

Le 27 septembre 2023

Municipalité de Sayabec  
Direction des ressources humaines  
Sayabec  
(Québec) G0J 3K0

**Dossier(s) TAT**

**Dossier(s) externe**

**1323510 31 2305**

EMPLOYEUR : Municipalité de Sayabec

ASSOCIATION : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142

---

**TRANSMISSION DE DÉCISION**

---

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

**[www.tat.gouv.qc.ca](http://www.tat.gouv.qc.ca)**

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord

Dossier : 1323510-31-2305

Dossier accréditation : AQ-1003-3171

Québec, le 27 septembre 2023

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF :**

**Myriam Bédard**

---

**Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 1142**  
Partie demanderesse

c.

**Municipalité de Sayabec**  
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

[1] Le 31 mai 2023, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142 (le Syndicat) dépose une plainte contre la municipalité de Sayabec (la Municipalité) fondée sur l'article 12 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27. Il reproche aux représentants de la Municipalité d'entraver l'action syndicale notamment en discréditant sa conseillère dont ils demandent le remplacement.

[2] Le Syndicat réclame aussi des dommages punitifs, mais renonce à des dommages moraux.

[3] Les demandes d'ordonnances provisoires initialement présentées avec la plainte sont retirées, puis certaines conclusions recherchées sont aussi abandonnées.

[4] Le Syndicat demande maintenant au Tribunal d'ordonner à la Municipalité de cesser d'entraver les activités syndicales et de discréditer la conseillère syndicale, d'afficher la décision à venir à la vue de tous les salariés et d'octroyer au Syndicat des dommages punitifs. Il abandonne la réclamation en dommages au bénéfice de la conseillère personnellement.

## **LE CONTEXTE**

[5] La municipalité de Sayabec compte environ 1 800 habitants. Une quinzaine d'employés rendent les services municipaux sous la gouverne d'une directrice générale. Un directeur des travaux publics entre en poste le 27 février 2023, pendant la séquence d'événements ici litigieux. Jusque-là, la directrice générale était la seule cadre.

[6] Depuis 1975, le Syndicat est accrédité pour représenter tous les employés de la Municipalité au sens du *Code du travail*.

[7] Le maire, Marcel Belzile, est en poste depuis novembre 2017. En 2023, son équipe de conseillers est composée de Frédéric Caron, Joannie Lajoie, Lorenzo Ouellet, Marie Élément, Patrick Santerre et Rémi Carrier.

[8] Pendant les mandats du maire, dont celui en cours, trois directeurs généraux se sont succédé.

[9] La directrice générale en poste au moment des événements est madame Chimène Ngomanda, originaire du Gabon, arrivée au Québec en avril 2014. Elle est détentrice d'un « *master* » en audit et contrôle de gestion, d'un DEP en comptabilité et d'une maîtrise en gestion de projets.

[10] En novembre 2018, elle est d'abord embauchée par la Municipalité à titre de secrétaire-trésorière adjointe. Il s'agit d'un poste visé par l'unité de négociation. Entre février et juin 2020, elle agit comme directrice générale en remplacement du directeur temporairement absent. À la fin du mois de janvier 2022 jusqu'en juillet de la même année, elle remplace à nouveau le directeur général. Puis, le 3 juillet 2022, on lui octroie le poste de façon permanente.

[11] Le Syndicat représente 13 unités de négociation dans autant de municipalités, regroupant au total environ 150 membres. Le président est monsieur Daniel Chamberland, ouvrier au service des travaux publics de la Municipalité. La conseillère syndicale du SFCP pour ce groupe est madame Nathalie Courchesne.

[12] Depuis plusieurs années, le climat de travail au sein de la Municipalité est problématique. En 2015, sous l'égide de l'ancienne administration, un rapport sur le climat avait même été requis d'une firme spécialisée. Ce rapport n'a cependant jamais été communiqué, même aux conseillers municipaux de l'époque qui, en conséquence, n'auraient pu en prendre connaissance.

[13] En juillet 2022, dès la nomination de la nouvelle directrice générale, la conseillère syndicale est sollicitée par les employés de la Municipalité à propos de différents sujets d'insatisfaction. Mais, selon ce qu'elle affirme, c'est le 27 janvier 2023 que l'affaire se révèle plus clairement. À la suite de l'assemblée générale portant sur l'acceptation de la nouvelle convention collective, plusieurs employés expriment leurs doléances à l'égard de la directrice générale qui crierait, pointerait du doigt et menacerait de mettre fin à des emplois. Il est alors demandé aux employés concernés de résumer leurs plaintes et de les transmettre à la conseillère syndicale.

[14] Jusque-là les échanges entre la conseillère syndicale et la directrice générale sont écrits. Bien que brefs, ils sont toujours courtois.

[15] C'est ce même 27 janvier que trois salariés ont reçu des mesures disciplinaires leur reprochant insubordination, manque de respect et menaces. Trois griefs sont aussitôt déposés.

[16] Le 6 février, après avoir analysé les résumés des plaintes à l'encontre de la directrice générale fournis par les salariés, le Syndicat décide de déposer un grief alléguant harcèlement :

Contrairement à la convention collective (articles 1 et 4), aux lois et règlements en vigueur (article 81.18 des normes du travail), l'Employeur, par l'attitude de sa directrice générale, n'assure pas un milieu de travail exempt de harcèlement et un climat sain de travail.

Nous réclamons que l'Employeur cesse immédiatement cette pratique, qu'il assure un milieu de travail exempt de harcèlement et un climat sain de travail, qu'il rembourse toute perte monétaire subie et qu'il rétablisse tous les droits, bénéfices et privilèges de tous les employés de la Municipalité membres du Syndicat. Nous réclamons également les dommages moraux pour atteinte à l'intégrité, à la dignité et autres droits fondamentaux de la personne. Nous réclamons enfin une compensation monétaire pour tout préjudice fiscal en découlant. Le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au Code du travail du Québec et sans préjudice aux autres recours que le syndicat pourrait exercer.

[17] Le 15 février 2023, une rencontre patronale-syndicale a lieu concernant les trois mesures disciplinaires suivies de trois griefs. C'est au cours de cette rencontre que le maire aurait demandé à la conseillère syndicale si un grief serait déposé chaque fois qu'un incident disciplinaire surviendrait. Les deux intervenants ne s'entendent pas sur la

réponse qui fût alors donnée. Madame Courchesne prétend avoir répondu que c'était là le processus prévu et qu'il serait mis en œuvre. Le maire aurait ajouté que les citoyens étaient derrière le conseil municipal, ce à quoi elle aurait rétorqué que les milliers de membres du SCFP étaient derrière les salariés. Le maire affirme, pour sa part, que la conseillère aurait plutôt insisté sur les moyens financiers du Syndicat qui viendraient à bout de ceux de la Municipalité. Il perçoit ces propos comme une menace de paralyser l'action de la Municipalité.

[18] Dans un échange écrit du 22 février entre le maire et la conseillère, elle précise ce qui suit :

Cependant, je tiens à clarifier que je n'ai jamais eu l'intention de vous défier ou de vous menacer lors de cette rencontre. Je souhaitais simplement, après les commentaires, vous informer que le syndicat que je représente dispose de ressources financières plus importantes que la municipalité de Sayabec. Cela ne signifie en aucun cas que nous sommes plus forts que vous ou que nous cherchons à vous défier. En fin de compte, c'est[sic] les citoyens qui écoperont de la facture et ce n'est souhaitable!

[19] En d'autres termes, la Municipalité plaide que le Syndicat l'aurait menacée de l'essouffler financièrement afin de l'empêcher d'agir à l'égard de comportements de salariés qu'elle considère fautifs. Un des conseillers explique que pour une petite municipalité, les frais engendrés par de telles procédures de griefs et d'arbitrage ont un effet direct sur les taxes municipales, 40 000 \$ représentant 1 % des taxes, précise-t-il.

[20] Le 17 février en après-midi, soit deux jours après la rencontre concernant les mesures disciplinaires et griefs, la Municipalité décide d'organiser à son tour une réunion d'employés, réclamée depuis un certain temps selon le maire qui préside la rencontre. L'objectif est de discuter du rôle de chacun, mais rapidement les griefs sont au cœur des interventions. Les élus tentent de convaincre que cet onéreux processus, s'il est utilisé à mauvais escient, ne peut que nuire à tous. Certains salariés allèguent plutôt qu'on a tenté de les dissuader de poursuivre les griefs.

[21] Au cours de cette rencontre, le président du Syndicat se serait montré très irrespectueux envers la directrice générale, lui intimant de se taire alors qu'elle tentait de prendre la parole.

[22] Après cette rencontre, la conseillère syndicale reçoit plusieurs appels d'employés prétendant que les élus auraient affirmé que le Syndicat « *n'allait nulle part* » avec ses griefs.

[23] Le 2 mars, les membres du comité des relations du travail (CRT) se réunissent. Le maire, la directrice générale et un conseiller municipal y sont pour l'employeur. La conseillère syndicale, le président du Syndicat, le délégué syndical et deux autres

employés représentent la partie syndicale. Au cours de cette rencontre, différents incidents surviennent.

[24] Il y est longuement question des relations du travail qui prévalent entre les employés et la directrice générale à qui on reproche sa façon de faire à bien des égards. Son attitude rend parfois difficile « *la collégialité et le travail ensemble* », est-il indiqué dans le procès-verbal. Puis, il est rapporté ce qui suit :

Chimène rappelle à Nathalie qu'elle n'a que la version des employés, qu'elle n'est pas au courant de toutes les situations, de toutes les versions. Elle soulève le « jeu » des employés pour tenter de mettre la direction dehors, ce même « jeu » qui s'est joué avec l'ancien directeur.

[25] Le maire aurait pour sa part souligné ce qui suit :

Marcel [le maire] rappelle que bien que Chimène [la directrice générale] ne soit peut-être pas aussi habile en ressources humaines que la partie syndicale le voudrait, il est important de ne pas toucher son intégrité, son honnêteté et ses compétences. Nathalie [la conseillère syndicale] consent et rappelle que ce n'est pas ce qu'elle veut, elle trouve important que l'on adresse le problème et qu'on trouve des solutions.

[26] La conseillère Courchesne explique les difficultés qu'elle vit lors de ses rencontres avec la directrice générale et celles qui lui sont rapportées par les employés sont du même ordre. Tous les intervenants syndicaux soulèvent des reproches. La directrice pleure beaucoup et monte le ton au cours de cette discussion fort émotive qu'elle considère agressive, voire violente à son endroit. Elle précise qu'elle s'adresse au groupe la gorge nouée par les pleurs, pas en criant.

[27] Les durs commentaires qu'elle reçoit de la partie syndicale provoquent bien évidemment cette réaction.

[28] Madame Ngomanda invoque à son tour ses difficultés avec le président du Syndicat qui ne collabore pas, ne la respecte pas, fait fi de ses directives et ne requiert pas son autorisation pour l'exécution de certaines tâches ou pour faire certaines dépenses. Il aurait même eu des commentaires racistes à son égard dont il se serait excusé au cours d'une réunion du CRT. Il aurait allégué son incompétence à plusieurs reprises – du jamais vu en 35 ans – et réclamé son congédiement. Il aurait insisté auprès d'elle de façon exagérée pour qu'on lui confie le poste de directeur des travaux publics que la Municipalité veut créer. Lorsque finalement, le 21 avril 2020, elle lui propose plutôt un poste de coordonnateur des travaux publics, aux conditions établies par le conseil municipal, il le refuse.

[29] Elle soulève d'autres difficultés survenues avec d'autres employés qui ont fait preuve d'insubordination et qu'elle a dû réprimander. Le défaut d'exécuter des tâches requises et la présence d'amis ou de proches des employés dans les bureaux municipaux, pendant les heures de travail et pour de longues périodes, sont notamment en cause.

[30] Malgré ces explications, la conseillère syndicale reproche à la directrice générale son comportement inapproprié et son approche avec les employés, mauvaise au point où certains pourraient considérer qu'il s'agit d'abus de pouvoir. Peut-être, ajoute-t-elle, que ses compétences ne sont pas à niveau pour occuper ce poste et lui suggère d'aller chercher de l'aide ou de parfaire sa formation.

[31] Au cours de cette réunion du 2 mars, tous les griefs en cours sont discutés. Certains sont retirés, d'autres suspendus et l'un d'eux est réglé. Le grief du 6 février concernant le harcèlement psychologique est maintenu « *mais on le met en suspens pour une période de neuf mois. La grosse problématique c'est le climat de travail, on ne peut pas le retirer, mais on peut se donner le temps de voir comment et qu'est-ce qu'on peut faire, mettre en place pour régler la situation de part et d'autre* ».

[32] Le lendemain 3 mars, le maire requiert de la conseillère syndicale qu'elle lui indique qui est son supérieur, ce qu'elle fait aussitôt. Il ne semble y avoir eu aucune suite à cette démarche.

[33] Les 11 et 26 avril, deux autres incidents sont rapportés à la conseillère. Lors de discussions avec chacun des deux employés impliqués dans ces incidents, la directrice générale aurait crié au point d'avoir dû fermer la porte des bureaux.

[34] Le Syndicat dépose un autre grief le 27 avril. Il dénonce que « *par l'attitude de sa directrice générale* », l'employeur « *n'assure pas un milieu de travail exempt de harcèlement et un climat sain de travail* ».

[35] Le Syndicat souligne qu'aucune enquête n'est entreprise à l'égard des plaintes de harcèlement alors même que la *Politique de lutte contre le harcèlement au travail* adoptée par la Municipalité le prévoit expressément.

[36] Devant cette situation récurrente malgré les griefs en cours qui ne seront pas entendus avant longtemps, le Syndicat décide d'agir sur un autre front. Ce même 27 avril 2023, il publie un communiqué de presse. Considérant que cette publication constitue un élément central du litige, il est utile de le reproduire intégralement :

Se faire crier après au travail : inacceptable!



Sayabec, le 27 avril 2023 – Le Syndicat des employés de la Municipalité de Sayabec déplore le climat malsain de travail qui règne au sein de cette dernière depuis plusieurs mois. Malgré le dépôt de griefs de harcèlement, les conditions de travail ne s'améliorent pas et les salariés(e)s continuent de subir les conséquences d'une mauvaise gestion.

« Les employé(e)s se font littéralement hurler dessus! Ce n'est pas acceptable dans les écoles et ce n'est pas acceptable au travail. Cette situation difficile a entraîné le départ de deux cols bleus sur quatre. Le climat de travail se détériore maintenant pour les cols blancs qui décrivent vivre un véritable cauchemar » d'expliquer Nathalie Courchesne, conseillère syndicale du SCFP.

Les membres subissent des cris et des menaces. Cela ne peut plus durer. Le syndicat réclame que la Municipalité mette en place les actions nécessaires pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses.

« La Municipalité dispose d'un code d'éthique, mais bien que les élus soient au courant des griefs et que certains étaient même présents lors des événements, aucun d'eux ne prend les moyens pour remédier à la problématique et offrir des conditions de travail adéquates aux employé(e)s », de dénoncer la conseillère syndicale.

**Le syndicat demande donc à l'employeur d'agir directement auprès de la personne en position d'autorité en imposant des sanctions disciplinaires.** Les salarié(e)s de la Municipalité de Sayabec méritent de travailler dans un environnement respectueux et sain, et le syndicat continuera à suivre de près la situation jusqu'à ce que des mesures appropriées soient implantées et qu'un climat sain soit rétabli.

Comptant près de 135 000 membres au Québec, le SCFP représente environ 70 % de l'ensemble des employés municipaux au Québec, soit quelque 37 720 membres. Le SCFP est de plus présent dans les secteurs suivants : [...]

[Emphase ajoutée]

[37] Dès le 28 avril, les journalistes locaux s'emparent de l'affaire qui devient sujet de discussion dans toute la Municipalité.

[38] La séance du conseil municipal du 1<sup>er</sup> mai est donc très courue. Près de 300 personnes y assistent en présence ou virtuellement. Les citoyens inquiets veulent des réponses.

[39] Les élus, sur la défensive, expliquent leur position en s'attardant dans le détail à toutes sortes de situations où les employés de la Municipalité auraient commis des fautes. Bien que personne ne soit nommé et que les propos tenus ont pour objectif de réitérer l'appui du conseil à la directrice générale attaquée publiquement dans le communiqué de presse, les employés visés sont facilement identifiables. Les attaques et

les insinuations sont nombreuses, venant de plusieurs conseillers, et ne peuvent assurément que contribuer à envenimer davantage la situation.

[40] Finalement, au terme de ces discussions, la résolution 2023-05-142 est adoptée. Elle est intitulée *SCFP- Demande de retrait de madame Nathalie Courchesne* :

IL EST PROPOSÉ par monsieur Frédéric Caron, conseiller, et résolu unanimement par les membres du conseil municipal de Sayabec de demander au SCFP de retirer madame Nathalie Courchesne, conseillère syndicale, de tous les dossiers de la municipalité de Sayabec.

[41] Le maire explique devant le Tribunal que cette proposition de résolution n'avait pas été planifiée et que c'est sous « *l'émotion du moment* » que les membres du conseil y ont adhéré. Il admet, par ailleurs, qu'il n'appartient pas aux élus de gérer la situation syndicale.

## **L'ANALYSE**

[42] Le premier alinéa de l'article 12 du *Code du travail* se lit ainsi :

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

[43] Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE (dir.), dans Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec, 7<sup>e</sup> éd.*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 434, traitent de la raison d'être de cette disposition :

478 - *Absence d'entrave et d'ingérence* – L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence induite dans cette action. **Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit ainsi pouvoir se former, s'organiser et d'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur, sous le seul contrôle et par la seule volonté des salariés dont il est destiné à défendre les intérêts.** C'est cette dimension proprement collective du droit d'association que le législateur avait en vue, en édictant l'article 12, al. 1 C.t. Ce dernier interdit en effet à l'employeur et à toute personne agissant pour lui de chercher, de quelque manière, à entraver, dominer ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ou à y participer.

[Notes omises et emphase ajoutée]

[44] Ensuite, les auteurs se livrent à une description de l'infraction :

479 - *Entrave* – L'entrave illégale de l'employeur à la formation ou aux activités du syndicat peut revêtir de multiples formes. Le recours à l'intimidation, aux menaces ou aux contraintes qui sont elles-mêmes prohibées par les articles 13 et 14 du

Code peut constituer une entrave ou une tentative d'entrave au sens de l'article 12 C.t. Se soulève ici, tel que nous l'avons déjà évoqué, une problématique d'équilibre entre la liberté d'expression de l'employeur et la liberté d'association garantie aux salariés et à leur organisation syndicale. **La seconde impose à l'employeur une attitude de réserve pour assurer son respect.** (...)

L'infraction d'entrave ou de tentative d'entrave requiert une intention coupable, dont la présence peut toutefois se trouver tout autant dans un acte d'imprudence grave que dans un geste délibéré, dès lors qu'un employeur raisonnable ne pouvait en ignorer les conséquences. L'interdiction ne rejoint pas la simple maladresse commise par des représentants de l'employeur sans la connaissance de ce dernier. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave.

[Notes omises et emphase ajoutée]

[45] Par ailleurs, dans le cadre de son analyse, le Tribunal doit prendre en considération l'ensemble des circonstances et le contexte dans lequel les événements reprochés sont survenus.

[46] En ce qui concerne le fardeau de preuve relatif à l'entrave, l'utilisation des termes « *chercher à [...]* » et « *pour amener [...] à [...]* » implique un caractère intentionnel. Il ne s'agit toutefois pas d'une matière pénale, c'est donc par prépondérance de la preuve que cet aspect intentionnel doit être démontré (voir notamment *Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord Rive-Sud (CSQ) c. James*, 2012 QCCRT 0076).

[47] Aussi, comme le souligne la Commission des relations du travail dans l'affaire *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable*, 2006 QCCRT 0276 :

[45] Nous rappelant que le requérant est le seul représentant de l'ensemble des salariés qu'il regroupe, toute atteinte, même mineure, à ce statut du syndicat, à ses rôles et à celui de représentativité en particulier, qui constitue sa raison d'être, doit être sanctionnée. Pour entraver, il n'est pas indispensable de négocier ouvertement, ni de menacer ou d'intimider; il peut suffire de créer des contraintes, de semer des obstacles, comme ici.

[48] Plus précisément, toute intervention patronale liée au choix du représentant syndical est prohibée. Le Tribunal, et la Commission des relations du travail avant lui, ont condamné ce type de comportement à différentes occasions.

[49] Dans *APTS-Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ) c. Centre de santé et des services sociaux de Rimouski-Neigette*, 2011 QCCRT 0285, la Commission des relations du travail décide qu' « *il n'appartient pas à l'employeur de choisir avec qui et dans quel cadre, il devra discuter des relations du travail pour un groupe de salariés* » (voir paragraphe 152).

[50] Plus tard dans *Syndicat de la Fonction publique et parapublique du Québec inc. c. Agence du revenu du Québec*, 2021 QCTAT 4842 (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2022 QCCS 2752), le Tribunal s'exprime en ces termes :

[33] Ainsi, sciemment ou non, la représentante de l'employeur a utilisé son autorité, sur la base de son lien de subordination, **pour propager son opinion sur le choix du représentant syndical qui assiste aux rencontres avec les salariés. Or, ce choix n'appartient pas à l'employeur. Il est dévolu en exclusivité au Syndicat et il ne peut s'y ingérer de quelque manière que ce soit.**

[34] Par ailleurs, si l'Agence estimait que le choix du représentant contrevenait à la convention collective, comme elle le soutient, elle devait en faire part au Syndicat ou déposer un grief. En adressant ses doléances à une salariée alors que le choix du représentant ne relève que du Syndicat, l'employeur affaiblit la confiance que les syndiqués lui portent. En outre, il fait fi du monopole de représentation en tentant de s'immiscer dans la gestion syndicale.

[35] Même en retenant que les propos de la gestionnaire ne seraient qu'une simple maladresse et qu'elle n'avait aucune intention malveillante envers le Syndicat, elle ne pouvait ignorer qu'en critiquant ouvertement le choix de représentant devant une salariée, elle pouvait déstabiliser le Syndicat et affaiblir la confiance des salariés en sa capacité de les représenter adéquatement et efficacement.

[Emphase ajoutée]

[51] L'application de l'article 12 dans un contexte où, comme ici, la population est interpellée a aussi été discutée dans *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. c. Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ)*, 2019 QCTAT 5358 (révision rejetée, 2020 QCTAT 1988). Parlant de l'employeur, le Tribunal écrit :

[43] Il ne peut, sous le couvert d'informer la population, en profiter pour se livrer à une attaque en règle contre le syndicat dans le but de déstabiliser, de l'affaiblir et de les discréditer auprès des membres ou du public en général.

[52] Dans le présent dossier, les membres du conseil sont intervenus durement et publiquement contre les employés et la conseillère syndicale.

[53] Voyant les griefs se multiplier et sachant les moyens très limités de la Municipalité, ils craignent que leurs efforts pour une saine gestion soient anéantis par le dépôt intempestif de griefs. Puis, le communiqué de presse tombe, soulevant des doutes auprès de la population. Voulant venir en aide à la directrice générale en qui ils ont pleine confiance et qui est injustement traitée par les employés selon eux, ils tiennent publiquement des propos cinglants à l'endroit de plusieurs employés dont la plupart sont visés par les griefs en cours, notamment ceux relatifs au harcèlement. La séance du

1<sup>er</sup> mai culmine en réclamant publiquement devant un grand nombre de citoyens le retrait de la conseillère syndicale de tous les dossiers.

[54] Bien que les propos et agissements du Syndicat et de sa conseillère se révèlent durs, voire inappropriés, à certains égards, ils ne justifient pas le conseil municipal de contrevenir à la loi en tentant de choisir son vis-à-vis syndical.

[55] La Municipalité plaide la maladresse des élus; des citoyens engagés, mais pas nécessairement avisés en certaines matières (*Séguin c. Pelletier*, 2017 QCCA 844). Ils auraient eu une réaction naturelle de défense, bien que maladroite, ajoute-t-on.

[56] Le Tribunal reconnaît le mérite de l'action municipale, particulièrement dans une petite municipalité où les édiles ont peu de moyens et vivent de très près les pressions de leurs citoyens. Ils doivent toutefois agir dans le respect des lois en vigueur.

[57] Dans la présente affaire, non seulement la Municipalité discrédite le Syndicat, mais elle tente de choisir son interlocuteur syndical. Il s'agit sans équivoque d'entrave au sens du *Code du travail*.

## LES MESURES DE RÉPARATION

[58] Le Syndicat demande au Tribunal d'ordonner à la Municipalité de cesser d'entraver l'action syndicale. Il réclame aussi des dommages punitifs dissuasifs. Pour le Tribunal, l'audition et la décision dans la présente affaire, dans le contexte entourant les événements, suffisent à convaincre de l'obligation de respecter les dispositions du *Code du travail*.

[59] Par ailleurs, considérant la dimension publique du litige en raison de sa médiatisation, la Municipalité devra transmettre la présente décision par courriel à chacun des salariés et l'afficher sur son site Internet.

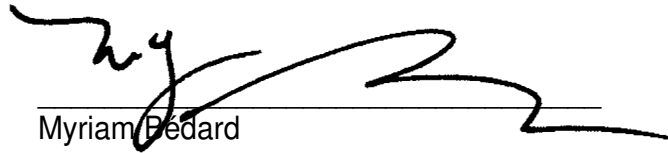
## PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

**ACCUEILLE** la plainte fondée sur l'article 12 du *Code du travail*;

**ORDONNE** à **Municipalité de Sayabec**, ses officiers et représentants, de cesser de s'ingérer ou d'entraver les activités de **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142**, notamment en le discréditant et en réclamant le retrait de la conseillère syndicale, de cesser d'intimider ou d'exercer à l'égard de ses représentants ou de ses membres toute mesure de représailles contrairement aux dispositions du *Code du travail*;

**REJETTE** la demande de dommages;

**ORDONNE** à **Municipalité de Sayabec** de transmettre sans délai, par courriel, la présente décision à tous ses salariés et de l'afficher sur son site Internet.



Myriam Bédard

M<sup>e</sup> Laure Tastayre  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> François Bérubé  
CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 12 septembre 2023

/mpl