. Auger explique les raisons de la rencontre médico-administrative du 3 décembre 2024. La Débardeuse était en arrêt de travail. La CNESST demandait des commentaires de l'employeur face à la demande d'indemnisation de la Débardeuse. Le but était donc de valider les faits afférents à la plainte de harcèlement psychologique déposée par la Débardeuse, valider certaines informations et évaluer les conditions de son retour au travail.

M. Auger explique le déroulement de la rencontre du 3 décembre 2024. C'est lui qui pose d'abord les questions à la Débardeuse, par la suite M^{me} Attahi. M. Auger explique qu'il devait valider avec la Débardeuse sa version des faits. Selon M. Auger, le syndicat s'opposait à refaire l'enquête liée à la plainte de harcèlement psychologique – M. Auger indique que cela n'était pourtant pas le but. M. Auger a abordé la question de l'objet sexuel avec la Débardeuse à savoir par exemple si cette dernière était présente lorsque son collègue a exhibé l'objet sexuel en question à un autre collègue de travail. Des échanges que M. Auger qualifie de musclés s'en sont suivis avec M. Amiot – ce dernier allant même demander à M^{me} Attahi si elle souhaitait s'en acheter un. M. Auger est intervenu pour dire que la rencontre ne pouvait pas continuer de cette manière et c'est à ce moment-là qu'une pause a été prise et des discussions s'en sont suivies entre M. Amiot et M. Renelick.

En contre-interrogatoire, M. Auger ne se souvient pas si M. Amiot avait demandé à M^{me} Attahi si elle souhaiterait également connaître la couleur de l'objet sexuel en question. M. Auger soutient que M^{me} Attahi était sous le choc relativement à l'agressivité de M. Amiot. M. Auger indique que la rencontre s'est poursuivie après la pause, mais que le climat était tout de même tendu.

2. M. Gaïus Renelick

M. Renelick est chef de service en santé et sécurité à l'AEM depuis octobre 2020. Une équipe en santé et sécurité relève de lui. Il explique que le dossier de la Débardeuse a débuté en mai 2024 lorsque la Débardeuse a déposé une plainte de harcèlement psychologique contre un collègue de travail. Il précise qu'une enquête indépendante a été menée et un rapport confidentiel a été produit.

Relativement à la rencontre médico-administrative du 3 décembre 2024, M. Renelick était présent, car cela concernait une réclamation contre l'AEM. Il indique que les représentants du syndicat ont eu une attitude de confrontation lors de cette réunion, haussaient le ton et coupaient la parole. Quant à l'objet sexuel, le témoin indique que l'AEM souhaitait savoir si la plaignante avait été présente lors de cet incident. C'est alors que M. Amiot s'est interposé pour demander à M^{me} Attahi si elle voulait en connaître la couleur et s'en procurer un. Il précise que jamais un tel langage n'avait été tenu lors d'autres rencontres médico-administratives. Il ajoute que la Débardeuse ne semblait pas mal à l'aise, mais que M^{me} Attahi était quant à elle bouleversée. Il

ajoute aussi qu'elle n'a pas été appelée comme témoin pour éviter de lui faire revivre ces événements.

En contre-interrogatoire, M. Renelick admet que lorsque M. Amiot a demandé à M^{me} Attahi si elle souhaitait connaître la couleur de l'objet sexuel – elle a répondu oui.

IV. Les plaidoiries

A. Le syndicat

Le procureur du syndicat débute sa plaidoirie en commentant des décisions du Conseil en matière du droit d'association et de l'interdiction d'un employeur de s'ingérer dans l'administration d'un syndicat. Il affirme que l'alinéa 94(1)a) du *Code* assure la protection du droit pour un syndicat de représenter ses membres.

Le procureur plaide que l'employeur lors de la rencontre du 3 décembre 2024 avait pour objectif réel de se constituer une preuve dans le but de contester la demande d'indemnisation de la Débardeuse devant la CNESST. C'était d'ailleurs, souligne-t-il, la crainte qu'avait le syndicat.

Le procureur soutient que M. Amiot, le 3 décembre 2024, exerçait ses responsabilités à titre d'agent syndical et avait d'ailleurs participé à quatre ou cinq rencontres de ce type auparavant. Il ajoute que M. Amiot est aussi responsable de la « ligne d'urgence » pour les membres et qu'il arrive qu'il soit le seul à intervenir en cas d'appel des membres. Ainsi, soutient le procureur, si M. Amiot devait à se déplacer sur les quais, la suspension qui lui a été infligée l'empêcherait d'effectuer son travail.

À l'argument de l'employeur voulant que M. Amiot puisse faire d'autres tâches, le procureur plaide qu'il s'agit d'un cas manifeste d'ingérence dans l'administration du syndicat.

Le procureur ajoute que le 3 décembre 2024, la preuve montre que la situation a été gérée sur place lors de la pause durant laquelle MM. Renelick et Amiot se sont parlé pour régler l'affaire et la rencontre s'est d'ailleurs poursuivie après la pause. M. Renelick a d'ailleurs témoigné qu'une discussion avait eu lieu avec M. Amiot, qu'il l'avait cru et que ce dernier lui avait dit qu'il ne recommencerait plus et la réunion s'est d'ailleurs poursuivie. En d'autres termes, selon le procureur, la situation s'était réglée sur place lors de la rencontre du 3 décembre 2024.

Le procureur s'interroge sur le fait que l'AEM a pris tant de temps avant d'imposer une mesure à l'encontre de M. Amiot. Il ajoute que ce dernier occupe un poste d' élu au sein du syndicat et par le geste de l'employeur en suspendant M. Amiot qui prive les membres du syndicat d'être représentés.

B. L'employeur ou l'AEM

L'employeur soutient qu'aucune preuve ne démontre que M. Amiot n'a pu être remplacé malgré le fait qu'il soit responsable de la ligne d'urgence.

Relativement à la rencontre médico-administrative, l'employeur soutient qu'il cherchait à comprendre le cheminement de la plaignante pour son retour au travail. L'employeur ajoute que dans les cas de harcèlement au travail et dans le cas d'une réclamation pour maladie professionnelle, l'employeur cherche à comprendre certaines affirmations de la plaignante.

L'employeur soutient que dès le début de la rencontre du 3 décembre 2024, les représentants syndicaux ont eu une approche de confrontation. Ils se sont montrés hostiles en attaquant la compétence du représentant externe retenu par l'employeur.

Relativement aux questions de l'employeur concernant l'objet sexuel, l'employeur soutient que M. Amiot ignorait tout de la réclamation de la Débardeuse.

L'employeur soutient que par suite de l'intervention de M. Renelick demandant le respect de la part de M. Amiot, ce dernier n'est plus intervenu au cours de la rencontre.

L'employeur estime que la mesure imposée à M. Amiot par le président de l'AEM était une mesure de protection pleinement justifiée. Les comportements fautifs et inacceptables de M. Amiot ont rendu nécessaire une telle mesure, soutient l'employeur. Ce type d'agissements n'a pas sa place dans un milieu de travail et ne peut être toléré, ajoute l'employeur.

L'employeur reproche au Président du syndicat son inaction auprès de M. Amiot, de pas avoir enquêté, ni demandé de précisions, ou d'avoir pris de mesures correctives à la suite du commentaire déplacé à l'endroit de M^{me} Attahi. L'employeur ajoute même que le Président du syndicat dans sa réponse au courriel du Président de l'AEM du 27 décembre 2024 nie même les allégations de violence, d'incivilité et d'intimidation de la part des représentants syndicaux à l'endroit des représentants de l'employeur.

1. L'absence de compétence du Conseil

L'employeur soutient que le Conseil n'a pas compétence pour statuer sur la présente plainte étant donné que les parties sont liées par une convention collective, qu'il s'agit ici d'une violation de la convention collective et que ce litige devrait être soumis à l'arbitrage de griefs.

En l'espèce, soutient l'employeur, la convention collective encadre l'accès des représentants syndicaux au lieu de travail suivant l'article 1.03 de la convention collective. Il fait valoir que le syndicat s'est engagé dans la convention à ne pas soutenir toute forme de violence.

Ainsi, selon l'employeur, l'enjeu ici concerne les droits et obligations prévus à la convention collective ainsi qu'aux politiques de l'AEM, et qu'en conséquence l'arbitrage de grief est le mécanisme de règlement du différend prévu au *Code* et à la convention collective.

2. L'employeur demande le rejet de la plainte

L'employeur plaide que le syndicat ne précise pas en quoi consiste la violation de l'employeur alléguée par le syndicat en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*. Il ajoute que la preuve du syndicat

ne fait état d'aucune conséquence concrète de la mesure à l'égard de M. Amiot sur la représentation des employés.

L'AEM soutient que la mesure de protection imposée à M. Amiot était justifiée et s'inscrit dans le cadre des obligations qui lui incombent à l'instar du *Code*, citant l'alinéa 125(1)z.16) du *Code*. De plus, l'AEM applique une politique claire contre le harcèlement déposée en preuve (R-01) et soutient que le comportement de M. Amiot lors de la rencontre du 3 décembre 2024 est expressément proscrit par cette Politique. En cela, l'employeur ajoute que M. Amiot aussi bien que M. Lapierre ont admis que les commentaires déplacés de M. Amiot n'étaient pas appropriés.

L'AEM ajoute que M. Amiot était bien au fait de la Politique contre le harcèlement au travail et devait savoir que le manquement sérieux dont il a fait preuve lors de la rencontre du 3 décembre 2023 était passible d'une mesure de la part de l'AEM. De plus, l'AEM ajoute que la mesure de protection imposée à M. Amiot était limitée dans le temps et que le syndicat dispose de nombreux agents syndicaux pour assister aux rencontres avec les représentants de l'AEM au cours de cette période.

L'AEM ajoute que l'employeur a veillé à ce que ses opérations ne soient pas entravées par les activités du syndicat. En ce sens, l'AEM réfère le Conseil à quelques décisions dans lesquelles il a été précisé qu'un employeur doit prendre des mesures en cas de manquement d'un représentant syndical et qu'une plainte de pratique déloyale n'est pas une façon de se protéger contre une mauvaise conduite. Ainsi, soutient l'AEM et à la lumière des décisions du Conseil en semblables matières, M. Amiot ne peut se prémunir d'une plainte de pratique déloyale pour contester une mesure qui découle de sa propre conduite.

L'AEM ajoute que bien que les agents syndicaux bénéficient d'une plus grande latitude dans leurs relations avec la personne de direction, leur protection n'est pas absolue et ne s'étend pas aux déclarations malveillantes.

Enfin, soutient l'AEM, la mesure de protection ne compromet en rien la possibilité pour le syndicat d'assister et de représenter ses membres lors des rencontres avec l'AEM. Les délégués et représentants du syndicat dont la conduite est conforme au *Code* et à la Politique R-1 peuvent continuer d'y exercer une pleine représentation. Plusieurs rencontres ont lieu déjà à l'AEM sans la présence de M. Amiot et le syndicat a été pleinement en mesure de représenter ses membres.

L'AEM conclut en soutenant qu'il n'y a aucune ingérence de la part de l'AEM dans les affaires du syndicat puisque l'AEM n'empêche aucunement le syndicat d'accomplir ses obligations prévues à la convention collective. Aucun animus antisyndical n'a été démontré, soutient l'employeur.

C. Réplique du syndicat

Le syndicat réitère que par ses actions l'AEM s'est ingérée dans l'administration et la représentation du syndicat.

Par l'imposition de cette sanction à l'endroit de M. Amiot, l'employeur tente d'empêcher le syndicat de représenter ses membres dans des dossiers de lésion professionnelle et d'invalidité professionnelle. La représentation qu'offre le syndicat dans des dossiers de lésion professionnelle ressort de son administration et de sa gouverne. Le syndicat a le loisir de le faire, et ce sans entrave de la part de l'employeur, soutient le syndicat.

V. Analyse et décision

A. Demande de référer le litige à l'arbitrage

L'employeur demande au Conseil de référer le présent litige à l'arbitrage, estimant qu'il s'agit d'une question de violation de la convention collective. Il renvoie le Conseil à l'alinéa 16l.1) et au paragraphe 98(3) du *Code*, soulignant que celui-ci peut soit reporter sa décision sur une affaire susceptible d'être réglée par arbitrage, ou encore refuser de statuer sur une telle affaire.

Au soutien de ses prétentions, l'AEM cite la décision *Association des employeurs maritimes*, 2012 CCRI 652. Dans cette affaire, M. Collin, représentant à la prévention, avait été suspendu pour une période de six semaines, l'empêchant d'avoir accès au Port de Montréal, pour avoir adressé au Président de l'AEM une lettre contenant des propos s'assimilant, selon l'employeur, à une infraction d'intimidation et de menace. Le Conseil a rejeté la demande d'ordonnance provisoire et a renvoyé le dossier au fond à l'arbitrage.

Cette affaire diffère toutefois remarquablement de la cause en l'espèce. Dans *Association des employeurs maritimes*, M. Collin était un débardeur, membre du syndicat et non un élu du syndicat tel M. Amiot. Le Conseil était saisi d'une ordonnance provisoire déposée par le syndicat et non d'une plainte sur le fond de l'affaire. Les parties acceptaient que la question du bien-fondé de la suspension imposée à M. Collin soit renvoyée à un arbitre de griefs en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*. De plus, et contrairement à ce qui est allégué dans l'affaire à l'étude, M. Collin avait admis lors de son témoignage que le fait qu'il n'avait pas accès au territoire du Port de Montréal ne changeait rien pour lui durant sa suspension, car il pouvait continuer d'offrir les mêmes services aux membres du syndicat. Les faits étaient donc très différents du cas en l'espèce.

L'AEM s'appuie également sur la décision *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT n° 800). Dans cette affaire, le Conseil avait conclu que l'interdiction d'accès aux locaux de l'employeur, à la suite d'un échange d'insultes entre l'employeur et le syndicat concernant une modification de l'horaire de travail, ne soulevait pas de droits fondamentaux, mais relevait plutôt de querelles de personnalités. Toutefois, le Conseil note que dans une autre de ses décisions, soit *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111) la majorité du banc a rejeté la demande de renvoi à l'arbitrage pour une plainte impliquant un refus de l'employeur de donner accès à ses locaux à un représentant syndical. La majorité du banc a déterminé que la plainte soulevait des questions d'ordre statutaire qui ne pouvaient être entièrement tranchées par un arbitre. Ainsi, l'analyse doit être faite au cas par cas, selon les circonstances factuelles propres à chaque affaire.

En l'espèce, l'AEM plaide que c'est la convention collective qui s'applique ici mentionnant que la convention collective encadre l'accès des représentants syndicaux sur le lieu de travail et que le syndicat s'est engagé à même la convention collective à ne pas soutenir toute forme de violence.

Le Conseil ne croit cependant pas qu'il s'agisse ici de l'application pure et simple de la convention collective en vigueur. Tout d'abord, M. Amiot n'est pas un employé de l'AEM, mais bien un représentant syndical travaillant à temps plein pour le syndicat. Aucun grief n'a d'ailleurs été déposé par le syndicat. En suspendant M. Amiot et en l'empêchant d'avoir accès au Port de Montréal, le Conseil estime que l'employeur semble, à première vue, s'ingérer dans les affaires du syndicat ou porter atteinte à ses droits de représentation.

Comme l'a souligné le Conseil dans l'affaire *Société canadienne des postes*, (1994) 96 di 48; et 95 CLLC 220-025 (CCRT n° 1095),

C'est l'alinéa 94(1)a) du *Code* qui assure la principale protection des droits des employés prévus par le paragraphe 8(1) du *Code*. Cet alinéa interdit à l'employeur de s'ingérer dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des employés par un syndicat. Comme l'objet de l'article 8 est une disposition déclaratoire, il importe d'interpréter l'alinéa 94(1)a) dans un sens **large et une perspective de redressement**.

Pour toutes ces raisons, le Conseil est d'avis que cette affaire soulève des questions d'ordre statutaire qu'un arbitre ne pourrait convenablement ou complètement trancher. Ainsi, la demande de l'AEM de reporter la décision ou de refuser de statuer sur la présente plainte est rejetée.

B. Plainte en vertu de l'alinéa 94(1)a)

L'alinéa 94(1)a) du *Code* prévoit une interdiction pour l'employeur de s'ingérer dans les affaires syndicales. Il est ainsi libellé :

94 (1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci.

Cette interdiction vise à empêcher qu'un employeur puisse s'ingérer dans les affaires du syndicat ou entraver ses droits de représentation. Elle interdit aussi bien les atteintes volontaires qu'involontaires à ces droits, et vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut de l'agent négociateur, et ceux qui en ont tout simplement l'effet. Elle s'étend aussi aux gestes qui portent atteinte à l'intégrité de l'unité de négociation que représente le syndicat (voir *Société Radio-Canada*, 2005 CCRI 308; et *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544)).

L'alinéa 94(1)a) du *Code* a fait l'objet de nombreuses décisions du Conseil. Le Conseil a clairement indiqué qu'il n'est pas nécessaire de prouver un sentiment antisyndical de la part de l'employeur pour établir une violation de l'alinéa 94(1)a). Dans *Banque Laurentienne du Canada*, 2020 CCRI 928, et s'appuyant sur des décisions antérieures, le Conseil a rappelé les principes ou éléments applicables relativement à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Il dit ceci :

[89] Pour résumer ces éléments, le Conseil tient à souligner que, dans le cadre d'une plainte alléguant une violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, le fardeau d'établir ladite violation incombe au plaignant. L'alinéa 94(1)a) du *Code* interdit toute conduite qui vise à miner la représentation du syndicat ou à s'ingérer dans celle-ci, ainsi que toute conduite qui a simplement cet effet, que celui-ci

soit voulu ou non (voir *Société canadienne des postes*, précitée). Il n'est pas nécessaire de prouver un sentiment antisyndical de la part de l'employeur pour établir une violation de l'alinéa 94(1)a); cet alinéa prévoit plutôt un critère objectif, qui tient compte de l'effet des actions de l'employeur sur les droits légitimes des employés ou de leur syndicat (voir *Société Radio-Canada* (839), précitée). En l'absence d'un sentiment antisyndical, le Conseil peut être tenu d'équilibrer les intérêts du syndicat, de l'employeur et des employés dans certaines circonstances particulières, mais les gestes de l'employeur qui portent atteinte aux droits protégés seront généralement jugés selon la règle qui veut que le *Code* l'emporte sur tout règlement établi par l'employeur. Le Conseil procédera donc ci-dessous à l'analyse objective des faits propres à l'affaire et des éléments de preuve au dossier pour déterminer si l'employeur est intervenu dans la représentation des employés par le syndicat, au sens de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

Il incombe au plaignant, soit le syndicat, de prouver que les actions de l'employeur constituaient une intervention dans ses affaires, et s'il est vrai que l'existence d'un sentiment antisyndical n'a pas à être démontrée, l'existence d'un tel sentiment convaincra le Conseil qu'une violation a eu lieu.

À la lumière des faits du présent dossier, le Conseil doit déterminer si l'employeur s'est ingéré dans l'administration ou dans la représentation du syndicat suivant l'alinéa 94(1)a) du *Code* en empêchant M. Amiot, élu du syndicat, de se présenter ou de participer en personne à des rencontres avec les représentants de l'AEM pour une période d'un mois.

Le comportement de M. Amiot lors de la rencontre médico-administrative du 3 décembre 2024 est au cœur du litige. Rappelons le contexte de cette rencontre.

Une rencontre médico-administrative est organisée par l'AEM dans le contexte d'une plainte d'harcèlement psychologique logée par une débardeuse envers un collègue de travail, laquelle plainte a été rejetée à la suite d'une enquête indépendante de l'employeur. La débardeuse en question est en arrêt de travail et a déposé une réclamation pour maladie professionnelle, laquelle a été contestée par l'employeur auprès de la CNESST.

M. Auger nous a précisé lors de son témoignage qu'une telle rencontre s'est tenue afin de valider la prise en charge médicale de la personne concernée, de valider le contenu du rapport d'incident et d'établir des pistes de prévention.

Toujours selon M. Auger, le 3 décembre 2024, le syndicat s'opposait à refaire l'enquête liée à la plainte de harcèlement psychologique. M. Auger a précisé lors de son témoignage que cela n'était pas le but de la rencontre, mais l'employeur a quand même abordé la question de l'objet sexuel dont il a été fortement question dans la plainte de harcèlement psychologique, du moins c'est ce qu'il ressort des témoignages et des observations écrites fournies par les parties.

Dans ses observations écrites, l'employeur indique ceci :

Dès le début de la rencontre, les représentants syndicaux ont une approche de confrontation. Ils se montrent hostiles en attaquant la compétence du représentant du CDM. Ils interviennent et interrompent continuellement l'exercice en cours.

Quoique la conduite reprochée semble viser tous les représentants syndicaux, la preuve de l'employeur ne porte que sur les agissements ou la réaction déplacée de M. Amiot envers M^{me} Attahi à la suite de questions de cette dernière adressées à la Débardeuse relatives à l'objet sexuel. M. Amiot aurait demandé à M^{me} Attahi « veux-tu connaître la couleur du jouet sexuel en question ». Selon M. Auger, la question de M. Amiot serait plutôt « veux-tu en acheter un? ». M. Auger ne se souvient pas si M. Amiot lui a demandé si M^{me} Attahi voulait connaître la couleur de l'objet sexuel en question. De son côté, M. Renelick affirme que M. Amiot a demandé à M^{me} Attahi si elle voulait en connaître la couleur et s'en procurer un.

À tout événement, selon M. Renelick, un tel langage était inacceptable lors de rencontres médico-administratives. M. Renelick a ajouté que la Débardeuse ne semblait pas mal à l'aise face à ces questions, mais que M^{me} Attahi était quant à elle bouleversée. Selon M. Renelick, c'est la raison pour laquelle elle n'a pas été appelée comme témoin, soit pour éviter de lui faire revivre ces événements. Or, M. Amiot a déclaré dans son témoignage qu'après la pause et sa discussion avec M. Renelick, la rencontre s'est poursuivie et M^{me} Attahi a continué à poser ses questions. Il n'a pas précisé que M^{me} Attahi semblait ébranlée comme l'a fait valoir M. Renelick. Comme mentionné, M^{me} Attahi n'a pas été appelée comme témoin pour contredire M. Amiot.

Un fait non négligeable est à l'effet que M. Renelick, au cours des échanges dits musclés entre M^{me} Attahi et M. Amiot, a demandé la suspension de la rencontre. La preuve montre que MM. Amiot et Renelick se sont parlé au cours de cette pause et que la rencontre s'est poursuivie avec la présence de M. Amiot bien qu'il ne soit plus intervenu par la suite. Les représentants ont poursuivi la rencontre y incluant M^{me} Attahi.

Ce qui étonne ici est que la seule preuve dans cette affaire tourne autour du fameux objet sexuel et des échanges entre M. Amiot et M^{me} Attahi alors que la lettre du président de l'AEM suspendant M. Amiot pour une période d'un mois ne réfère pas précisément à la rencontre médico-administrative du 3 décembre 2024, mais dénonce plutôt le comportement en général des agents syndicaux lors de rencontres avec les représentants de l'AEM. La lettre dit ceci :

Monsieur Lapierre,

Suivant notre conversation et tel que nous l'avons discuté, lors de récentes rencontres, notamment certaines rencontres médico-administratives, les comportements des agents syndicaux dans le cadre des interactions avec les représentants de l'Association des employeurs maritimes atteignent des niveaux inacceptables voire alarmants. De telles conduites s'avèrent inappropriées et à l'encontre de notre politique de prévention de la violence au travail.

Les interactions des agents syndicaux sont abusives à l'égard des représentants de l'Association des employeurs maritimes. Ceux-ci adoptent un comportement hostile et blessant dans le but de miner la crédibilité et le tout en présence de nos employés et représentants de différents organismes partenaires dans la gestion des dossiers.

Nous n'en sommes pas à notre premier signalement à votre égard sur le même sujet. Nous sommes d'avis que les interactions avec tous les intervenants doivent demeurer exemptes de toutes formes de violence, d'incivilité ou d'intimidation. Ainsi, nous vous demandons que les représentants syndicaux agissent avec professionnalisme et respect dans le cadre des échanges avec le personnel de l'Association des employeurs maritimes.

À cet égard, soyez informé que Mr Jean Marc Amiot ne pourra se présenter et/ou participer à des rencontres avec les représentants de l'Association des employeurs maritime pour une période d'un mois et ce débutant lundi 6 janvier 2025.

Soyez avisés que nous mettrons fin à toutes rencontres ou échanges durant lesquels les agents syndicaux se permettraient d'avoir des comportements malveillants. Advenant une récidive, l'Association des employeurs maritimes entreprendra les recours nécessaires pour la cessation de tels comportements.

(c'est nous qui soulignons)

Ce qui étonne aussi est que la décision du Président de l'AEM de suspendre M. Amiot pour un mois est survenue à la fin décembre 2024, sans qu'aucune rencontre préalable ait eu lieu avec M. Lapierre, ni que M. Amiot n'en ait été avisé.

De plus, M. Lapierre a indiqué dans son témoignage que M. Roy n'avait pas soulevé le sujet de M. Amiot lors de sa conversation téléphonique quelques jours auparavant, et que la discussion avait eu trait à l'attitude d'intimidation et de violence de la part des agents syndicaux envers les représentants de l'AEM. Ce témoignage n'a d'ailleurs pas été contredit compte tenu du fait que M. Roy n'a pas été appelé comme témoin.

Comme l'a rappelé le Conseil dans la décision *Banque Laurentienne du Canada*, le Conseil procède à une analyse objective des faits propres à l'affaire et des éléments de preuve au dossier pour déterminer si l'employeur est intervenu dans l'administration du syndicat ou dans la représentation des employés au sens de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

Le caractère raisonnable de la mesure à laquelle a eu recours l'employeur à l'endroit de M. Amiot est un facteur déterminant dans la recherche de sa légitimité. L'attitude de M. Amiot au cours de la rencontre médico-administrative n'est pas irréprochable. D'ailleurs tant M. Lapierre que M. Amiot ont reconnu au cours de leurs témoignages que les propos tenus par ce dernier avec M^{me} Attahi étaient inappropriés.

Cela étant, tout en reconnaissant que les représentants syndicaux se doivent de respecter certaines limites dans le cadre de leurs fonctions, il va sans dire qu'ils bénéficient d'une certaine latitude dans leurs interactions avec les représentants de l'employeur. Cela peut parfois, selon le contexte, donner lieu à des discussions passionnées ou des échanges houleux, voire l'utilisation de propos déplacés, comme cela s'est passé dans la présente affaire.

Le Conseil tient compte dans son analyse le fait que l'employeur a une politique contre le harcèlement et qu'aucun employé de l'AEM ne doit harceler ou faire usage de violence au travail. Cette politique contre le harcèlement s'applique aussi pour les réunions ou rencontres liées au travail ainsi qu'aux organisations ayant un lien d'affaires avec l'AEM dont le syndicat. Toutefois, il est important de noter que M. Amiot a indiqué dans son témoignage que le seul but par ses échanges avec M^{me} Attahi était d'illustrer le caractère inapproprié des questions posées par cette dernière. De plus, la rencontre s'est poursuivie à la suite de son commentaire et aucune preuve n'indique que l'employeur ait fait une enquête concernant l'incident en vertu de sa politique de harcèlement.

Sans discuter de la justesse de la mesure prise par l'employeur à l'endroit de M. Amiot, il est permis de s'interroger sur l'objectif réel du Président de l'AEM de le suspendre alors que les témoignages de M. Renelick et de M. Amiot montrent que l'incident entre ce dernier et M^{me} Attahi avait été discuté et semblait avoir été réglé lors de la pause et que la rencontre s'est poursuivie après celle-ci avec les mêmes représentants.

L'allégation de l'employeur selon laquelle aucune conséquence concrète ne découlerait de la mesure ne peut non plus être retenue en l'espèce, puisque celle-ci a tout de même eu pour effet d'empêcher un représentant syndical de se rendre sur le lieu de travail afin de représenter les membres du syndicat et de participer avec les représentants de l'AEM.

À la lumière de ces éléments de preuve, le Conseil conclut de ces faits et circonstances que l'employeur a saisi l'occasion en l'affaire Amiot/Attahi pour s'immiscer dans l'administration du syndicat en empêchant un représentant syndical, M. Amiot, de se présenter ou de participer à des rencontres avec les représentants de l'AEM pour une période d'un mois. Le Conseil estime que la décision de suspendre M. Amiot n'était pas justifiée par les faits qui l'ont motivé.

Les reproches invoqués dans la lettre datée du 27 décembre 2024 transmise à M. Lapierre ont trait plutôt aux comportements de tous les agents syndicaux dans le cadre des interactions avec les représentants de l'AEM et non liés au comportement de M. Amiot lors de la rencontre du 3 décembre 2024.

Le Conseil est donc d'avis qu'en refusant à M. Amiot de se présenter ou de participer à des rencontres avec les représentants de l'AEM pour une période d'un mois, cette dernière nie le droit du syndicat d'effectuer son travail de représentation sans entrave. Selon le Conseil, le comportement de l'employeur en l'espèce, compte tenu du contexte, constitue une ingérence dans l'organisation du syndicat et entrave ses activités.

VI. Conclusion

Dans les circonstances de la présente affaire, le Conseil accueille la plainte du syndicat, déclare que l'AEM a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* et lui ordonne de publier et diffuser la présente décision sur son site Web et sa page Facebook dans les dix jours suivant sa réception pour une période de 15 jours.

La présente décision du Conseil est signée en son nom par



Louise Fecteau
Vice-présidente

c. c. M^{me} Martine Patenaude