



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

---

**Notre dossier : 033099-C**

N° du document : 0618767-D

Le 27 mai 2022

**PAR PORTAIL WEB**

M<sup>e</sup> Mélanie Morin  
Pelletier & Cie Avocats inc.  
280, rue Saint-Ignace  
La Prairie (Québec)  
J5R 1E5

M<sup>e</sup> Marie-Christine Morin  
Lamoureux Morin Avocats inc.  
1909, chemin Chambly  
Longueuil (Québec)  
J4J 3Y1

M<sup>e</sup> Mélanie Sauriol  
M<sup>e</sup> Nicola Di Iorio  
BCF s.e.n.c.r.l.  
25<sup>e</sup> étage  
1100, boulevard René-Lévesque Ouest  
Montréal (Québec)  
H3B 5C9

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. Michel Jutras, plaignant, alléguant violation de l'article 37 du *Code* par le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique, intimé; l'Association des employeurs maritimes, employeur. (033099-C)

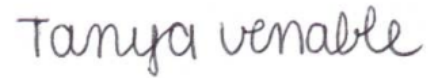
---

Maîtres,

À la suite de l'audience dans l'affaire susmentionnée, veuillez trouver sous pli les Motifs de décision rendus par un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M<sup>e</sup> Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail*.

En conformité avec l'article 20 de la *Loi sur les langues officielles*, les motifs seront traduits et publiés sur le site Web du Conseil à l'adresse [www.ccri-cirb.gc.ca](http://www.ccri-cirb.gc.ca). Une copie peut être obtenue en transmettant une demande écrite à la soussignée.

Veillez agréer, Maîtres, l'expression de nos meilleurs sentiments.



Tanya Venable  
Chef d'équipe par intérim, Greffe

p. j.

c. c. M. Jean-Daniel Tardif



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

---

## Motifs de décision

Michel Jutras,

*plaignant,*

*et*

Syndicat des débardeurs, section locale 375 du  
Syndicat canadien de la fonction publique,

*intimé,*

*et*

Association des employeurs maritimes,

*employeur.*

Dossier du Conseil : 033099-C  
Référence neutre : 2022 CCRI **1022**  
27 mai 2022

---

Le banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M<sup>e</sup> Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Montréal les 3, 5 et 17 février 2020, les 2, 13, 19 novembre 2020, les 2 et 16 décembre 2020 puis le 15 janvier 2021.

### **Ont comparu**

M<sup>e</sup> Mélanie Morin, pour M. Michel Jutras;

M<sup>e</sup> Marie-Christine Morin, pour le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique;

M<sup>e</sup> Mélanie Sauriol et M<sup>e</sup> Nicola Di Iorio, pour l'Association des employeurs maritimes.

## **I. Nature de la plainte**

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 31 mai 2019 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail* (Partie I – Relations du travail) par M. Michel Jutras (le plaignant), alléguant que le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique (le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste (DRJ) prévu à l'article 37 du *Code*.

[2] M. Jutras soutient que le syndicat et ses représentants ont manqué au DRJ auquel ils sont tenus en agissant de mauvaise foi à son endroit par leurs gestes de harcèlement et d'intimidation, retardant et compliquant ainsi la formation à laquelle il avait droit aux termes de l'article 19 de la convention collective applicable.

[3] Le syndicat a été accrédité par le Conseil pour représenter tous les débardeurs, employés de tous les employeurs travaillant au chargement et déchargement des navires et autres travaux connexes, dans le territoire du port de Montréal. Le plaignant, M. Jutras, est membre de l'unité de négociation.

[4] L'Association des employeurs maritimes (l'AEM ou l'employeur) est une association d'employeurs qui représente l'ensemble des employeurs des employés représentés par le syndicat travaillant au chargement et déchargement des navires et autres travaux connexes dans le territoire du port de Montréal.

## **II. Contexte**

[5] La présente plainte était accompagnée d'une demande d'ordonnance provisoire accueillie par le Conseil le 4 novembre 2019 dans *Jutras*, 2019 CCRI LD 4226 (LD 4226). Dans la LD 4226, le Conseil indiquait que l'ordonnance provisoire qui fut rendue serait en vigueur jusqu'à ce que le fond du litige soit entendu et qu'une décision soit rendue. Dans l'ordonnance qui accompagnait la LD 4226, le Conseil ordonnait au syndicat, à ses représentants et à ses membres de s'abstenir de participer à toute forme de harcèlement ou d'intimidation à l'endroit de M. Jutras ou de tout formateur lui offrant de la formation. Le Conseil avait alors entendu les parties uniquement sur les arguments sans entendre de témoins.

[6] M. Jutras est débardeur au port de Montréal depuis 2004. Son employeur est l'AEM qui représente des entreprises d'arrimages, dont la STMG. La STMG est propriétaire des terminaux Cast et Racine.

[7] En 2017, l'AEM a décidé de fusionner les classifications des terminaux Cast et Racine de la STMG et de procéder à un affichage général. L'AEM a procédé à un affichage général de postes en 2017 dans lequel étaient harmonisées les classifications des débardeurs détenant une classification primaire aux terminaux Cast et Racine de la STMG. Cet affichage général a été suspendu et puis réactivé en 2018. Il visait plusieurs classifications, dont celle concernant le poste d'opérateur de grue-portique.

[8] Le syndicat a vigoureusement contesté la décision de l'employeur de fusionner les classifications primaires des terminaux Cast et Racine en déposant un grief.

[9] Le 18 février 2019, l'arbitre Louise Viau a rejeté le grief syndical, concluant que l'employeur a exercé son droit de gérance de manière légitime et rationnelle dans le cadre de la fusion des classifications primaires aux terminaux de Cast et Racine de la STMG. Auparavant, l'arbitre de grief avait également rejeté une demande d'ordonnance de sauvegarde présentée par le syndicat qui cherchait à faire suspendre l'application de la décision de l'employeur. Le syndicat a contesté la décision de l'arbitre Viau en présentant une demande de contrôle judiciaire devant la Cour supérieure du Québec. Le 20 mai 2020, l'honorable juge Yves Poirier a rejeté la demande en contrôle judiciaire du syndicat.

[10] De manière concomitante, le syndicat a incité ses membres par divers moyens, dont un mot d'ordre syndical, à ne pas donner suite à l'affichage général durant toute la période où celui-ci avait lieu. Le syndicat estimait que l'affichage général était illégal. Il a aussi incité les quelques membres ayant présenté leur candidature à se désister après que l'arbitre Viau eut rejeté le grief.

[11] M. Jutras a quand même choisi de maintenir sa candidature pour le poste d'opérateur de grue-portique, et il a été le seul à le faire. M. Jutras a obtenu le poste, sous réserve d'une formation théorique et pratique prévue à la convention collective en vigueur.

[12] Les allégations d'intimidation, de violence et de harcèlement par le syndicat à l'endroit de M. Jutras auraient débuté en mars 2019, soit après qu'il eut obtenu le poste d'opérateur de grue-

portique. Après avoir obtenu le poste et selon la convention collective en vigueur, M. Jutras devait suivre une formation théorique de huit heures, une formation sur simulateur de trois à cinq jours et une formation pratique de deux à quatre semaines sur les quais.

[13] Le Conseil a entendu plusieurs témoins et a pris connaissance de toute la documentation présentée par les parties, y compris les enregistrements. Par souci de concision, il résumera les éléments et témoignages pertinents qui lui sont nécessaires pour rendre une décision.

[14] Pour les motifs ci-dessous, le Conseil accueille la plainte de pratique déloyale de M. Jutras et conclut que le syndicat et ses représentants ont manqué à leur devoir de représentation juste à l'égard du plaignant dans le cadre de l'exercice de ses droits prévus à la convention collective.

### **III. La preuve par témoins**

#### **A. Preuve du plaignant**

##### **1. Témoignage de Manon Comtois**

[15] Le premier témoin entendu fut M<sup>me</sup> Manon Comtois, soit la personne qui a offert la formation à M. Jutras.

[16] M<sup>me</sup> Comtois est débardeuse depuis 1995 et occupe le poste d'opératrice de grue-portique chez Cast. Comme autre fonction, elle offre de la formation aux débardeurs.

[17] M<sup>me</sup> Comtois indique qu'elle ne connaissait pas M. Jutras avant de le rencontrer en mars ou avril 2019. Elle témoigne qu'en avril 2019, M. Martin Lapierre, président du syndicat, et M. Sylvain Charron, vice-président du syndicat, lui ont demandé de démissionner à titre de formatrice pour l'empêcher de former M. Jutras, ce qu'elle a refusé de faire.

[18] Une semaine plus tard, M. Jean Lalonde, secrétaire archiviste du syndicat, aurait également demandé à M<sup>me</sup> Comtois, par téléphone, de démissionner, ce qu'elle a de nouveau refusé de faire. Puis, M<sup>me</sup> Comtois dit avoir rencontré M. Éric Langlois, conseiller syndical à la formation, et M. Lalonde dans un Tim Hortons. Ils lui ont demandé de démissionner, toujours dans le but d'empêcher la formation de M. Jutras. Selon eux, soutient M<sup>me</sup> Comtois, M. Jutras n'aurait pas dû obtenir le poste d'opérateur de grue-portique étant donné qu'il n'avait pas l'ancienneté requise.

M<sup>me</sup> Comtois leur a confirmé qu'elle ne démissionnerait pas. On lui aurait dit avant de quitter « s'il se passe quelque chose à l'extérieur du Syndicat, on ne pourra rien faire pour toi ». M<sup>me</sup> Comtois dit avoir fait installer par la suite un système de sécurité à son domicile.

[19] M<sup>me</sup> Comtois dit que peu de temps après, M. Lalonde l'a contactée de nouveau. Il voulait une fois de plus savoir si elle démissionnerait de son poste de formatrice. M<sup>me</sup> Comtois lui aurait répondu que non. Puis, le 23 avril 2019, le premier jour de la formation de M. Jutras, M. Daniel Fortugno, débardeur et agent d'affaires du syndicat, l'a aussi contactée pour lui suggérer de se déclarer malade. M<sup>me</sup> Comtois a de nouveau refusé de le faire – elle indique que cette journée-là, elle avait plusieurs personnes à former, dont M. Jutras.

[20] La formation théorique de M. Jutras a débuté le 23 avril 2019 à 15 h 30. Selon le témoin, la formation s'est déroulée normalement. Elle aurait indiqué à M. Jutras à la fin de la journée que ce ne serait pas facile, mais qu'elle allait le traiter de la même façon que les autres.

[21] Le témoin ajoute avoir eu des « accrocs » sur le quai et s'être fait traiter de « grosse vache », « qu'elle n'était pas une membre du syndicat », et allant jusqu'à se faire dire « on va te jeter dans le fleuve ». M<sup>me</sup> Comtois ajoute avoir été la cible de beaucoup d'intimidation sur les lieux de travail et dans la salle de repos de la part de ses collègues de travail.

[22] La formation pratique de M. Jutras a débuté le 20 mai 2019. M<sup>me</sup> Comtois indique que le lendemain, elle a été abordée par M. Rémi Perreault, un débardeur, qui lui aurait dit « qu'elle n'avait pas d'affaires à faire ça ». Il lui aurait offert 80 \$ pour qu'elle s'en aille chez elle, ce qu'elle a refusé de faire en lui disant « laisse-moi tranquille et va te faire foutre ». M. Denis Wolfe, un autre débardeur, l'aurait également abordée. Elle lui aurait dit de « prendre son trou ».

[23] M<sup>me</sup> Comtois indique être montée par la suite avec M. Jutras dans la grue-portique pour continuer la formation. Elle affirme qu'en descendant de la grue avec M. Jutras, elle a constaté qu'il y avait de la graisse sur sept à huit pieds sur les rampes de l'échelle donnant accès à la grue. Elle affirme qu'il n'y avait aucune graisse lorsqu'elle est montée avec M. Jutras au début de la formation. Elle explique que si de la graisse était tombée des câbles, cela aurait plutôt fait des mottes, ce qui n'était pas le cas. Elle indique en avoir avisé le grand contremaître. Elle indique qu'après l'épisode de la graisse et après avoir dénoncé la situation au grand contremaître, un

agent de sécurité avait été désigné pour les suivre sur le terminal. Cet agent de sécurité aurait été présent jusqu'à la fin de la formation de M. Jutras.

[24] Le 22 mai 2019, elle décide de changer de terminal pour la formation de M. Jutras, car selon l'information de sa sœur, quelques membres du comité exécutif du syndicat étaient au terminal Cast.

[25] M<sup>me</sup> Comtois indique que M. Fortugno était souvent présent lors de la formation de M. Jutras alors qu'habituellement, il est rarement présent lors de formation. Il aurait, selon le témoin, allégué une situation dangereuse pour expliquer sa présence.

[26] Le témoin relate ensuite la formation de M. Jutras sur le quai. Un signaleur était présent lors de cette formation, mais soutient qu'il ne faisait rien – il était un pion, selon le témoin, alors qu'habituellement le signaleur doit te guider avec des « signaux » émis par radio. Le témoin relate finalement la dernière journée de la formation, le 13 juin 2019, au cours de laquelle M. Jutras devait être évalué. Au cours de la journée, elle et M. Jutras se trouvaient au fond d'une cale de navire, à plus de 20 pieds de profondeur sans être accompagnés d'un signaleur. Normalement, il y a toujours un signaleur dans ces circonstances pour surveiller et intervenir en cas de problème. Elle indique aussi qu'à la fin de la journée, le camion qui devait venir les chercher est arrivé en retard, bien longtemps après l'heure prévue. Le témoin indique qu'elle n'avait jamais vécu une telle situation auparavant.

[27] M<sup>me</sup> Comtois indique que par la suite, une fois la formation de M. Jutras terminée, elle a eu plusieurs problèmes, notamment en juillet 2019. Personne ne lui parlait sur le quai et les signaleurs ne l'aidaient pas. Elle indique avoir fait installer un système de caméra à son domicile pour protéger sa sécurité. Elle ajoute s'être fait dire « ton camion on va s'en occuper, ta maison on va s'en occuper ». Elle ajoute aussi avoir reçu des appels anonymes pendant la nuit et de s'être fait traiter de « grosse vache » sur radio, peu avant son témoignage devant le Conseil.

[28] En contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Comtois dit ne pas avoir déposé de plainte contre qui que ce soit. M<sup>me</sup> Comtois indique ne pas avoir vu quelqu'un mettre de la graisse sur les rampes de l'échelle de la grue-portique lors de la formation de M. Jutras.



[29] À la suite du témoignage de M<sup>me</sup> Comtois, la procureure du syndicat a présenté une objection. Elle a soutenu que ce témoignage n'était pas admissible sur la base que ce témoignage concernait des faits liés à de l'intimidation et du harcèlement de la part de membres de l'unité de négociation et non de la part de membres du comité exécutif du syndicat. Selon la procureure, le syndicat ne peut servir d'écran pour l'employeur. Elle a soutenu que la plainte de M. Jutras doit porter strictement sur la conduite du syndicat à la suite d'une décision de l'employeur – ce qui ne serait pas le cas en l'instance. La procureure a demandé de faire entendre M. Sylvain Pételle, agent des griefs du syndicat, pour expliquer le contexte lié à la fusion des classifications par la STMG et à l'affichage de postes – ce qui fut fait. Le témoignage est décrit dans la section Preuve du syndicat.

## **2. Témoignage de M. Michel Jutras**

[30] M. Jutras travaille au port de Montréal depuis 2004 et est membre du syndicat depuis 2005. Il indique posséder quatre à cinq classifications primaires. Lors de son témoignage, il occupait déjà le poste d'opérateur de grue-portique obtenu en 2019. Il explique que c'est à la suite d'un affichage général en 2018 visant plusieurs classifications, dont celle concernant le poste d'opérateur de grue-portique, qu'il a postulé au poste et l'a obtenu. Ce serait après la décision de l'arbitre Viau rendue le 18 février 2019 que l'employeur aurait décidé de procéder à l'affichage de postes qui avait été suspendu en 2017.

[31] M. Jutras indique que M. Pételle l'a contacté les 4 et 20 mars 2019 pour l'inviter à se désister du poste d'opérateur de grue-portique. M. Jutras a refusé de le faire. M. Jutras réfère à une capture d'écran du groupe privé Facebook des débardeurs de Montréal, qu'il a présentée en preuve. Selon le témoin, elle relate des conversations entre membres le concernant. M. Jutras indique ne pas être membre du groupe Facebook en question – c'est un groupe Facebook privé. Son nom circulait sur Facebook, soutient M. Jutras. Les employés dans les salles de repos questionnaient M. Jutras quant à savoir s'il avait obtenu le poste d'opérateur de grue-portique.

[32] M. Jutras relate la période de sa formation théorique et pratique, offerte par M<sup>me</sup> Comtois. La formation théorique aurait débuté le 23 avril 2019 au centre de formation. M. Fortugno, agent d'affaires du syndicat, présent sur les lieux, lui aurait dit que ce « n'était pas correct que tu sois là », en référence au fait qu'il n'avait pas suivi le mot d'ordre du syndicat.

[33] Selon le témoin, la journée du 23 avril 2019 s'est bien déroulée. À la fin de la journée, M<sup>me</sup> Comtois lui aurait dit : « on l'aura pas facile – j'ai le syndicat sur le dos ». Elle aurait ajouté qu'il faudrait peut-être modifier l'horaire en conséquence.

[34] Une semaine plus tard, M. Jutras suivait sa formation sur simulateur. Il indique que l'ambiance au centre de formation n'était pas amicale. Il craignait que l'ordinateur du simulateur eût été infecté. La deuxième journée se serait déroulée dans un meilleur climat, selon le témoin. Il mentionne que M. Langlois est venu faire un tour.

[35] Une semaine plus tard, soit le 13 mai 2019, M. Jutras devait suivre la formation pratique sur le quai. Elle était prévue pour 15 h. M. Claude Boisvert devait être le formateur. Il dit avoir reçu un appel l'informant que M. Boisvert s'était désisté. Le lendemain, M. Christian Pratte devait former M. Jutras. M. Pratte l'aurait informé qu'il ne le formerait pas. Quelques jours plus tard, M. Jutras a été informé que M<sup>me</sup> Comtois le formerait. La formation a donc été repoussée et n'a débuté qu'une semaine plus tard.

[36] Le 20 mai 2019, lors de la première journée de la formation pratique, M. Jutras a remarqué que M. Fortugno et M. Paul Chartrand étaient assis dans une camionnette, stationnée sur le quai, en dessous de la grue-portique où avait lieu la formation. Il indique que leur présence était inhabituelle. M. Chartrand, précise le témoin, est l'auteur des commentaires désobligeants à son endroit sur la capture d'écran du groupe Facebook. Lors de la deuxième journée sur le quai, le témoin indique avoir attendu plus d'une heure et demie avant de recevoir le conteneur devant servir à la formation. Aucune collaboration de la part du contremaître, précise le témoin.

[37] M. Jutras relate aussi l'évènement lié à la graisse trouvée sur les rampes de l'échelle donnant accès à la grue. L'échelle en question est « à pic », selon le témoin. Il précise qu'il faut tenir les rampes lorsqu'on descend de la grue. Il ignore qui aurait pu mettre de la graisse sur les rampes. Il ajoute que pendant les opérations sur la grue, le signaleur ne répondait pas sur sa radio. Il aurait alors avisé l'employeur de la situation, lequel a décidé d'envoyer un gardien de sécurité pour le reste de la formation.

[38] Le 23 mai 2019, M. Jutras a poursuivi sa formation pratique avec M<sup>me</sup> Comtois et a appris que le comité exécutif du syndicat avait demandé aux formateurs de ne plus offrir la formation à

M. Jutras. Le 25 mai 2019, M. Jutras a continué sa formation et remarqué que l'agent d'affaires du syndicat, M. Fortugno, s'était présenté au terminal où avait lieu sa formation et était resté sur les lieux jusqu'à la fin de la formation.

[39] La troisième journée de la formation s'est déroulée sur les quais de Cast lorsque M. Robert Kozak a appelé M. Jutras pour lui demander s'il allait démissionner, comme le syndicat le demandait. M. Jutras lui aurait répondu que non. M. Jutras indique que cette formation pratique a duré une semaine et que M. Fortugno était fréquemment sur les quais à observer. M. Jutras indique qu'à la journée de l'examen, le signaleur n'était pas présent, même si M<sup>me</sup> Comtois et lui se trouvaient à plus de 20 pieds au fond d'une cale de navire. M. Jutras ajoute qu'habituellement, il y a toujours un signaleur pour surveiller ce type de manœuvre en cas d'incident.

[40] Lors de son témoignage, M. Jutras déclare que le climat était encore malsain et que des collègues de travail refusaient de travailler avec lui. Il ajoute avoir porté plainte contre M. Chartrand auprès de l'AEM. Il ajoute avoir des « idées noires » compte tenu de la pression exercée par les membres du comité exécutif du syndicat, qui lui font comprendre qu'il n'a pas obtenu le poste selon les règles. Il demande que cesse l'acharnement à son endroit.

## **B. Preuve du syndicat**

### **1. Témoignage de M. Sylvain Pételle**

[41] M. Pételle exerce des fonctions syndicales depuis 2016. Il est agent des griefs du syndicat. M. Pételle indique qu'à la suite d'une assemblée extraordinaire des membres du syndicat, tenue le 3 mars 2019, il aurait reçu le mandat de contacter les quatre ou cinq personnes qui avaient postulé à la suite de l'affichage de l'employeur en juin 2018 et qui ne s'étaient pas désistées. M. Jutras était l'un d'eux en date du 3 mars 2019. Le 5 mars 2019, quatre des cinq membres s'étaient désistés et il ne restait que M. Jutras.

[42] M. Pételle indique que M. Jutras n'avait pas l'ancienneté requise pour obtenir le poste d'opérateur de grue-portique pour lequel il avait postulé et qu'en temps normal, il ne l'aurait jamais obtenu. Il rappelle que lui-même avait plus d'ancienneté que M. Jutras et qu'il n'a postulé à aucun des postes affichés par l'employeur.

[43] M. Pételle a contacté M. Jutras le 4 mars 2019 pour lui demander de se désister. M. Pételle a rappelé M. Jutras une deuxième fois le 20 mars 2019 pour lui demander de se désister de nouveau, mais ce dernier a une fois de plus refusé de le faire.

[44] En contre-interrogatoire, M. Pételle indique que les discussions lors de l'assemblée syndicale du 3 mars 2019 ont porté sur la décision de l'arbitre Viau et sur l'affichage. Une résolution de l'assemblée était d'appeler les membres qui avaient postulé à la suite de l'affichage de 2018 pour leur demander de se désister. Le syndicat soutenait que l'affichage de l'employeur était illégal puisque la fusion des classifications primaires était illégale, selon le témoin.

[45] Il indique que le comité exécutif du syndicat a par la suite décidé de demander aux formateurs de se désister afin d'empêcher la formation de ceux « qui ne rentraient pas dans les rangs ». Il ajoute que malgré tout, M. Jutras a été formé.

[46] M. Pételle confirme que le syndicat communique avec ses membres sur sa page Facebook, par l'entremise de la plateforme « Quai Express », accessible dans les salles de repos et sur le site Internet, ainsi que par courriels.

[47] Selon M. Pételle, M. Guillaume Couture, directeur des effectifs et déploiement pour l'AEM, a divulgué les noms de ceux qui avaient postulé à la suite de l'affichage de 2018 lors de la rencontre du comité de classification, le 19 février 2019.

## **2. Témoignage de M. Louis Giguère**

[48] M. Louis Giguère est surintendant pour la STMG depuis 17 ans et est responsable du chargement et déchargement des navires. Il est en contact tous les jours avec les débardeurs membres du syndicat.

[49] M. Giguère affirme avoir reçu une plainte de la part de M<sup>me</sup> Comtois concernant de la graisse étendue sur les rampes de l'échelle menant à la grue-portique. M. Giguère indique qu'il y a plusieurs caméras qui filment la grue-portique et qu'à la suite de l'appel de M<sup>me</sup> Comtois, il a contacté les responsables de la sécurité du port pour avoir accès à la vidéo ayant capturé la grue en question.

[50] M. Giguère dit avoir regardé la vidéo qui aurait filmé l'évènement dénoncé par M<sup>me</sup> Comtois. Il affirme n'y avoir vu personne monter ou descendre l'échelle de la grue en question au cours de la période entre 14 h 30 et 18 h 40. M. Giguère est aussi catégorique en affirmant qu'il est impossible que quelqu'un ait étendu de la graisse sans avoir été capté par les caméras. Il a d'ailleurs informé M<sup>me</sup> Comtois de ce fait. Il a visionné la vidéo qui captait l'échelle de la grue.

[51] M. Giguère relate également le rassemblement qui a eu lieu le 23 mai 2019 au terminal Cast auquel étaient présents MM. Charron et Fortugno. Selon M. Giguère, ce rassemblement commémorait la mort d'un matelot. Le rassemblement n'aurait duré que quelques minutes et s'est déroulé dans le respect, selon le témoin.

[52] En contre-interrogatoire, le témoin affirme ne pas s'être rendu sur les lieux à la suite de l'appel de M<sup>me</sup> Comtois dénonçant l'évènement de la graisse. M. Giguère avait demandé à voir la vidéo de la caméra qui captait l'échelle. Il affirme avoir vu M<sup>me</sup> Comtois et M. Jutras sur la vidéo.

[53] Des photos présentées en preuve par le plaignant montrent la graisse sur les rampes de l'échelle dont il est question. Le témoin affirme que normalement, si de la graisse tombe des câbles, elle ne sera pas étendue sur les rampes, comme le montrent les photos. Elle tombera plutôt par terre. La présence de la graisse étendue pourrait s'expliquer par le fait que des mécaniciens avaient peut-être travaillé sur la grue, selon le témoin.

### **3. Témoignage de M. Martin Lapierre**

[54] M. Lapierre est président du syndicat. Il travaille pour l'AEM depuis 1996 comme débardeur. Il a occupé différentes fonctions syndicales et il est président depuis mai 2018. Il dit avoir une connaissance de la convention collective en vigueur.

[55] M. Lapierre admet que depuis 2017, à la suite de la fusion par l'employeur des classifications des terminaux Cast et Racine de la STMG, le syndicat a tenu des réunions pour convaincre les membres de ne pas postuler aux postes qui seraient affichés par l'employeur. M. Lapierre explique les conséquences pour les membres de la fusion des classifications. En raison de la fusion des classifications aux terminaux Cast et Racine, les débardeurs doivent maintenant aller d'un terminal à l'autre, ce qui n'était pas le cas auparavant, sans compter les répercussions sur les vacances, l'ancienneté et d'autres avantages.

[56] M. Lapierre indique n'avoir jamais entendu M. Jutras lors d'une assemblée syndicale. Il admet que les noms des membres qui avaient postulé pour les postes affichés par l'employeur étaient connus lors de la réunion extraordinaire du syndicat du 3 mars 2019.

[57] M. Lapierre admet avoir rencontré M<sup>me</sup> Comtois en avril 2019 avec M. Charron. Ils lui auraient expliqué la situation afférente aux classifications avec laquelle le syndicat n'était pas d'accord. Il ajoute qu'ils ont demandé à M<sup>me</sup> Comtois de ne pas former M. Jutras. Elle aurait répondu qu'elle n'était pas à l'aise avec cela, mais qu'elle ne le formerait pas. Elle n'a jamais recontacté M. Lapierre par la suite pour l'informer qu'elle avait décidé de former M. Jutras. M. Lapierre affirme qu'aucune décision n'a été prise à l'encontre de M<sup>me</sup> Comtois et admet que c'était la première fois qu'il demandait à un formateur de ne pas former un autre membre.

[58] M. Lapierre ajoute que M. Jutras n'est jamais venu voir son syndicat ni dénoncer quoi que ce soit. Il ajoute que si M. Jutras était venu les voir, le syndicat l'aurait défendu.

[59] M. Lapierre affirme qu'il était au courant que M. Fortugno, par suite de l'assemblée extraordinaire du 3 mars 2019, avait aussi appelé M<sup>me</sup> Comtois pour la convaincre de ne pas former M. Jutras. M. Lapierre affirme également que la manière de rejoindre les membres de l'unité est de transmettre des « tracts » par l'entremise de « Quai Express ». Il ignore si un « tract » avait été transmis aux membres à la suite de la décision Viau. Il déclare ne pas pouvoir identifier l'utilisateur « anonymus » que l'on retrouve sur la capture d'écran du groupe Facebook.

#### **4. Témoignage de M. Éric Langlois**

[60] Le syndicat avait déposé une déclaration sous serment de M. Langlois. M. Langlois est délégué syndical à la formation depuis 2016. Il est aussi président du comité du fonds de pension depuis 2012. Il affirme que l'affichage de postes par l'employeur était illégal. En 2017, l'affichage avait été suspendu pour être réactivé par l'employeur en 2018. Le syndicat estimait que cet affichage était illégal. Selon M. Langlois, la convention collective empêchait de fusionner deux classifications comme l'employeur l'a fait.

[61] Après la décision Viau rendue en février 2019, M. Couture, représentant de l'employeur, l'a convoqué par téléphone à une réunion qui aurait lieu le lendemain matin. Lors de cette réunion, le syndicat aurait demandé à l'employeur d'annuler complètement l'affichage auquel il avait

procédé en 2017 puis réactivé en 2018, afin de permettre à tous les membres de postuler. L'employeur a refusé d'annuler l'affichage en question. L'employeur a donc poursuivi son processus avec cinq candidats de 2018.

[62] M. Langlois précise qu'à la suite d'une réunion du comité, le syndicat a demandé aux cinq personnes qui avaient postulé de se désister. Tous l'ont fait sauf M. Jutras, lequel considérait que cet affichage était légal. M. Langlois affirme que l'employeur ne lui a pas remis les formulaires des cinq candidatures lors de la réunion de février 2019.

[63] M. Langlois affirme que MM. Pratte et Boisvert se sentaient mal à l'aise de former M. Jutras, contrairement à M<sup>me</sup> Comtois. M. Boisvert s'est désisté, car il estimait que M. Jutras n'avait pas l'ancienneté requise pour occuper le poste. M. Pratte a également refusé de le former. Après la démission des formateurs, M<sup>me</sup> Comtois a débuté la formation de M. Jutras.

[64] M. Langlois admet avoir rencontré M<sup>me</sup> Comtois, une amie, avec M. Lalonde. Cette rencontre a eu lieu dans un Tim Hortons. M. Langlois affirme qu'il voulait avertir M<sup>me</sup> Comtois du harcèlement qu'elle risquait de subir si elle formait M. Jutras. Il indique avoir reçu plusieurs appels de membres du syndicat qui s'opposaient à la nomination de M. Jutras au poste d'opérateur de grue-portique.

[65] Le témoin affirme que la rencontre aurait duré une trentaine de minutes et qu'à aucun moment, M. Lalonde ou lui n'a invité M<sup>me</sup> Comtois à ne pas former M. Jutras.

[66] M. Langlois affirme également ne pas avoir été présent en tout temps lors de la formation de M. Jutras. Il y était qu'une seule fois lorsque M. Jutras se trouvait sur le simulateur.

[67] M. Langlois relate l'assemblée extraordinaire du 3 mars 2019 à laquelle il a participé. Il admet que le lendemain de la décision Viau, l'employeur lui a montré les cinq à six formulaires des membres qui avaient postulé, mais qu'il n'aurait pas vu les noms. Il affirme toutefois que le syndicat a appelé tous les candidats. Il ajoute qu'à la suite de discussions avec des collègues, le syndicat savait que M. Jutras avait « passé ».

[68] Ce serait, selon le témoin, M. Pételle qui aurait appelé M. Jutras. Il ajoute que les membres qui n'avaient pas postulé n'étaient pas contents. Selon le témoin, M. Jutras n'a pas obtenu son poste dans les règles.

[69] À la question quant à savoir si les membres connaissaient la décision de l'arbitre Viau, le témoin répond « je crois ». C'était, selon lui, une question d'enjeu faisant partie de la négociation. Sans en être certain, il croit que la décision Viau a été affichée dans les salles de repos.

[70] Une déclaration sous serment de M. Langlois a été présentée en preuve. M. Langlois confirme qu'il n'en était pas le rédacteur, mais qu'il l'avait dictée et signée.

## **5. Témoignage de M. Michel Murray**

[71] M. Michel Murray a commencé à travailler au port de Montréal en 1986 à titre de débardeur. Il a été président du syndicat de 1994 à 2001. En 2010, il a été nommé conseiller spécial pour le Syndicat canadien de la fonction publique et représentant à la table de négociations pour le renouvellement de la convention collective entre le syndicat et l'employeur.

[72] M. Murray affirme que le syndicat ne savait pas avant mars 2019 que M. Jutras avait postulé dans le cadre de l'affichage. M. Jutras affirme également que lors de l'affichage de postes en 2017, personne n'avait postulé. Ce serait lors de la réactivation de l'affichage en juin 2018 que certaines personnes avaient postulé, mais il indique que le syndicat ne connaissait pas leur identité.

[73] M. Murray ajoute qu'à la suite de la décision Viau, le syndicat a demandé à l'employeur d'annuler l'affichage de postes. L'employeur a refusé. Il précise qu'en aucun temps M. Jutras n'a demandé l'aide du syndicat.

[74] M. Murray affirme reconnaître le document publié sur « Quai Express » et présenté en preuve. Ce document aurait été transmis aux membres à la suite de la réactivation de l'affichage, en 2018. M. Murray affirme aussi avoir rédigé le document S-13, lequel le conseiller à l'information aurait remis en personne aux membres.



## **C. Preuve de l'employeur**

### **1. Témoignage de M. Guillaume Couture**

[75] M. Couture est directeur des effectifs et déploiement pour l'AEM. M. Couture affirme que le syndicat n'intervient pas une fois qu'un formateur est désigné pour former quelqu'un. De plus, l'employeur choisit le formateur.

[76] M. Couture affirme que lors de la réunion du comité de classification, le lendemain de la décision Viau, soit le 19 février 2019, il a montré aux membres du syndicat siégeant sur ce comité, soit MM. Langlois et Pételle, les formulaires dûment remplis des candidats de 2017. Il y avait cinq formulaires. M. Couture ajoute que lors de la réunion du comité de classification, le syndicat lui a demandé de procéder à la déclassification de M. Jutras étant donné que les autres candidats s'étaient déjà désistés. M. Couture a refusé de le faire.

## **IV. Les plaidoiries**

### **A. Le plaignant**

[77] La procureure du plaignant réfère le Conseil au témoignage de M<sup>me</sup> Comtois, témoin neutre et indépendant, souligne-t-elle, ainsi qu'au témoignage de M. Jutras et à ses deux déclarations sous serment.

[78] Elle avance que la preuve a notamment révélé l'implication directe des représentants syndicaux, soit MM. Lapierre, Charron, Pételle, Langlois, Fortugno et Murray. Selon la procureure, la mauvaise foi du syndicat et de ses représentants s'est traduite par la mise en œuvre de toutes les démarches possibles pour empêcher M. Jutras de suivre sa formation requise pour occuper le poste qu'il a obtenu selon les termes de la convention collective.

[79] La procureure rappelle les faits qui ont mené à la plainte de M. Jutras. L'employeur, en 2017, a fusionné les classifications aux terminaux Cast et Racine de la STMG. Le syndicat contestait la fusion des classifications et a déposé un grief syndical. L'arbitre Viau a rendu sa décision le 18 février 2019. Le grief ne portait que sur la fusion des classifications. L'arbitre Viau a rejeté le grief syndical et a conclu que la fusion des classifications des débardeurs relevait exclusivement des droits de gérance de l'employeur. Après la décision de l'arbitre Viau, l'employeur a réactivé

l'affichage qu'il avait suspendu en 2017 et M. Jutras a postulé pour le poste d'opérateur de grue-portique et l'a obtenu. Il devait par la suite suivre la formation requise selon la convention collective en vigueur.

[80] La procureure affirme que par suite de la décision Viau et de l'affichage de l'employeur, le syndicat a tenu, le 3 mars 2019, une assemblée extraordinaire des membres. Le syndicat a reçu comme mandat d'appeler les cinq membres qui avaient postulé en 2017. Le procès-verbal de cette rencontre est présenté en preuve sous pli confidentiel. Le 4 mars 2019, M. Jutras reçoit un appel de M. Pételle lui demandant s'il souhaitait se désister de sa classification primaire d'opérateur de grue-portique, tous les autres candidats s'étant désistés. Le plaignant a refusé de le faire. Un enregistrement présenté en preuve confirme cette conversation entre MM. Pételle et Jutras.

[81] La procureure résume les démarches suivantes du syndicat pour que M. Jutras perde son poste, pourtant légalement obtenu, soutient-elle.

- Demandes répétées à M. Jutras de se désister de son poste, référant aux appels de M. Pételle les 4 et 20 mars 2019;
- Demande aux formateurs de ne pas former M. Jutras : désistement de MM. Boisvert et Pratte;
- Intimidation envers M<sup>me</sup> Comtois afin qu'elle ne forme pas M. Jutras;
- Menaces, paroles en personne et sur Facebook à l'endroit de M. Jutras;
- Refus de reconnaître que M. Jutras a obtenu légalement son poste malgré les décisions de l'arbitre Viau et de la Cour supérieure;
- Tentatives du syndicat auprès de l'employeur visant à faire perdre le poste de grue-portique obtenu par M. Jutras;
- Défaut de représentation de tous les membres concernés, dont M. Jutras, en maintenant les demandes syndicales visant l'annulation de la fusion des classifications.

[82] La procureure résume tous les témoignages, dont celui de M<sup>me</sup> Comtois, qu'elle qualifie de témoin neutre et indépendant. Le témoignage de M<sup>me</sup> Comtois montre que :

- MM. Lapierre et Charron ont demandé à M<sup>me</sup> Comtois de démissionner de son poste de formatrice pour ne pas former M. Jutras;
- M<sup>me</sup> Comtois s'est fait dire qu'il valait mieux de ne pas former M. Jutras;
- La première journée de la formation théorique de M. Jutras, M. Fortugno a demandé à M<sup>me</sup> Comtois de « caller malade » pour empêcher la formation de M. Jutras;
- Le 21 mai 2019, M. Rémi Perreault, un débardeur, lui a dit qu'elle ne respectait pas le mot d'ordre du syndicat;
- M<sup>me</sup> Comtois a rapporté la présence de graisse sur les rampes à la descente de l'échelle de la grue; par suite de cet évènement, l'employeur a demandé à un gardien de sécurité d'être présent au long de la formation de M. Jutras;
- M<sup>me</sup> Comtois est informée de la tenue d'« un meeting » le 25 mai 2019 pour la démission de tous les formateurs, mais elle n'y a pas participé;
- M. Fortugno venait sur les quais régulièrement durant la formation de M. Jutras;
- Lors de l'évaluation de M. Jutras, aucun signaleur n'était présent et aucun camion n'est venu comme prévu, ce qu'elle affirme n'avoir jamais vu durant une évaluation;
- M<sup>me</sup> Comtois a reçu des appels anonymes – elle a été menacée de se faire jeter dans le fleuve;
- En mai 2019, les formateurs MM. Boisvert et Pratte se sont désistés pour ne pas former M. Jutras (formation pratique sur les quais).

[83] La procureure du plaignant soutient que la preuve démontre que les représentants syndicaux ont décidé de tout faire pour que M. Jutras ne soit pas formé, et ce en contravention de la convention collective. Elle soutient que les représentants syndicaux ont allègrement outrepassé le mandat de l'assemblée et n'ont jamais discuté avec les membres de ce qu'il adviendrait si M. Jutras refusait de se désister. Elle ajoute que la résolution de l'assemblée du 3 mars 2019 visait uniquement à demander aux quatre ou cinq membres de se désister. Il est clair que M. Jutras est le seul ayant refusé de se désister.

[84] La procureure du plaignant réfère le Conseil à plusieurs décisions et doctrines afférentes au DRJ d'un syndicat à l'endroit de ses membres et de la nécessité pour le syndicat de protéger un membre contre la prise de mesures abusives. Elle soutient qu'en la présente instance, la mauvaise foi du syndicat et de ses représentants est sans équivoque et donne ouverture à la

présente plainte. Elle ajoute que par leurs gestes de harcèlement et d'intimidation, le syndicat et ses représentants avaient pour objectif clair d'isoler M. Jutras et de l'ostraciser face aux autres membres de l'unité qui ont accepté de suivre le mot d'ordre syndical, librement ou par intimidation.

[85] La procureure ajoute que par ses tactiques entachées de mauvaise foi, le syndicat a délibérément nui au plaignant en retardant et compliquant sa formation prévue à la convention collective.

[86] La procureure soutient que le syndicat et ses représentants ont usé de tactiques d'intimidation envers M. Jutras et l'on dénigré, ou ont toléré que d'autres membres le fassent, que ce soit sur le groupe Facebook des débardeurs, au cours de réunions ou dans les salles de repos, pour avoir choisi d'exercer ses droits prévus à la convention collective.

## **B. Le syndicat**

[87] Les arguments du syndicat se divisent en deux parties. La première vise les objections préliminaires et la deuxième, le bien-fondé du litige.

### **1. Les objections préliminaires**

[88] La procureure du syndicat soutient que la plainte de M. Jutras est irrecevable puisqu'elle ne vise pas une situation où le syndicat détient le monopole de représentation face à l'employeur. Elle ajoute qu'une plainte ne peut être fondée sur de simples craintes de représailles d'un membre ayant décidé de se dissocier du syndicat.

[89] La procureure soutient également que jusqu'au 18 février 2019, date de la décision Viau, le syndicat avait pris position selon laquelle la fusion des classifications aux terminaux de la STMG était illégale sous le régime de la convention collective et que dès lors, l'affichage de postes, suspendu en décembre 2017 et réactivé en juin 2018, devait être annulé. Elle soutient que selon le syndicat, M. Jutras a obtenu le poste d'opérateur de grue-portique à la suite d'un affichage dont la contestation par le syndicat résulte de son droit le plus strict.

[90] La procureure admet que le syndicat a demandé à ses membres de ne pas postuler à la suite de l'affichage de l'employeur. Elle ajoute que le syndicat a pris en compte les intérêts de tous les débardeurs en contestant l'affichage qu'il qualifiait d'illégal. Elle allègue la décision du Conseil

*McRaeJackson*, 2004 CCRI 290 pour dire que le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire dans la présente affaire, mais bien de manière objective et raisonnable.

[91] Selon la procureure, M. Jutras n'a pas exercé un droit prévu à la convention collective, puisqu'il n'a pas obtenu son poste dans le cadre d'un affichage valide. Elle ajoute que malgré tout, le syndicat n'a aucunement entravé l'accession de M. Jutras au poste qu'il occupe d'ailleurs encore aujourd'hui.

[92] En ce sens, la procureure estime qu'il y a absence de fondement quant à la relation employeur-employé. Elle ajoute que le plaignant n'a présenté aucune preuve ni de preuve suffisante à première vue pour étayer ses allégations de mauvaise foi de la part du syndicat. La procureure soutient que dans le cadre du mandat de représentation syndicale, tant le comité exécutif que l'assemblée générale du syndicat sont souvent appelés à prendre des décisions en fonction des intérêts collectifs, qui peuvent déplaire à certains membres individuellement sans pour autant constituer un manquement au devoir de représentation. Elle réfère à la décision de la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509 (*Gagnon*).

[93] La procureure soutient qu'en l'absence d'une conduite entachée de mauvaise foi, discriminatoire ou arbitraire ou de négligence grave, le régime des relations de travail ne doit pas permettre aux salariés de contester individuellement un comportement du syndicat lorsque celui-ci, comme en l'espèce, vise le cœur de la fonction principale de représentation syndicale. Selon le syndicat, le plaignant se plaint de mauvaises relations avec ses collègues, sans pour autant présenter une preuve convaincante sur le concours du syndicat dans ces relations.

[94] La procureure soutient aussi que l'affaire concerne une problématique interne et que M. Jutras doit s'adresser à son employeur ou à son syndicat, ce qu'il a omis de faire. La procureure soutient que le syndicat a décidé de suivre la résolution de l'assemblée générale des membres et le Conseil ne peut intervenir sur ce sujet. Elle allègue des décisions de différents tribunaux, dont la Cour d'appel du Québec, pour dire que dans les relations employeurs-employés, le Conseil ne peut intervenir.

[95] Considérant l'absence des éléments requis par l'article 37 du *Code*, la procureure soutient que d'accueillir la plainte de M. Jutras reviendrait à lui permettre de remettre indûment en cause l'exercice du monopole de représentation du syndicat.

## **2. Le bien-fondé du litige**

[96] La procureure rappelle les faits liés à la présente affaire. À l'automne 2017, l'AEM a décidé de fusionner les classifications à deux terminaux, Racine et Cast, créant de nouvelles classifications pour la STMG. Ce faisant, il y a eu perturbation importante de l'ordre établi par la convention collective eu égard à la question des classifications.

[97] Le syndicat a déposé un grief pour contester cette fusion. Le grief fut tranché sur le fond le 18 février 2019. Depuis, et puisque l'employeur a décidé de poursuivre son processus d'affichage, le syndicat a décidé de boycotter l'affichage parce qu'il n'avait pas été fait en collaboration avec le syndicat. Selon la procureure, le mot d'ordre relatif à ce boycottage visait tous les membres et non seulement M. Jutras, de sorte que la décision du syndicat ne pouvait être qualifiée d'injuste ou de discriminatoire.

[98] Selon la procureure, M. Jutras a bénéficié d'un avantage lui permettant aujourd'hui d'occuper le poste convoité par plusieurs membres de l'unité, soit celui d'opérateur de grue-portique. Elle ajoute que M. Jutras n'avait pas l'ancienneté requise pour obtenir ce poste, et ce, de son propre aveu, soutient-elle. La procureure ajoute que le syndicat se devait de rétablir l'ordre dans les droits d'ancienneté de ses membres, lesquels auraient pu se plaindre de mauvaise représentation syndicale si le syndicat n'avait fait qu'accepter le comportement unilatéral de l'employeur aux dépens de leurs droits.

[99] La procureure soutient que si l'employeur et le syndicat s'étaient entendu le 19 février 2019, l'affichage qu'il qualifie d'« anormal » aurait été annulé et M. Jutras aurait participé au nouveau « posting » avec l'ensemble de ses confrères et « nous n'en serions pas là aujourd'hui ».

[100] Selon la procureure, M. Jutras s'est dissocié du syndicat, ce qui aurait contribué à la mauvaise ambiance au travail dont il se plaint. Le syndicat soutient que l'article 37 ne peut s'appliquer au cas de M. Jutras. Elle réitère que le syndicat ne peut servir d'écran entre l'employeur et M. Jutras. Elle ajoute que le syndicat se plie avec respect à l'ordonnance provisoire

du Conseil rendue dans la présente affaire et à la décision de l'arbitre Viau, mais ne peut faire d'admission sur la légitimité d'une question dont l'issue est au cœur de son mandat syndical et de la négociation actuelle.

[101] Enfin, la procureure avance qu'il n'y a pas de preuve ou de preuve à première vue qui laisserait croire que le syndicat a posé ou commandité un geste d'intimidation ou de harcèlement envers M. Jutras. Elle ajoute que la demande du plaignant repose sur des craintes et des malaises et non sur des comportements réels du syndicat. Elle demande au Conseil de ne pas intervenir en l'instance au motif qu'il s'agit d'un conflit entre le syndicat et un de ses membres ou entre des membres et non d'un conflit employeur-employé.

[102] Selon la procureure, le but du syndicat dans cette affaire n'était pas de nuire à M. Jutras, mais bien d'empêcher la fusion des classifications, mandat crucial confié par ses membres. Or, soutient le syndicat, M. Jutras a décidé de s'allier avec l'employeur pour maintenir cette fusion. Avec respect, soutient la procureure, M. Jutras s'est lui-même mis dans la ligne de tir, alors qu'il n'était pas la cible. Il ajoute que la pression ressentie par M. Jutras n'est que le résultat d'un choix personnel, avec lequel la majorité des membres était en désaccord. Il peut difficilement se plaindre ensuite que l'ambiance au travail est froide et malsaine.

[103] Selon la procureure du syndicat, la preuve du plaignant est insuffisante et largement contredite. Il s'agit d'une affaire interne pour laquelle le Conseil n'a pas compétence. Aucun geste de violence, d'intimidation ou de harcèlement n'a été posé par le syndicat ou ses représentants, et aucun mot d'ordre du syndicat n'a été donné. Elle demande le rejet pur et simple de la plainte.

### **C. L'employeur**

[104] La procureure de l'employeur rappelle que la décision de l'employeur de fusionner les classifications primaires a fait l'objet d'une décision de l'arbitre Viau le 18 février 2019 puis de la Cour supérieure. Par la suite, l'affichage de postes a eu lieu. Le syndicat a entrepris un vaste mouvement de contestation. Elle soutient que M. Jutras a postulé pour un poste dans le contexte de la décision de l'arbitre Viau. L'affichage, quoi qu'en dise le syndicat, était valide, soutient l'employeur. Lors de la réunion du 20 février 2019 avec le syndicat, plusieurs options ont été envisagées et l'employeur a décidé de procéder à l'affichage.

[105] La procureure conteste les propos du syndicat voulant que M. Jutras et l'employeur partagent des intérêts communs. L'employeur a respecté la convention collective. Le grief syndical déposé par le syndicat en décembre 2017 ne visait pas l'affichage, mais bien la fusion des classifications. Le grief contestant l'affichage a été déposé après la décision Viau et n'a jamais été renvoyé à l'arbitrage.

[106] L'employeur, souligne la procureure, a été interpellé par la teneur du témoignage de M<sup>me</sup> Comtois. Elle réfère également au témoignage de M. Jutras relativement à la détresse dont il a fait état.

## V. Analyse et décision

[107] Le devoir de représentation juste auquel est tenu un agent négociateur figure à l'article 37 du *Code* :

**37** Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[108] Ce devoir découle du pouvoir exclusif conféré à l'agent négociateur de parler au nom de tous les employés de l'unité de négociation. L'article 37 a fait l'objet d'innombrables décisions du Conseil et le critère habituel a été décrit dans *Gagnon*, précité. La Cour suprême du Canada (CSC) a formulé les principes suivants :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de représentant des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de renvoyer un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat, d'autre part.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.



5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

[109] Dans l'arrêt *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, la CSC a aussi déclaré ce qui suit :

Les principes formulés dans l'arrêt *Gagnon* prévoient clairement un processus d'équilibrage. Comme l'indique la présente situation, un syndicat doit, dans certaines circonstances, faire un choix entre des intérêts opposés pour résoudre un différend. En l'espèce, le choix du syndicat était clair en raison de l'erreur manifeste commise dans le processus de sélection. Le syndicat n'avait d'autre choix que d'adopter la position qui serait conforme à l'interprétation appropriée de la convention collective. Lorsque les employés ont des intérêts opposés, le syndicat peut choisir de défendre un ensemble d'intérêts au détriment d'un autre pourvu que sa décision ne découle pas des motifs irréguliers décrits précédemment et pourvu qu'il examine tous les facteurs pertinents. Le choix de présenter une demande plutôt qu'une autre ne peut en soi faire l'objet d'une objection. Ce sont plutôt les motifs sous-jacents et la méthode utilisée pour effectuer ce choix qui peuvent faire l'objet d'une objection.

(pages 1328-1329)

[110] L'article 37 du *Code* n'a pas pour effet de limiter la possibilité pour le syndicat de prendre des décisions relativement à l'application d'une convention collective ou de restreindre sa latitude quant à l'interprétation de cette dernière. Il vise à empêcher un syndicat d'agir de manière arbitraire, discriminatoire ou entachée de mauvaise foi à l'égard de ses membres.

[111] Cela dit, dans *Cairns*, 1999 CCRI 35 (décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, 2001 CAF 133; [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)), le Conseil indique que sa compétence en matière de révision de la conduite d'un syndicat est très limitée. Il a dit ceci :

[105] La compétence du Conseil en matière de révision de la conduite d'un syndicat est très limitée. Le Conseil s'intéresse au processus suivi, et non à la question de savoir si le syndicat a pris la bonne décision. Comme pierre angulaire de sa jurisprudence, le Conseil a sans cesse soutenu qu'un syndicat a le droit d'exercer son jugement lorsqu'il représente ses membres, et ce, sans ingérence. Il n'appartient donc pas au Conseil d'interpréter la convention collective ou toute autre entente accessoire qui pourrait en découler. Cela étant dit, on peut présumer sans grand risque de se tromper que lorsqu'un syndicat signe une convention collective, il a atteint les objectifs qu'il tentait d'atteindre, et les arguments présentés aux membres ne doivent pas dénaturer l'effet visé par l'entente.

[106] Le devoir de représentation juste comporte un volet de fond et un volet de procédure. Le volet de fond porte sur l'effet de la conduite du syndicat, dont les conséquences pourraient être arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi, même si elle semble légitime, par exemple lorsqu'elle a privé un certain groupe des avantages d'une convention collective. Par ailleurs, les violations procédurales comprennent les décisions prises par l'agent négociateur qui ont des répercussions défavorables sur les intérêts d'un particulier ou d'un groupe minoritaire d'employés à la suite d'un processus marqué par de l'hostilité, de la mauvaise volonté, de la discrimination ou de la mauvaise foi. Il est donc essentiel que le processus et la substance de la décision soient exempts d'arbitraire ou de mauvaise foi.

[112] Compte tenu des allégations soulevées dans la présente plainte, il convient d'examiner comment le Conseil a défini la conduite entachée de mauvaise foi.

[113] Les commentaires du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), prédécesseur du CCRI, dans *Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n 1162) au sujet de la notion de représentation juste ainsi que la définition offerte de la conduite entachée de mauvaise foi sont éclairants :

La mauvaise foi s'entend d'un état d'esprit ou d'un comportement subjectif. Elle survient quand un représentant syndical agit frauduleusement ou pour des motifs illégitimes, ou encore par hostilité ou vengeance personnelle. Il y a mauvaise foi également lorsque le syndicat, à titre de représentant, agit de manière malhonnête ou trompeuse. Elle est présente aussi lorsque l'absence de représentation découle de motifs malsains (voir *Brenda Haley*, précitée, page 324; et *Abdel Elejel*, [1985] OLRB Rep. June 841, page 852).

La notion de représentation juste sous-entend que la représentation syndicale sera, comme l'indique l'expression, juste et sincère et que le syndicat s'acquittera de cette responsabilité avec intégrité et compétence (voir *Carmen Resel et autres* (1994), 95 di 120 (CCRT no 1086), pages 128-129). Cela présuppose que le syndicat agira honnêtement et objectivement.

Pour pouvoir offrir à un membre le type de représentation juste envisagé dans *Gagnon*, précité, les représentants syndicaux doivent nécessairement éviter les situations où leurs intérêts personnels, ou ceux du syndicat, entrent en conflit avec ceux de l'employé (voir *Fritz Steisslinger* (1991), 91 CLLC 16,027 (BCIRC); *Ed Cherak* [1990], 10 CLRBR (2d) 59 (C.-B.), réexamen de IRC n° C59/90; et *Abdel Elejel*, précitée). Lorsqu'un syndicat constate que les intérêts d'un employé sont opposés aux siens, ou à ceux de ses représentants eux-mêmes, il doit à tout le moins faire immédiatement part de ce conflit d'intérêts à l'employé. Il est difficile de s'imaginer une représentation syndicale juste et compétente, voire honnête, objective ou sincère, lorsque le syndicat est au courant de l'existence d'un conflit d'intérêts entre lui-même et le membre ou du rôle joué par ses propres dirigeants dans la décision de mener une enquête sur les activités du membre sans faire part de ce conflit d'intérêts.

(pages 94-96)

[114] Le Conseil a repris cette définition plusieurs fois, notamment dans la décision *Brunet*, 2014 CCRI 738 et plus récemment dans la décision *Hammond*, 2020 CCRI 920.

[115] En appliquant les critères mentionnés ci-dessus aux faits de la présente affaire, le Conseil est convaincu que la conduite du syndicat à l'endroit du plaignant était entachée de mauvaise foi.

[116] Le Conseil désire d'abord souligner que les faits de la présente affaire se sont déroulés dans le contexte singulier de relations de travail particulièrement tendues entre le syndicat et l'AEM dans le port de Montréal, dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective. Dans ce contexte, plusieurs plaintes ont été déposées auprès du Conseil, dont une plainte de grève illégale déposée par l'employeur concernant la démission de la majorité des formateurs, en vue d'empêcher M. Jutras de suivre sa formation, qui a rapidement été résolue par une entente intervenue entre le syndicat et l'AEM.

[117] Le point culminant de la présente affaire a débuté lorsque l'employeur, à la suite de la décision Viau qui rejetait le grief syndical contestant la fusion des classifications aux terminaux Cast et Racine, a décidé de réactiver l'affichage de postes suspendu en 2017.

[118] Dès le lendemain de la décision Viau, le 19 février 2019, M. Couture, représentant de l'employeur, convoquait une rencontre du comité de classification dont MM. Langlois et Pételle, membres du comité exécutif du syndicat, font partie. Aux dires de M. Langlois, le syndicat aurait souhaité que l'employeur annule l'affichage de postes auquel il avait procédé par suite de la fusion des classifications en 2017 et repartir à zéro, mais l'employeur a refusé. Lors de cette rencontre, M. Couture a montré aux membres du syndicat, sans toutefois leur en remettre une copie, les cinq formulaires de candidature de débardeurs résultant de l'affichage de 2017.

[119] C'est ainsi que l'employeur a, dès le 19 février 2019, contacté M. Jutras pour lui confirmer qu'il avait reçu son consentement à l'obtention de la classification « MGGRU » en primaire. Étant le seul ayant maintenu sa candidature, M. Jutras a obtenu un des postes d'opérateur de grue-portique offerts. M. Langlois avait été inclus à la correspondance de l'employeur transmise à M. Jutras, datée du 19 février. Lors de la réunion du 19 février, MM. Langlois et Pételle ont demandé à M. Couture de procéder à la déclassification de M. Jutras, ce que M. Couture a refusé de faire.

[120] Ce qui interpelle le Conseil en l'espèce, ce sont les gestes posés à partir du 3 mars 2019 par les membres du comité exécutif du syndicat pour empêcher M. Jutras d'obtenir le poste malgré

le fait que l'arbitre Viau eut rejeté le grief syndical contestant la fusion des classifications aux terminaux Cast et Racine.

[121] Comme objection préliminaire à la compétence du Conseil, le syndicat plaide qu'il a décidé de suivre la résolution « du plancher » de l'assemblée générale et de ce fait, le Conseil ne peut intervenir. Le syndicat plaide qu'en l'espèce, il s'agit d'une affaire interne entre le syndicat et un membre et non pas d'une relation employeur-employé et le Conseil doit alors s'abstenir d'intervenir.

[122] Le Conseil n'est pas de cet avis et rejette cette objection préliminaire. Dans *Powell*, 2000 CCRI 97, le Conseil a déclaré que deux conditions doivent être remplies pour que l'article 37 puisse s'appliquer. D'abord, il doit exister un agent négociateur pour l'unité de négociation, puis il doit y avoir un employé membre de l'unité à qui un droit est reconnu par la convention collective. En l'espèce, le syndicat n'est pas satisfait de la décision Viau et utilise d'autres moyens pour contester la fusion des classifications en s'en prenant à M. Jutras, puisqu'il est le seul à avoir refusé de se désister. M. Jutras est un membre de l'unité de négociation au même titre que tous les autres débardeurs et le syndicat à titre de représentant des employés faisant partie d'une unité de négociation a l'obligation de le représenter avec intégrité et sans hostilité. La fusion étant jugée valide par l'arbitre Viau, décision qui a d'ailleurs été confirmée par la Cour supérieure du Québec en contrôle judiciaire, M. Jutras exerçait un droit valide et prévu à la convention collective en présentant sa candidature et en obtenant le poste d'opérateur de grue-portique. Les gestes allégués du syndicat liés à la mauvaise foi se rapportent directement à l'exercice de ce droit prévu à la convention collective. Dès lors, le Conseil conclut qu'en l'espèce, il a compétence pour examiner la conduite du syndicat.

[123] Les gestes du syndicat liés aux allégations de mauvaise foi rapportés par le plaignant sont nombreux. Plusieurs d'entre eux sont corroborés par le témoignage de M<sup>me</sup> Comtois, témoin neutre et indépendant. Le syndicat, à compter du 3 mars 2019, s'est acharné sur le cas de M. Jutras. Il a d'abord tenté de le convaincre de se désister de la classification qu'il avait obtenue, laquelle lui permettait d'obtenir le poste d'opérateur de grue-portique puis, n'ayant pas le succès escompté, il a tenté de convaincre trois formateurs assignés à la formation de M. Jutras de se désister. Rappelons que les formateurs sont des débardeurs membres de l'unité de négociation.

[124] La preuve montre en effet que lors de l'assemblée extraordinaire des membres du syndicat, tenue le 3 mars 2019, il a été décidé que la décision de l'arbitre Viau serait contestée en contrôle judiciaire. M. Murray a toutefois précisé lors de l'assemblée que la décision était exécutoire. M. Pételle, dans son témoignage, indique qu'il avait reçu le mandat dès lors de demander aux cinq débardeurs qui avaient auparavant postulé lors de l'affichage de se désister.

[125] Dès le lendemain, M. Petelle a appelé M. Jutras et l'a rappelé le 20 mars 2019 pour lui demander de se désister, ce que M. Jutras a refusé de faire. Il est le seul à avoir maintenu sa candidature. C'est alors que commencent les démarches du syndicat visant à empêcher M. Jutras de suivre la formation requise.

[126] En avril 2019, avant que ne débute la formation théorique de M. Jutras, M. Lapierre, président, et M. Charron, vice-président, ont demandé à M<sup>me</sup> Comtois de démissionner de son poste de formatrice pour l'empêcher de former M. Jutras, ce que M<sup>me</sup> Comtois a refusé de faire. Elle a reçu un appel de M. Lalonde, secrétaire archiviste du syndicat, lui donnant rendez-vous dans un Tim Hortons, avec M. Langlois, conseiller syndical à la formation. Elle s'est fait dire qu'il valait mieux de ne pas former M. Jutras. Ils lui ont même dit que s'il se passait quelque chose à l'extérieur du syndicat, le syndicat ne pourrait rien faire pour elle. Elle a par la suite fait installer des caméras à son domicile et a reçu des appels anonymes durant la nuit. Par la suite, et avant que ne débute la formation de M. Jutras, M. Lalonde l'a appelée pour lui demander si elle avait changé d'idée. Le 23 avril 2019, soit le premier jour de la formation théorique de M. Jutras, M. Fortugno l'a appelé pour lui suggérer de se déclarer malade afin que M. Jutras ne soit pas formé.

[127] Les difficultés rencontrées au cours de la formation théorique et sur simulateur sont nombreuses. M<sup>me</sup> Comtois a candidement témoigné qu'elle a été la cible de beaucoup d'intimidation sur les lieux de travail et dans les salles de repos de la part de ses collègues.

[128] Le 13 mai 2019, M. Jutras, dans son nouveau poste, devait entreprendre la dernière étape de sa formation avec M. Boisvert, formateur assigné. Avant le début de la formation prévue pour le 13 mai, M. Boisvert a refusé de former M. Jutras. Faisant suite au refus de M. Boisvert, M. Pratte, formateur, a été assigné afin de former M. Jutras. Le 13 mai 2019, M. Pratte a avisé M. Jutras qu'il refusait de le former. M<sup>me</sup> Comtois a alors accepté de former M. Jutras malgré les

pressions du comité exécutif du syndicat à son endroit. À l'étape de la formation pratique, MM. Boisvert et Pratte se sont également désistés de leur poste de formateur pour M. Jutras. Rappelons que dans le procès-verbal du 3 mars 2019, il est aussi question du moyen de « bloquer la formation des formateurs ».

[129] Surprenamment, le syndicat plaide qu'il se devait d'intervenir dans l'application de la fusion afin de faire respecter l'ancienneté des membres, allant même jusqu'à soutenir que M. Jutras n'aurait pas obtenu son poste à partir d'un affichage valide et n'aurait pas exercé un droit prévu à la convention collective.

[130] Il est évident que l'ancienneté est un élément fondamental et un bien précieux que possède un employé, membre ou non d'un syndicat. Il est indéniable que la décision de l'employeur de réactiver l'affichage à la suite de la décision Viau a créé un tsunami chez les débardeurs. Mais le Conseil est d'avis que la seule manière d'intervenir pour contester l'affichage, si tant est que celui-ci fût illégal, comme le prétend le syndicat, était de déposer un grief. Or, la preuve montre qu'un grief a été déposé, mais que celui-ci n'a jamais été renvoyé à l'arbitrage.

[131] Dans un tel contexte, comment peut-on reprocher à M. Jutras d'avoir obtenu le poste d'opérateur de grue-portique, étant le seul candidat, et ce, à la suite d'un affichage de postes de l'employeur qui, jusqu'à preuve du contraire, a été fait selon les dispositions de la convention collective? Pourquoi reprocher à M. Jutras d'avoir résisté aux pressions du comité exécutif du syndicat, soit le mot d'ordre syndical, alors qu'il s'agissait d'une décision valide de l'employeur?

[132] On ne peut reprocher certes au syndicat d'avoir contesté la décision de l'employeur d'avoir fusionné les classifications. Mais dès que l'arbitre Viau a conclu que la fusion était légale, les gestes posés par le syndicat et ses représentants à l'endroit de M. Jutras pour l'empêcher d'obtenir un des postes offerts équivalent à de l'intimidation et de l'hostilité au sens de l'arrêt *Gagnon*, précité. Le syndicat n'était pas satisfait de la décision Viau et a invité ses membres « au boycott ».

[133] Dans *Cairns*, précitée, le Conseil a indiqué que le devoir de représentation d'un agent négociateur comporte un volet de fond et un volet de procédure. Après la décision Viau, et voyant que l'employeur irait de l'avant avec l'affichage, le syndicat a adopté un comportement qui a

entraîné des répercussions défavorables sur les intérêts de M. Jutras et constitue une violation procédurale entachée d'hostilité et de mauvaise foi envers un membre de l'unité.

[134] De plus, aucune preuve ne montre la connivence subtilement avancée par le syndicat entre M. Jutras et l'employeur. L'employeur a octroyé le poste à M. Jutras après l'affichage et lui a demandé, conformément aux dispositions de la convention collective, de suivre une formation théorique et pratique. M. Jutras n'a pas demandé au syndicat de déposer un grief et il n'avait aucune raison de le faire. Il a obtenu le poste d'opérateur de grue-portique conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur et avait droit de suivre la formation pour obtenir officiellement ledit poste.

[135] Le syndicat plaide aussi que le mot d'ordre relatif au boycottage de l'affichage visait tous les membres et non pas M. Jutras spécifiquement, de sorte qu'il ne peut être qualifié d'injuste ou de discriminatoire. Il ajoute que l'employeur n'avait pas discuté de l'application de la fusion avec le syndicat lors de l'affichage. Il ajoute que M. Jutras n'avait pas l'ancienneté requise pour obtenir le poste et que le syndicat se devait de rétablir l'ordre dans les droits d'ancienneté de ses membres.

[136] La plainte de M. Jutras contre son syndicat ne concerne pas la validité de la décision de l'employeur de fusionner des classifications et de procéder à un affichage de postes. Cette situation ne concerne que l'employeur et le syndicat et aucune décision à ce jour n'a empêché l'employeur de procéder à la fusion des classifications et à l'affichage de postes.

[137] Le syndicat allègue des décisions du Conseil qui mentionnent que les obligations d'un syndicat à l'égard des membres de l'unité de négociation ne plaisent pas toujours à l'ensemble des membres pour expliquer son comportement envers M. Jutras. Mais il n'est pas question ici d'une décision prise par un syndicat lors de négociations de convention collective ou pendant qu'une convention collective est en vigueur qui parfois désavantage certains membres de l'unité et en favorise d'autres. Il s'agit ici d'une décision prise par l'agent négociateur de « boycotter » la fusion des classifications malgré le fait qu'elle soit légale, et ce, contre les intérêts d'un membre.

[138] Une décision phare du Conseil rendue dans *McRaeJackson*, précitée, dit ceci en ce qui a trait aux obligations et responsabilités d'un syndicat aux termes du *Code* :

[27] Le syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, autrement dit dans un but illégitime. Il le ferait par exemple si les sentiments personnels de ses agents influent sur sa décision de donner suite au grief ou non, s'il conspirait avec l'employeur pour faire imposer des sanctions à un employé ou pour le faire licencier, ou encore s'il laissait les ambitions d'un groupe d'employés qui appuient ses représentants l'emporter sur les intérêts d'un autre employé.

[28] Le syndicat ne doit pas faire de discrimination fondée sur l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'état de santé. Chaque membre a droit à un traitement individuel, et seuls des facteurs pertinents et légaux doivent influencer la décision de porter un grief à l'arbitrage ou non. Il devrait être souligné qu'un traitement différent n'est pas toujours considéré comme de la discrimination. Par exemple, il n'y a pas discrimination si le syndicat décide de porter le grief d'un employé à l'arbitrage et de ne pas en faire autant pour celui d'un autre employé, s'il y a des raisons pertinentes pour justifier cette distinction. Le syndicat ne se rend pas coupable de discrimination lorsqu'il s'entend avec l'employeur pour qu'un groupe d'employés aient des conditions de travail différentes ou meilleures que les autres, pour des raisons liées à leur milieu de travail (voir *Mario Soulière et autres*, [2002] CCRI n° 205; et 94 CLRBR (2d) 307).

...

[35] Il peut arriver que les intérêts d'un employé et ceux de l'unité de négociation dans son ensemble soient incompatibles. Par exemple, le syndicat et l'employeur peuvent s'entendre sur un grief en échange de concessions à la table de négociation. Dans certains cas, cela peut toutefois équivaloir à une injustice si le grief conteste de lourdes sanctions disciplinaires ou un renvoi (voir *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330; et *Herman Durette*, 20 novembre 2003 (CCRI LD 957)).

[36] De plus, les droits qu'un employé veut faire respecter peuvent être incompatibles avec ceux d'autres membres de l'unité de négociation dans des affaires concernant les droits d'ancienneté au moment d'une promotion ou d'une mise en disponibilité, ainsi que dans des affaires de réintégration entraînant la supplantation d'un autre employé. Lorsqu'il décide de porter un grief donné à l'arbitrage ou pas, le syndicat doit agir équitablement. Tant qu'il a dûment tenu compte des intérêts de chaque partie, il n'est pas tenu de représenter chaque employé lésé.

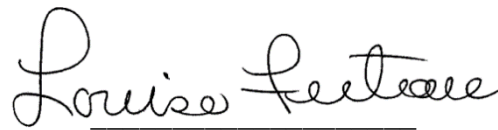
[139] Pour le Conseil, il ressort clairement de la preuve que la conduite du syndicat et de ses représentants était entachée de mauvaise foi. Les témoignages démontrent clairement que le syndicat a tenté, pour des motifs inacceptables et illégitimes, d'empêcher M. Jutras d'occuper le poste d'opérateur de grue-portique alors qu'il exerçait un droit valide prévu à la convention collective. Ayant recouru à de l'intimidation et de l'hostilité, le syndicat a cherché à convaincre M. Jutras de se désister du poste puis, par son intervention auprès de M<sup>me</sup> Comtois et des autres formateurs, a également tenté de l'empêcher de suivre la formation obligatoire. Ainsi, la conduite du syndicat équivaut à de la mauvaise foi.



## VI. Conclusion

[140] À la lumière de la preuve présentée, le Conseil conclut que le comportement du syndicat à l'égard de M. Jutras est entaché de mauvaise foi, ce qui représente un manquement au devoir de représentation juste auquel il est tenu aux termes de l'article 37 du *Code*.

[141] En guise de mesures de redressement, le Conseil ordonne que la présente décision soit affichée sur le site Internet du syndicat, sur sa plateforme « Quai Express » et dans les salles de repos, et ce, dans les 48 heures suivant sa réception.

A handwritten signature in black ink, reading "Louise Fecteau". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

Louise Fecteau  
Vice-présidente