

Le 27 octobre 2022

Laroche Martin (Service juridique de la CSN)
Me Kateri-Hélène Racine
1601, avenue De Lorimier, bureau 3900
Montréal (QC)
H2K 4M5

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1205046 31 2011
1206836 31 2012
1211590 31 2101

TRAVAILLEUR(EUSE)/SALARIÉ(E) : Andrea Reid

EMPLOYEUR : Nordia inc.

ASSOCIATION : Syndicat des Métallos section locale 1976

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

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Estrie

Dossiers : 1205046-31-2011 1206836-31-2012
1211590-31-2101

Dossier accréditation : AM-2001-4289

Québec, le 27 octobre 2022

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Sylvain Allard

Andrea Reid
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nordia CSN
Parties demandresses

c.

Nordia inc.
Partie défenderesse

et

Syndicat des Métallos section locale 1976
Partie mise en cause

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Nordia inc., l'employeur, exploite une douzaine de centres d'appel au Canada pour des lignes d'affaires de grandes entreprises.

[2] En octobre 2020, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nordia CSN, le syndicat-CSN, entreprend une campagne de changement d'allégeance syndicale afin de déloger le Syndicat des Métallos section locale 1976, le syndicat-Métallos, pour représenter un groupe de plus de 350 salariés, majoritairement des agents solutions-clients¹ de l'établissement de Sherbrooke.

[3] À la suite du dépôt d'une requête en accréditation, le 2 novembre 2020, le syndicat-CSN est finalement accrédité le 10 février 2021.

[4] Entre ces deux dates, après avoir reçu des plaintes de salariés sur l'utilisation de leurs informations personnelles lors du maraudage par le syndicat-CSN, l'employeur mène une enquête pour découvrir l'origine de la divulgation de ces informations. L'enquête est effectuée autant auprès des agents ayant reçu des appels de sollicitation que de ceux les ayant faits, afin de découvrir la provenance des dites informations.

[5] Le syndicat-CSN reproche à l'employeur de s'être ingéré dans ses activités en menant une enquête auprès des agents impliqués dans la campagne de recrutement, les militants, afin d'obtenir et valider des informations protégées par la confidentialité, notamment sur l'organisation de la campagne et le secret relatif à l'appartenance syndicale.

[6] De plus, les militants interrogés se seraient sentis intimidés par les questions posées par l'employeur et certains d'entre eux insécurisés et découragés à participer aux activités syndicales.

[7] Le 1^{er} décembre 2020, le syndicat-CSN dépose à l'encontre de l'employeur, une plainte d'intimidation, d'ingérence et d'entrave dans ses activités. Il reproche également au syndicat-Métallos d'avoir participé à l'enquête par la présence de sa présidente lors des rencontres, d'où son intervention dans le présent dossier.

[8] L'employeur se défend d'avoir adopté une conduite antisyndicale alléguant qu'il a agi comme un employeur responsable à la suite des plaintes des agents mécontents que leurs informations personnelles et confidentielles aient été divulguées. D'ailleurs, il ne s'est nullement opposé à l'accréditation demandée par le syndicat-CSN.

[9] En fonction de son enquête, l'employeur a conclu que madame Andréa Reid, transfuge de la présidence du syndicat-Métallos au syndicat-CSN, serait la personne ayant divulgué les renseignements personnels.

¹ Pour la suite, le Tribunal utilisera le terme « agent » pour désigner les salariés visés par l'accréditation. L'emploi du masculin pour le terme « agent » est fait dans le seul but d'alléger le texte et éviter la possibilité d'identifier les individus.

[10] Elle est d'abord suspendue aux fins d'enquête, puis congédiée le 11 janvier 2021.

[11] Elle dépose deux plaintes alléguant avoir illégalement été l'objet de mesures en raison de ses activités syndicales dont le Tribunal est également saisi.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[12] Relativement à la plainte d'intimidation, d'ingérence et d'entrave dans les activités du syndicat-CSN, la question en litige est la suivante :

- Est-ce que l'employeur a entravé les activités du syndicat-CSN dans son enquête relative à la divulgation d'informations confidentielles des employés, en obtenant des informations protégées et en faisant preuve d'intimidation auprès des militants ayant participé à la campagne de maraudage?

[13] La plainte doit être accueillie, l'employeur ayant enfreint la ligne entre son droit de direction et l'obligation de protéger les renseignements de ses employés et l'ingérence dans les activités syndicales.

[14] En regard des plaintes de madame Reid, la question en litige se pose comme suit :

- L'employeur a-t-il démontré, par une preuve prépondérante, que les mesures imposées à madame Reid l'ont été pour une autre cause juste et suffisante, sans lien avec ses activités syndicales?

[15] Les plaintes selon l'article 15 du *Code du travail*², le Code, sont également accueillies, car les mesures imposées à madame Reid le sont en représailles à l'exercice de ses activités syndicales.

LE CONTEXTE

[16] Le 1^{er} octobre 2020 s'ouvre la période de maraudage de l'accréditation détenue par le syndicat-Métallos, laquelle s'étend jusqu'au 2 novembre suivant.

[17] Le 19 octobre 2020, madame Reid informe les agents visés par l'accréditation qu'elle démissionne de son poste de présidente du syndicat-Métallos, qu'elle a adhéré au syndicat-CSN et qu'elle appuie la campagne de changement d'allégeance syndicale. Elle invite ses collègues à se joindre au syndicat-CSN.

² RLRQ, c. C-27.

[18] À compter du 20 octobre, des militants communiquent, soit par courriel ou par téléphone, avec les agents pour qu'ils adhèrent à leur tour au syndicat-CSN.

[19] Dès le 23 octobre, des agents se plaignent à l'employeur d'être sollicités au moyen de leurs informations personnelles pour les fins de la campagne de recrutement du syndicat-CSN. Ils se demandent pourquoi leurs informations personnelles ont été divulguées à d'autres collègues. Certains laissent savoir leur mécontentement.

[20] À l'issue de cette période de maraudage, le syndicat-CSN dépose sa requête en accréditation, détenant le caractère représentatif lui permettant d'obtenir l'accréditation recherchée et de déloger le syndicat-Métallos.

[21] Se pose alors la question du pouvoir du Tribunal d'accréditer le syndicat-CSN en raison du dépôt par ce dernier d'une plainte d'entrave selon l'article 12 du Code puisque l'article 31 prévoit que le « *Tribunal ne peut accréditer une association de salariés s'il est établi à sa satisfaction que l'article 12 n'a pas été respecté* ».

[22] Or, puisque les parties reconnaissent l'absence de quelconque intervention ou de manœuvre antisyndicale de la part de l'employeur lors du maraudage³, ainsi que le caractère libre et éclairé des adhésions syndicales, le Tribunal accrédite le syndicat-CSN.

LES PLAINTES DES AGENTS

[23] Le 10 novembre, la partenaire ressources humaines à Sherbrooke, la partenaire RH, reçoit un message d'un agent. Cet agent lui mentionne qu'il a été sollicité par le syndicat-CSN via son numéro de téléphone personnel, alors que cette information est protégée par une inscription à la *Liste nationale de numéros de télécommunication exclus*, la LNNTE, et qu'il n'a pas partagé son numéro personnel avec ses collègues.

[24] Bien qu'il ait porté plainte au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, le CRTC, contre le syndicat-CSN, il reproche à l'employeur de ne pas avoir protégé ses informations personnelles et confidentielles fournies qu'aux seules fins de la gestion des ressources humaines. Il demande à la partenaire RH de faire la lumière sur cette situation.

[25] La partenaire RH transmet ce dernier courriel au directeur support aux opérations des ressources humaines chez Nordia, le DRH, lui demandant ce que l'employeur peut faire avec ce type de plainte.

³ Voir notamment les paragraphes 8 et 9 de la décision d'accréditation, 2021 QCTAT 659.

[26] Comme quelques plaintes de cette nature ont été reçues soit directement aux ressources humaines, soit par l'intermédiaire des chefs d'équipe, le DRH estime nécessaire de faire enquête.

LA SUSPENSION DE MADAME REID

[27] Le 17 novembre 2020, avant d'aller plus loin dans l'enquête, l'employeur décide de suspendre madame Reid, le temps de terminer son enquête, se doutant qu'elle est la source de la divulgation des informations des agents. Non seulement son nom est revenu à quelques reprises dans le cadre des plaintes reçues, mais elle a aussi demandé de recevoir la liste à jour des agents en date du 25 septembre 2020, la liste principale, que la partenaire RH lui a transmise à titre de présidente du syndicat-Métallos.

[28] Le DRH lui explique que l'employeur a reçu plusieurs plaintes d'agents mentionnant avoir été sollicités par elle par téléphone pour le compte du syndicat-CSN.

L'ENQUÊTE DE L'EMPLOYEUR

[29] C'est la première fois que l'employeur est confronté à une telle situation. Jugeant la situation importante et grave, il s'inspire de la procédure prévue à la politique de l'entreprise en matière de prévention du harcèlement⁴. Celle-ci prévoit une enquête au moyen d'entrevues sous le sceau de la confidentialité.

[30] Ensemble, la partenaire RH et le DRH élaborent deux questionnaires : le premier à l'intention des agents ayant reçu des appels ou courriels de sollicitation du syndicat-CSN afin de comprendre d'où ils venaient; le deuxième pour ceux qui ont fait ces appels.

[31] Dans les jours qui ont suivi la suspension de madame Reid, l'employeur interroge les agents qui se sont plaints. De ces entrevues, l'employeur comprend que ces derniers n'ont généralement pas partagé leurs renseignements personnels et apprend le nom des militants ayant fait de la sollicitation en faveur du syndicat-CSN.

[32] Le 23 novembre 2020, l'employeur tient des rencontres téléphoniques ou virtuelles avec ces militants.

[33] Diverses questions leur sont posées sur leur participation à la campagne de maraudage : ont-ils utilisé des informations personnelles pour contacter les agents? Comment ont-ils obtenu ces renseignements? Que ressentaient-ils en contactant leurs

⁴ Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes en milieu de travail.

collègues avec leurs coordonnées personnelles sans leur consentement? Ont-ils contacté toutes les personnes sur leur liste? Qui d'autre a reçu des listes?

[34] Il obtient également certaines listes utilisées pour le maraudage.

[35] Pour l'employeur, les données recueillies ne laissent aucun doute sur le fait que madame Reid a utilisé et transmis illégalement les informations confidentielles reçues dans son rôle de présidente du syndicat-Métallos.

[36] Le 1^{er} décembre, l'employeur convoque madame Reid pour une visioconférence et lui envoie un engagement de confidentialité afin que l'entretien demeure confidentiel, ce qu'elle refuse de signer.

[37] Questionnée, madame Reid confirme avoir communiqué avec des agents, mais nie avoir utilisé des informations provenant de l'employeur. C'est le représentant syndical de la CSN, responsable de la campagne de maraudage, qui lui a transmis par courriel les listes de noms à appeler avec leur numéro de téléphone. Elle n'a fait que ce que le syndicat-CSN lui a demandé de faire. En aucun cas, précise-t-elle, elle n'aurait donné ces informations à qui que ce soit. Elle est catégorique sur le fait qu'elle n'a jamais transmis les listes reçues de l'employeur, pas plus que celle du 25 septembre 2020, au syndicat-CSN. Elle ignore comment les informations des employés se sont retrouvées entre leurs mains et demande à l'employeur de s'adresser plutôt au représentant syndical.

[38] Le DRH se dit heureux d'entendre qu'elle n'a pas partagé les informations personnelles des employés. Il communiquera avec elle dans les prochains jours pour les conclusions de l'enquête.

LE CONGÉDIEMENT DE MADAME REID

[39] Le 11 janvier 2021, le DRH convoque madame Reid pour une visioconférence afin de lui révéler les résultats de l'enquête. Il lui explique que l'enquête confirme qu'elle est celle qui a partagé les informations personnelles et confidentielles des agents et lui remet sa lettre de congédiement. La raison invoquée est :

Tel que mentionné dans le Code d'éthique que vous avez signé et dans la loi, il est interdit d'utiliser et/ou de partager toutes informations personnelles de nos employés ainsi que nos clients. De plus, cette action va à l'encontre de vos obligations en tant qu'employée de Nordia et de ce qui est attendu d'une personne qui occupe vos fonctions et constitue une violation de notre code de conduite.

L'ANALYSE

LE DROIT APPLICABLE

[40] Les plaintes prennent appui sur des dispositions du Code portant sur des interdictions imposées à toute personne, à un employeur ou encore aux personnes agissant pour un employeur, en lien avec l'exercice par une association de salariés ou par les salariés de leur droit d'association :

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.

13. Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, la Commission peut :

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité.

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[Nos soulignements]

EST-CE QUE L'EMPLOYEUR A ENTRAVÉ LES ACTIVITÉS DU SYNDICAT-CSN DANS SON ENQUÊTE, RELATIVE À LA DIVULGATION D'INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DES EMPLOYÉS, EN OBTENANT DES INFORMATIONS PROTÉGÉES ET EN FAISANT PREUVE D'INTIMIDATION AUPRÈS DES MILITANTS AYANT PARTICIPÉ À LA CAMPAGNE DE MARAUDAGE?

Les principes juridiques

L'entrave

[41] L'article 12 du Code interdit à un employeur de chercher, de quelque manière, à entraver les activités syndicales. Cette prohibition vise à assurer le plein exercice du droit d'association en préservant l'autonomie syndicale et son indépendance d'action dans ses rapports collectifs de travail avec l'employeur. À ce sujet, les auteurs dans l'ouvrage *Le droit du travail du Québec*⁵ mentionnent :

478 - L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence indue dans cette action. Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit pouvoir se former, s'organiser et s'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.

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. [...]

[Notre soulignement]

⁵ Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, Yann BERNARD et al. (dir.), *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, par. 478.

[42] Lorsqu'il analyse l'existence d'une violation à l'article 12, le Tribunal doit prendre en considération les circonstances qui entourent les agissements reprochés ainsi que le contexte dans lequel ils s'inscrivent⁶.

[43] Il incombe au syndicat-CSN de démontrer l'existence d'une conduite antisyndicale selon la balance des probabilités⁷. Il doit en outre démontrer également par prépondérance de preuve l'intention de nuire de l'employeur, qu'il « *cherche à* » entraver ses activités⁸.

[44] Cette intention peut 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 prévue à l'article 12 du Code ne vise pas la simple maladresse. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave⁹.

[45] Dans *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*¹⁰, la Commission des relations du travail, la Commission, se penchant sur la notion d'entrave, écrivait ceci :

[149] Fondamentalement, l'entrave exercée par un employeur ou un de ses agents vise à déstabiliser et à affaiblir le syndicat et ses dirigeants ou représentants, à les discréditer auprès des membres et même du public en général.

[...]

[151] Dans l'analyse concrète d'une situation, il faut détecter ce qui se dégage du comportement des parties en appréciant à la fois le but poursuivi et l'effet que de telles actions ont eu ou peuvent avoir sur la cohésion syndicale, notamment alors que la vulnérabilité du syndicat est plus grande comme au moment de l'organisation préalable à l'accréditation ou dans un contexte de négociation ardue pour le renouvellement de la convention collective alors qu'une grève ou un lock-out en ponctue le processus. [...]

[Nos soulignements]

[46] Quant aux articles 13 et 14 du Code, ils consacrent le droit fondamental de toute personne d'appartenir et de participer aux activités d'une association de salariés au sens du Code sans faire l'objet d'intimidation, de représailles ou de sanctions.

⁶ *Syndicat des employé-es manuels de la Ville de Terrebonne (FISA) c. Ville de Terrebonne*, 2020 QCTAT 1776.

⁷ *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 54.

⁸ *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Agence du revenu du Québec*, 2019 QCTAT 4199.

⁹ Précitée, note 3, p. 436.

¹⁰ 2015 QCCRT 0439, révision rejetée, 2016 QCTAT 978.

[47] Le Code ne définit pas ce que constitue de l'intimidation. Dans *Audet c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*¹¹, la Commission fait état de la jurisprudence sur cette question en reprenant l'extrait d'une décision du Tribunal du travail¹² :

[75] Le juge Claude St-Arnaud du Tribunal du travail, dans le contexte d'une plainte pénale doit-on cependant préciser, tient ces propos :

L'intimidation peut prendre diverses formes. Il peut s'agir de gestes, de paroles, d'attitude, de comportements. On reconnaît l'intimidation à l'effet qu'un agissement donné crée chez la victime, à savoir l'état d'un sentiment de crainte et d'appréhension face à une situation précise. D'un individu à l'autre, cet état peut varier, voire même être inexistant chez certains.

Il revenait à la plaignante de convaincre le tribunal que cet agissement du prévenu lui a causé une peur réelle, sérieuse, une crainte vivement ressentie.

[...]

[76] Ainsi, selon le juge Saint-Arnaud, l'accent est mis sur le sentiment de crainte provoquée par l'intimidation, quelle que soit sa forme. Quel est cependant le critère d'appréciation de cette crainte?

[77] Les propos rapportés précédemment du juge St-Arnaud pourraient laisser entendre que l'appréciation doit se faire uniquement selon le point de vue de la personne victime d'intimidation. Toutefois, la lecture complète de sa décision permet de nuancer cette impression. Il s'attarde, par la suite, à déterminer si la crainte de la plaignante était raisonnable.

[78] Une analyse plus objective apparaît nécessaire pour éviter un débat de perceptions. Cependant, les circonstances dans lesquelles se trouve la personne faisant l'objet d'intimidation doivent aussi être prises en compte. Le critère serait donc celui de la personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances et possédant les mêmes attributs, critère d'appréciation retenu par les tribunaux dans les cas de discrimination et de harcèlement [...].

[79] En résumé, l'intimidation consiste donc en une contrainte ou une pression, qui peut revêtir diverses formes, tels gestes, paroles, comportement, et qui crée un sentiment de crainte chez une personne. L'appréciation de cette crainte doit se faire selon le point de vue de la personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances.

[Notes omises, nos soulignements]

L'application de ces principes aux faits

[48] Le syndicat-CSN soutient que l'employeur s'est livré à des pratiques déloyales du travail en faisant montre d'un comportement antisyndical, plus particulièrement en s'ingérant dans ses activités légitimes en usant d'intimidation et de menaces afin

¹¹ 2012 QCCRT 0498.

¹² *Union internationale des employés de service, section locale 740 c. Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill*, 2008 QCCRT 114.

d'amener les salariés à divulguer de l'information confidentielle sur elle et sur l'identification des personnes présentes aux réunions syndicales, ainsi que sur la provenance des listes utilisées lors du maraudage et l'exigence de les obtenir.

[49] De plus, les agissements de l'employeur ont fait craindre les militants pour leur emploi et les ont découragés à s'impliquer dans la vie syndicale.

[50] L'employeur plaide qu'il y a absence de quelconque intervention de sa part lors du processus d'accréditation, accréditation obtenue par le syndicat-CSN. Son enquête se déroule après la période de maraudage et n'avait pour objectif que de découvrir d'où provenait la divulgation des renseignements des agents.

[51] D'ailleurs, lorsqu'il a reçu des plaintes au cours de cette période, il a indiqué aux agents et aux chefs d'équipe qu'il ne pouvait s'en mêler et qu'ils devaient s'adresser à leur syndicat.

[52] L'employeur allègue qu'il ne peut être taxé d'avoir intimidé les salariés afin qu'ils s'abstiennent d'être membres du syndicat-CSN, puisque ce n'est qu'après le dépôt de la requête en accréditation qu'il a enquêté sur la divulgation d'informations personnelles.

[53] D'emblée, précisons que la protection contre l'ingérence ne s'applique pas uniquement durant la période de formation d'une association de salariés et le maraudage, mais tout au long du processus d'accréditation et de la vie syndicale en protégeant le droit d'association et les activités du syndicat¹³.

[54] Selon le contexte, le « *niveau de vulnérabilité de la partie syndicale commande donc un examen rigoureux de l'intervention patronale* »¹⁴.

[55] Bien que le maraudage soit terminé, l'enquête de novembre 2020 se situe dans le contexte où la vulnérabilité du syndicat-CSN et la précarité de l'éventuelle accréditation sont accrues. Le syndicat-CSN, comme futur représentant des agents, doit établir sa crédibilité auprès d'eux, gagner leur confiance et démontrer son utilité et son efficacité à négocier des conditions de travail avantageuses.

¹³ *Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires de l'Amérique, local 510 c. United Aircraft of Canada Ltd.*, [1974] C.S. 371.

¹⁴ *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638-Syndicat canadien de la fonction publique c. Québec (Ville de)*, 2014 QCCRT 270.

[56] Or, l'employeur amorce son enquête en suspendant madame Reid, la principale militante du syndicat-CSN, alors qu'il n'a que des doutes sur son implication dans la transmission de la liste principale au syndicat-CSN.

[57] On lui dit simplement qu'il y a des plaintes concernant de la sollicitation téléphonique qu'elle a faite, sans lui donner plus de détail et l'occasion de s'expliquer.

[58] L'employeur doit être prudent dans le cadre d'une telle enquête. Dès le début, il sait qu'il a transmis la liste au syndicat-Métallos et qu'il lui a permis de s'en servir pour des activités syndicales. Or, il se doute que madame Reid ait utilisé cette liste justement pour des activités syndicales, mais au profit d'une autre organisation.

[59] En somme, l'employeur s'est livré à une enquête d'envergure sur une fuite de données syndicales. Tout comme il a fait lors de la période de maraudage, il aurait mieux fait de continuer à aviser les agents de s'adresser à leur syndicat.

[60] Certes l'employeur doit protéger les renseignements personnels et éviter de les dévoiler à des tiers qui n'y ont pas droit, mais tel n'est pas le cas pour les fins des activités syndicales.

[61] Conscients que madame Reid a été suspendue à la suite des plaintes des agents, les autres militants ayant fait des appels sont interrogés par l'employeur.

[62] M.R., une militante, témoigne que la partenaire RH lui dit savoir qu'elle est impliquée dans le maraudage et veut lui parler des listes reçues. M.R. nie avoir reçu des listes et affirme avoir utilisé ses contacts personnels pour la sollicitation. Le DRH lui mentionne que les agents se sont sentis harcelés par des gens qu'ils ne connaissent pas et qu'une telle chose ne se fait pas. M.R. rapporte qu'elle est stressée et craint pour son emploi.

[63] À l'audience, elle admet avoir reçu des listes de personnes à contacter du représentant syndical. M.R., qui est maintenant présidente du syndicat-CSN, reconnaît que les relations avec la direction sont bonnes et respectueuses.

[64] J.C., une autre agente impliquée dans la campagne, relate que l'employeur savait qu'elle était impliquée dans la campagne de maraudage. L'employeur lui indique qu'il y a eu un vol de données confidentielles à l'interne et qu'ils ont reçu des plaintes à cet égard, d'où l'enquête. On lui demande qui assistait aux réunions syndicales et qui lui avait envoyé les listes. Elle est extrêmement stressée et intimidée, se sent prise au piège et a peur pour son travail.

[65] C.B. a subi le même genre d'interrogatoire. Elle témoigne avoir été très ébranlée et avoir eu de la difficulté à terminer sa journée de travail.

[66] Dans chacun de ces interrogatoires, l'employeur leur demande comment ils se sont sentis sachant qu'ils ont contacté leurs collègues à l'aide de leurs informations personnelles, sans leur consentement. Les militants doutent alors d'avoir bien agi. Ce faisant, l'employeur porte un jugement de valeur sur leur participation à la démarche syndicale du syndicat-CSN et la discrédite.

[67] Le représentant syndical témoigne que plusieurs militants l'ont contacté à la suite de la suspension de madame Reid et certains d'entre eux, dont elle-même, ont décidé de ne plus s'impliquer dans les activités du syndicat ou de ne pas se présenter comme membre de l'exécutif.

[68] Au surplus, l'employeur requiert, des agents interrogés, les listes qu'ils ont utilisées pour la sollicitation, listes qu'il a réussi à obtenir d'au moins un militant.

[69] Le Tribunal considère que l'employeur a franchi la frontière entre son devoir de préserver les informations confidentielles qui lui sont fournies par ses employés et le droit du syndicat d'exercer ses activités sans entrave. D'autant plus que ces informations avaient été transmises au syndicat-Métallos qui pouvait les utiliser à sa guise.

[70] Elles n'ont donc pas le caractère de confidentialité absolu que l'employeur semble leur donner.

[71] Bien qu'il leur précise que la sollicitation effectuée en faveur du syndicat-CSN est légale et qu'il ne cherche qu'à découvrir d'où proviennent les informations personnelles des agents, il n'était pas justifié d'aller aussi loin dans son enquête et chercher à obtenir des informations protégées par le Code.

[72] Le Tribunal du travail dans *Brisson c. Tardif*¹⁵, mentionnait ceci relativement à l'intimidation :

L'intimidation peut prendre diverses formes. Il peut s'agir de gestes, de paroles, d'attitudes, de comportements. On reconnaît l'intimidation à l'effet qu'un agissement donné crée chez la victime, à savoir l'état d'un sentiment de crainte et d'appréhension face à une situation précise. D'un individu à l'autre, cet état peut varier, voire même être inexistant chez certains.

¹⁵ *Brisson c. Tardif*, T.T. 500-29-000593-861, 23 mars 1987, C. Saint-Arnaud.

[73] Ce n'est pas la recherche de l'origine de la divulgation des données qui pose problème, mais la manière dont son enquête a été menée.

[74] En usant de son autorité, il convoque les militants sans délai, individuellement, sur leurs heures de travail, qui n'ont pas d'autres choix que de se prêter à l'exercice. L'employeur les questionne quant aux collègues qui ont participé aux rencontres syndicales et à la campagne de maraudage, sur les appels qu'ils ont faits, la documentation qu'ils ont utilisée et sa provenance, en plus de leur demander de lui transmettre les courriels et les listes reçus du syndicat-CSN, tout cela en présence d'une représentante du syndicat rival.

[75] Il n'est pas surprenant que les militants se soient sentis intimidés et qu'ils aient craint pour leur emploi par cette forme de pression de l'employeur, dans un contexte qui fait suite à la suspension de la principale militante. Pas étonnant, non plus, que certains militants ont cessé leur implication dans les activités syndicales. Comme mentionné dans la décision *Caisse populaire Desjardins de Côte-St-Paul*¹⁶, la captivité de l'auditoire est un facteur important dans l'appréciation de l'intention d'entrave.

[76] En prenant en compte toutes les circonstances entourant les interrogatoires des militants, le Tribunal en vient à la conclusion qu'une personne raisonnable aurait eu un réel sentiment de crainte et d'appréhension équivalant à l'intimidation.

[77] De plus, en posant de telles questions, il savait ou devait savoir qu'il obtiendrait des informations sensibles quant au caractère représentatif protégé par le Code¹⁷.

[78] De plus, certaines des listes obtenues des militants contiennent des informations par rapport à la position des agents quant à leur volonté d'adhérer ou non au syndicat-CSN. Or, ces informations sont également protégées par l'article 36 du Code :

36. L'appartenance d'une personne à une association de salariés ne doit être révélée par quiconque au cours de la procédure d'accréditation ou de révocation d'accréditation sauf au Tribunal, à un membre de son personnel ou au juge d'un tribunal saisi d'un recours prévu au titre VI du livre V du Code de procédure civile (chapitre C-25) relatif à une accréditation. Ces personnes ainsi que toute autre personne qui prend connaissance de cette appartenance sont tenues au secret.

[Nos soulignements]

¹⁶ *Caisse populaire Desjardins de Côte-St-Paul c. Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57*, C.S. Montréal, 500-36-000151-939, 19 novembre 1993, j. Filiatreault.

¹⁷ Précité, note 2, art. 32.

[79] Rappelons que la préservation de la confidentialité des adhésions syndicales est une exigence qui relève de l'ordre public¹⁸. Non seulement le secret de l'appartenance syndicale doit être préservé lors du processus d'accréditation, mais également en tout temps pour assurer l'exercice, en toute liberté, du droit d'association protégée par les articles 3 du Code et de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁹.

[80] Dans une décision traitant de la constitutionnalité de l'article 36 au regard du droit de l'employeur à une défense pleine et entière, la Commission affirme que la confidentialité des adhésions est « *au cœur du régime de droit mis en place au Québec pour assurer aux salariés le plein exercice de leur liberté d'association* »²⁰.

[81] La Cour d'appel rappelle l'importance du secret de l'appartenance syndicale dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'ADF - CSN c. Syndicat des employés d'Au Dragon forgé inc.*²¹

[50] [...] Tel que l'indique la décision du commissaire Paquette, la Commission interprète cette disposition comme empêchant la divulgation de cette appartenance non seulement à l'employeur, mais également à un syndicat, de même qu'à toute autre personne, y compris un autre salarié.

[51] Une telle interprétation, outre qu'elle est fidèle au texte de la disposition, peut certainement être considérée comme conforme à l'objectif poursuivi par le Code du travail. Celui-ci veut en effet protéger les salariés, autant que cela est possible, de la pression que pourrait être tenté d'exercer sur eux un employeur, le syndicat dont ils sont membres (mais dont ils pourraient vouloir démissionner), un syndicat concurrent ou même un collègue de travail. Pourquoi une telle protection? C'est qu'il s'agit d'assurer au maximum la liberté d'association des salariés, liberté qui est la leur avant d'être celle des associations qui prétendent les représenter, et qui est, elle aussi, un droit fondamental protégé par les chartes.

[Nos soulignements]

[82] Comme le mentionnait la Commission dans *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*²² : « *En toutes autres circonstances, la confidentialité de cette adhésion appartient à la personne qui adhère et elle est la seule qui peut y renoncer* ».

[83] Ces informations ont été fournies et partagées, non seulement à l'employeur, mais à la représentante du syndicat-Métallos qui a participé aux entrevues, alors qu'ils ne

¹⁸ *Arvind c. Conseil Conjoint du Québec*, T.T. 500-28-000924-001, 20 décembre 2001, S. Handman.

¹⁹ RLRQ, c. C-12.

²⁰ *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2006 QCCRT 0208, requêtes en révision judiciaire rejeté, 2006 QCCS 5272, requête pour permission d'appeler rejetée, C.A. Montréal, 500-09-017112-061, 17 novembre 2006, F. Doyon.

²¹ 2013 QCCA 793.

²² 2006 QCCRT 0208.

s'agissaient pas de rencontres pour des mesures disciplinaires, comme l'a reconnu la partenaire RH.

[84] L'employeur ne pouvait ignorer les effets qu'aurait le congédiement de madame Reid et la nature de l'enquête à laquelle il s'est livré auprès des militants, sur ces derniers et sur la cohésion syndicale. On ne peut parler ici de négligence ou de simple insouciance.

[85] Les agissements de l'employeur ont porté atteinte à la liberté d'association du syndicat-CSN et de ses militants. Ce faisant, il s'est ingéré et a entravé ses activités.

LES DOMMAGES PUNITIFS

[86] Les auteurs *Coutu, Lafontaine et als*²³ s'expriment comme suit quant aux pouvoirs du Tribunal pour l'octroi de dommages punitifs dans le cas d'ingérence dans les activités syndicales :

[...]. Dorénavant toutefois, la CRT (tout comme les plaideurs qui agissent devant elle) devra tenir compte du fait que les situations d'entrave, d'ingérence, de domination, etc., mettent en question un droit fondamental de portée quasi constitutionnelle (art. 3 C.d.l.p.). Ceci implique la possibilité pour la CRT de mettre en œuvre les mesures réparatrices prévues par la Charte québécoise²¹⁷. Autrement dit, des dommages moraux en cas de préjudice de cette nature, mais aussi des dommages-intérêts punitifs en cas d'atteinte illicite et intentionnelle à la liberté d'association pourraient être accordés aux plaignants par la CRT.

[Note omise]

[87] Tel que le mentionnent ces auteurs, les dommages punitifs ne sont accordés qu'en cas d'atteinte illicite et intentionnelle que la Cour suprême²⁴ définit ainsi :

121. En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. [...]

[88] Le Tribunal estime que l'atteinte au droit d'association du syndicat-CSN est illicite et intentionnelle. L'employeur ne pouvait ignorer que ses agissements intimideraient les militants et affecteraient la cohésion syndicale.

²³ Michel COUTU et al., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2e éd., vol. 1 « Le régime général », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, par. 97.

²⁴ *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 121.

[89] Compte tenu de la taille de l'employeur et du nombre de salariés, il y a lieu d'accorder la somme de 5 000 \$.

Les plaintes en vertu de l'article 15 du Code

L'EMPLOYEUR A-T-IL DÉMONTRÉ, PAR UNE PREUVE PRÉPONDÉRANTE, QUE LES MESURES DISCIPLINAIRES IMPOSÉES À MADAME REID L'ONT ÉTÉ POUR UNE AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE, SANS LIEN AVEC SES ACTIVITÉS SYNDICALES?

[90] Il est établi que madame Reid bénéficie de la présomption de l'article 17 du Code voulant que les sanctions imposées par l'employeur l'aient été en raison de l'exercice d'un droit résultant du Code. Elle est salariée, elle est une déléguée syndicale, elle a participé au maraudage et elle a fait l'objet de mesures disciplinaires à un moment concomitant à l'exercice de ses activités syndicales.

[91] Conséquemment, il appartient à l'employeur de démontrer, par une preuve prépondérante, l'existence d'une autre cause juste et suffisante, justifiant la suspension et le congédiement de madame Reid, c'est-à-dire une cause réelle et sérieuse, qui ne constitue pas un prétexte pour maquiller une décision visant à contrer l'exercice d'un droit protégé par le Code.

[92] Pour en décider, le Tribunal doit d'abord déterminer si madame Reid est la personne qui a commis l'acte reproché. Dans l'affirmative, cet acte justifie-t-il les mesures imposées ou ne constitue-t-il pas un prétexte pour se débarrasser d'elle?

[93] Selon le syndicat-CSN, la preuve ne permet pas de conclure que madame Reid est la source de la divulgation des informations personnelles des agents. Plusieurs personnes impliquées dans le syndicat ont reçu ou ont pu recevoir des listes de salariés au cours des années passées. D'ailleurs, au moment où elle reçoit la liste principale, une autre déléguée syndicale était en fonction chez le syndicat-Métallos.

[94] Même si le Tribunal retenait que madame Reid est la personne ayant transmis ces informations, le syndicat-CSN plaide que les reproches formulés à son endroit concernent uniquement ses agissements en tant que présidente du syndicat. Il soutient que n'eût été la campagne de maraudage, madame Reid aurait conservé son emploi et que c'est en raison de ses activités syndicales qu'elle a été sanctionnée, non pas dans son rôle d'agente pour lequel elle a un dossier vierge en seize années d'emploi.

[95] De plus, les sanctions imposées sont disproportionnées eu égard à la gravité de l'acte reproché.

[96] Aussi, comme le statut syndical est entré en ligne de compte, bien que les sanctions puissent être motivées par des motifs licites, elle est également motivée par un animus antisyndical. Il y a donc cohabitation d'un motif illicite rendant la décision illégale²⁵.

La provenance des informations personnelles des agents obtenues par le syndicat-CSN

[97] Le représentant syndical est catégorique sur le fait que la liste des salariés ne provient pas de madame Reid. Il a reçu une liste des employés visés par l'accréditation d'un autre conseiller syndical du bureau de la CSN de Sherbrooke, vers la mi-octobre 2020. Ce dernier confirme avoir ramassé un colis contenant une liste papier, laissé à la porte du bureau. Comme les noms sur la liste ne paraissent pas être des membres de la CSN, il la dépose dans le pigeonier du conseiller à la syndicalisation.

[98] Le représentant syndical produit, à la demande de l'employeur, la liste complète²⁶ qu'il a utilisée, pour envoyer aux différents militants, les listes de personnes à contacter.

[99] Il explique comment elle a été constituée. Chacun des noms de la liste papier aurait été saisi manuellement par l'adjointe administrative dans un logiciel de gestion de base de données, le Filemaker²⁷.

[100] Le 24 octobre, de cette base de données, il a extrait les données et constitué la liste complète en format Excel pour le maraudage. De cette liste, il a produit des listes partielles qui ont été envoyées aux militants pour la sollicitation.

[101] Il affirme également qu'au cours des années antérieures, la CSN avait déjà des noms d'employés de Nordia et d'anciennes listes qui ont également contribué à alimenter la base de données et à amasser le maximum d'informations sur les employés. Ces données ont servi à créer les listes envoyées aux militants avant la création de la liste complète puisque la campagne de recrutement s'est mise en branle au début d'octobre. De fait, quatre listes partielles, obtenues d'un militant ayant fait de la sollicitation et produites par l'employeur, montrent qu'elles ont été envoyées avant le 24 octobre²⁸.

[102] L'adjointe administrative explique la façon habituelle de procéder lorsque la CSN reçoit des listes, bien qu'elle ne se souvienne pas de celle de Nordia. Elle commence par numériser la liste papier avec le logiciel Adobe en fichier PDF pour ensuite le transformer en fichier Excel. À chacune de ces deux étapes, des erreurs de formes doivent être

²⁵ Précitée, note 7.

²⁶ E-41.

²⁷ Le Filemaker permet de gérer une campagne de syndicalisation à partir d'un même logiciel : production de listes, de rapports, requête en accréditation, etc.

²⁸ Selon la date de création dans les métadonnées.

corrigées pour la rendre conforme à l'original. Le fichier est ensuite saisi dans la base de données Filemaker. La liste papier est alors détruite.

[103] À partir de Filemaker, c'est elle qui produit normalement les listes qui sont utilisées pour les fins de la syndicalisation, par exemple pour le recrutement et le pointage, à la demande des conseillers syndicaux. Ces listes sont différentes de la liste complète créée par le représentant syndical, le 24 octobre, et les listes partielles. Ce n'est pas ce type de liste qu'elle produit pour la syndicalisation.

[104] Bien qu'il soit possible d'extraire un fichier Excel à partir de Filemaker, elle considère cela inutile puisque les modèles utilisés pour la syndicalisation sont déjà conçus dans le logiciel. Une fois la base de données pour la syndicalisation créée dans Filemaker, la CSN ne travaille qu'avec ce logiciel. Elle ajoute qu'avant 2020, aucune donnée n'était gardée dans Filemaker.

La particularité de la liste principale du 25 septembre 2020

[105] Le 25 septembre 2020, à la demande de madame Reid, la partenaire RH lui transmet la liste principale des agents.

[106] Cette liste indique pour la première fois, pour chaque employé, le numéro du département (ligne d'affaires) auquel il est attribué. À titre d'exemple, l'agent œuvrant pour le département « [...] *mobility Technical* », son unité d'affaires est maintenant précédée du chiffre 51.

[107] Le DRH explique qu'à la mi-septembre 2020, l'employeur a effectué une importante réorganisation. Alors qu'auparavant les lignes d'affaires étaient gérées localement dans chaque centre d'appel, dorénavant, la gestion est faite par département de ligne d'affaires pour tous les centres d'appel au Canada.

[108] Avant cela, les listes qui ont pu être transmises aux syndicats, tout comme celle reçue par madame Reid en juillet 2020, ne contenaient pas cette information.

[109] Or, autant la liste complète créée le 24 octobre que les listes partielles envoyées aux militants avant et après cette date ont la particularité de contenir l'information quant au numéro de département.

[110] Pour l'employeur, il est donc indiscutable que la liste principale des salariés du 25 septembre, reçue de madame Reid, a été transmise au syndicat-CSN et utilisée avant la création par le représentant syndical de la liste complète le 24 octobre, d'autant plus qu'elle serait la seule à l'avoir obtenue.

[111] Selon le DRH, les autres employés ayant accès aux informations personnelles des agents, tels ceux au service de paie et ceux des ressources humaines ailleurs dans les centres d'appel au Canada, lui ont dit ne pas avoir demandé une telle liste. De plus, l'employeur soumet qu'il serait improbable qu'un de ces employés, à l'extérieur de Sherbrooke, se soit déplacé pour déposer une l'enveloppe non timbrée dans la boîte postale de la CSN plutôt que la poster.

[112] La preuve de l'employeur est appuyée par le témoignage de l'expert April qui avait le mandat de comparer la liste principale du 25 septembre avec les listes constituées par la CSN, autant la liste complète du 24 octobre que les listes partielles envoyées aux militants avant et après cette date. Il en vient à la conclusion que les données qui s'y trouvent sont identiques à celles que l'on retrouve sur la liste des salariés demandée par madame Reid le 25 septembre précédent. De plus, même les erreurs de forme sont reproduites.

[113] Quant à l'expert retenu par le syndicat-CSN, qui a expliqué le processus de production des listes à la syndicalisation, à partir d'une liste papier, son expertise n'est pas d'une grande utilité puisqu'il reconnaît qu'il est également possible de constituer la banque de données à partir d'un fichier Excel. Sa contribution pour éclairer le Tribunal n'est d'aucune aide puisque son expertise ne s'est pas appuyée sur la preuve et demeure totalement théorique.

[114] Au surplus, plaide l'employeur, en plus de contenir le numéro de département, les listes partielles créées avant le 24 octobre contiennent la langue parlée de l'agent, contrairement à la liste complète du 24 octobre, qui ne contient pas cette information, tout comme celles créées postérieurement.

[115] À l'évidence, le représentant syndical avait déjà en sa possession une liste principale des salariés avant cette date, liste dont il a retiré certaines informations, dont la langue, pour créer la liste complète.

[116] Or, quelque chose cloche dans la théorie de l'employeur puisque la liste principale reçue par madame Reid ne contient pas l'information sur la langue des agents. Il aurait fallu que cette information soit ajoutée lors de la création des listes partielles avant le 24 octobre, pour être retirée par la suite. Cela est un non-sens, d'autant plus qu'il serait surprenant que le représentant syndical connaisse la langue parlée des différents agents.

[117] Donc, si l'on adopte le raisonnement de l'employeur, il y aurait selon toute vraisemblance une autre liste qui aurait été transmise au syndicat-CSN, liste contenant la langue des agents et utilisée par le représentant syndical.

[118] De plus, les métadonnées des fichiers Excel des listes partielles produites par l'employeur indiquent que ces fichiers ont subi des modifications en octobre 2021, alors

en possession de l'employeur. Selon l'expert April, le contenu de ces fichiers a été modifié à ce moment-là, sans que l'on puisse déterminer la nature de la modification. Il peut s'agir d'un simple ajout d'une virgule ou d'un espace, mais il est impossible de le savoir.

[119] Comme l'intégralité des fichiers ne peut être assurée, cela affecte la fiabilité de la preuve présentée.

[120] Plutôt qu'établir que madame Reid a transmis la liste principale au syndicat-CSN, la preuve de l'employeur tend à la disculper.

LA CRÉDIBILITÉ

[121] Tel que mentionné ci-devant, madame Reid nie haut et fort ne pas être à l'origine de la divulgation des données des agents. L'employeur demande de rejeter son témoignage, car la preuve démontre qu'elle a menti sur l'implication d'une personne dans la campagne, implication confirmée par d'autres témoins.

[122] Bien qu'elle n'ait pas dit la vérité sur cet aspect, cela n'entache pas l'ensemble de son témoignage qui, par ailleurs, apparaît crédible et compatible avec l'ensemble de la preuve. Qu'elle ait voulu taire des informations relatives au maraudage est somme toute compréhensible dans les circonstances décrites.

[123] L'employeur prétend également que la version du représentant syndical est invraisemblable et incidemment celle du conseiller syndical à Sherbrooke qui affirme avoir ramassé le colis contenant la liste dans la boîte aux lettres de la CSN.

[124] Or, on ne peut écarter cette possibilité. L'adjointe administrative ne se rappelle pas avoir numérisé la liste des agents et affirme qu'il est possible d'extraire une liste Excel de la banque de données. Elle mentionne également qu'il se peut que des conseillers conservent d'anciennes listes de salariés.

[125] Il est donc possible qu'une autre liste ait été utilisée ou encore que des données aient été conservées, ou peut-être même une combinaison de tout cela, sans oublier les modifications qu'ont subies les fichiers des listes en octobre 2021.

[126] Il n'appartient pas au Tribunal d'élucider ces mystères, mais à l'employeur de faire la preuve prépondérante de la faute reprochée à madame Reid, preuve circonstancielle qui ne s'avère pas concluante.

[127] La présomption selon laquelle les sanctions lui ont été imposées en raison de ses activités syndicales n'est donc pas renversée.

[128] Mais, il y a plus.

[129] Le Tribunal considère que le congédiement imposé à madame Reid est hors de proportion avec la faute reprochée et les préjudices invoqués.

[130] D'abord, tel que le prévoit la convention collective, madame Reid avait le droit de recevoir la liste des agents visé par l'accréditation. L'article 24.7 prévoit qu'une fois par année, sur demande, « *le président de la section locale TC 1976 des Métallos obtiendra la liste des employés couverts par cette convention collective; [...] pour la conduite des activités syndicales [...]* ».

[131] D'ailleurs, l'employeur ne reproche pas à madame Reid d'avoir utilisé les informations des employés pour les informer de sa décision de démissionner comme présidente du syndicat-Métallos et de se joindre au syndicat-CSN. C'est la transmission à la CSN qui est inacceptable et brise le lien de confiance.

[132] Or, cette liste appartient au syndicat-Métallos et les informations qu'elle contient n'étaient pas secrètes pour ce dernier qui pouvait les utiliser à des fins syndicales. Il serait étonnant qu'il n'en ait pas fait usage dans le cadre du maraudage. Il est fort à parier que si madame Reid avait utilisé ces informations dans le cadre du maraudage en faveur du syndicat-Métallos, elle n'aurait pas eu de sanction.

[133] Si madame Reid a fourni cette liste au syndicat-CSN, c'est avant tout à l'égard du syndicat-Métallos, comme déléguée et présidente, qu'elle a été déloyale.

[134] Le fait que les agents aient été importunés par une soi-disant fuite de leurs données personnelles apparaît bien relatif puisque la convention collective permet l'utilisation de leurs données personnelles à des fins syndicales. Aussi, il est surprenant que des agents, conscients qu'une campagne de maraudage se déroulait, se soient vus si fortement agacés d'avoir été contactés via leur numéro de téléphone personnel, alors qu'ils sont tous en télétravail à cette époque.

[135] La preuve ne révèle pas si des agents se sont plaints d'avoir été contactés par le syndicat-Métallos, mais certains, questionnés par l'employeur par rapport au fait qu'ils ont été contactés au moyen de leurs renseignements personnels, répondent qu'ils ne veulent pas du syndicat-CSN. Ils sont mécontents, non pas que madame Reid ait leurs informations personnelles, mais qu'elle les ait utilisées dans ce cadre-là.

[136] À tout évènement, les plaintes des agents, indisposés par la sollicitation du syndicat-CSN, ont pu causer certains incon vénients à l'employeur, mais il était aisé de leur expliquer qu'il n'y était pour rien.

[137] Le désagrément causé à l'employeur ne peut justifier la précipitation avec laquelle il a suspendu puis congédié madame Reid. Cette dernière sanction apparaît totalement disproportionnée et sans aucune mesure avec le préjudice invoqué. Rappelons son dossier vierge et les seize années de loyaux services.

[138] Il est plus probable que l'employeur était insatisfait du changement à venir quant à son vis-à-vis syndical et que le congédiement de la principale militante apparaît davantage comme une mesure de représailles. Le vol de données n'est qu'un prétexte pour la congédier et fragiliser le syndicat-CSN au cours des procédures d'accréditation, comme discuté dans l'analyse de la question relative à l'ingérence.

[139] Finalement, même si la preuve avait révélé que madame Reid est responsable de la divulgation des renseignements personnels des agents, il y a présence d'un sentiment antisyndical qui teinte ou contamine la décision de l'employeur, la rendant illégale²⁹.

[140] Les plaintes de madame Reid doivent être accueillies.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- ACCUEILLE** les plaintes;
- DÉCLARE** que **Nordia inc.** a contrevenu à l'article 12 et 14 du *Code du travail* et a entravé les activités de **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nordia CSN**;
- ORDONNE** à **Nordia inc.** ainsi qu'à toute personne agissant pour **Nordia inc.** de s'abstenir d'entraver les activités de **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nordia CSN**;
- ORDONNE** à **Nordia inc.** de cesser d'intimider l'ensemble des salariés visés par l'accréditation détenue par **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nordia CSN** dans l'exercice de leur droit d'association;
- ORDONNE** à **Nordia inc.** de verser au **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nordia CSN**, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, la somme de **5 000 \$** à titre de dommages-intérêts punitifs;

²⁹ *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458.

- ORDONNE** à **Nordia inc.** de transmettre à tous les salariés visés par l'accréditation détenue par **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nordia CSN** la présente décision dès sa notification;
- ANNULE** la suspension et le congédiement d'**Andréa Reid** imposés respectivement les 17 novembre 2020 et 11 janvier 2021;
- ORDONNE** à **Nordia inc.** de réintégrer **Andréa Reid** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Nordia inc.** de verser à **Andréa Reid** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont elle a été privée par la suspension et le congédiement.



Sylvain Allard

M^e Kateri-Hélène Racine
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour les parties demanderesse

M^e Michel Towner
DENTONS CANADA S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

M^e Jean-François Beaudry
PHILION LEBLANC BEAUDRY
Pour la partie mise en cause

Date de la mise en délibéré : 8 septembre 2022

/mg