

[EYB2021BRH2381](#)

Bulletin en ressources humaines

Janvier 2021

Raphaël ALLARD*

La mesure de représailles en vertu de l'article 15 du Code du travail : quelle latitude pour les employeurs ?

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I- LA DISPOSITION LÉGISLATIVE](#)

[II- QUELQUES DÉCISIONS](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur pose un regard analytique sur l'exercice délicat du pouvoir d'action de l'employeur en présence de salariés exerçant des fonctions syndicales, et ce, à la lumière des différentes protections législatives. Plus particulièrement, il convient de concentrer l'analyse, décisions à l'appui, sur ce que peut constituer la mesure de représailles prévue par l'article 15 du Code du travail.

INTRODUCTION

L'édification du corpus législatif québécois en droit du travail témoigne d'une volonté – plus que simplement politique – d'assurer une réelle protection des droits et libertés dévolus aux différents salariés¹. Une analyse sommaire des principales lois du travail² suffit pour constater la présence quasi automatique d'une disposition assurant la protection des salariés exerçant des droits qui leur sont dévolus.

Le raisonnement derrière cette logique de rédaction est pleinement compréhensible.

Prévoir une sanction directe en présence de l'exercice des droits et libertés dévolus par la loi apparaît sans doute comme une façon simple et éloquente de transmettre le message politique de l'importance accordée à ces droits au Québec et de la nécessité de dissuader les employeurs tentés de ne pas en reconnaître la juste valeur.

Les articles 15 à 19 du *Code du travail*³ constituent, depuis leur entrée en vigueur à l'aube des années 1960⁴, les dispositions de référence dans plusieurs lois du travail, et ce, en mettant en oeuvre différentes protections découlant de l'exercice de certains droits et de libertés. L'une des libertés qui nous intéressent est celle concernant la liberté syndicale. Il apparaît difficile de prétendre qu'une telle protection n'est pas pertinente, compte tenu de la nature même des relations de travail et du rapport de force inhérent entre les parties.

Pour ce faire, un mécanisme de contrôle des décisions de l'employeur a été mis en place afin d'assurer que l'exercice d'une activité syndicale ne constitue pas la raison justifiant la mesure prise par l'employeur, peu importe que celle-ci prenne la forme d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de l'exercice de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction.

Alors que certaines décisions de l'employeur nous apparaissent plus évidentes, nous estimons pertinent, aux fins de la présente chronique, de concentrer l'étude aux situations de représailles. Nous pourrions ainsi constater les limites de l'article 15 C.t. qui ne saurait être utilisé comme bouclier à tout comportement fautif ou justifiant une intervention de l'employeur.

I- LA DISPOSITION LÉGISLATIVE

Avant de poursuivre l'analyse, nous jugeons pertinent de reproduire l'article 15 C.t., notamment afin d'en comprendre la rédaction et la teneur :

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, le Tribunal 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.

Sans grande difficulté ni surprise, on constate aisément que la rédaction de cette disposition apparaît assez complète et générale dans son énumération des actions prohibées de l'employeur. Concentrons-nous précisément sur les décisions qui apparaissent moins limpides, soit celles mettant en cause notamment l'exercice de représailles.

II- QUELQUES DÉCISIONS

Association of Professionals of Dawson College et Cégep Dawson College, 2020 QCTAT 2647, [EYB 2020-356238](#)

Dans cette affaire, le syndicat et sa coprésidente ont respectivement déposé des plaintes contre l'employeur en vertu des articles 12 et 15 C.t. La coprésidente affirmait avoir fait l'objet de mesures de représailles en raison de ses fonctions syndicales.

En marge d'un changement administratif à un programme bénéficiant aux membres du syndicat depuis plusieurs années (Programme volontaire de réduction du temps de travail), une rencontre a eu lieu entre les coprésidentes, dont la plaignante, et les membres de la direction de l'employeur.

De l'aveu de l'employeur, cette rencontre se voulait un lieu pour expliquer les difficultés liées audit programme et convenir d'un arrangement local avec les représentantes syndicales.

Durant la rencontre, le ton a monté, et la discussion s'est envenimée. Toutefois, les versions sont contradictoires sur les véritables paroles échangées, voire les menaces adressées par l'employeur, fait qui est fortement nié par son représentant.

L'un des principaux reproches formulés par la plaignante est celui selon lequel le représentant de l'employeur aurait lancé un livret de la convention collective en sa direction, une conduite que la plaignante assimile à une mesure de représailles. L'employeur admet qu'il s'agit d'un comportement fait sur le coup de la frustration et qui n'aurait pas dû être adopté, mais fait valoir qu'il ne s'agit aucunement de mesure de représailles.

Dans sa décision, le juge administratif relève qu'il n'y a eu aucune sanction imposée contre la plaignante en lien avec la rencontre en question. Il lui est impossible de conclure qu'il y a eu mesure de représailles, faute d'une véritable sanction imposée à la plaignante.

La rencontre, en elle-même, n'est pas une mesure de représailles, d'autant plus qu'elle se voulait constructive et que la convention collective en vigueur permettait la possibilité de convenir d'un arrangement local.

Le juge administratif précise également que l'employeur pouvait communiquer ses préoccupations durant la rencontre et que ces affirmations ne sauraient constituer des mesures de représailles. Au surplus, l'échange de positions respectives avec conviction dans le cadre de négociations ne permet pas de sauter à la conclusion rapide qu'il y a eu nécessairement représailles ou entrave.

N'ayant pas su démontrer l'existence d'une mesure de représailles, les plaintes déposées en vertu des articles [12](#) et [15](#) C.t. ont été rejetées.

Patrick Cadieux c. Société de transport de Montréal, 2008 QCCRT 0340, [EYB 2008-149833](#)

Le plaignant dans cette affaire, un représentant syndical élu au sein du syndicat du transport de Montréal (CSN), a déposé une plainte en vertu de l'article [15](#) C.t., affirmant avoir été victime d'intimidation et d'une mesure de représailles de l'employeur.

Face à des moyens de pression illégaux et devant l'incitation des représentants syndicaux, dont le plaignant, à l'égard des membres, l'employeur a exercé ses droits et a signifié une mise en demeure exigeant la cessation du comportement. L'employeur affirmait que la mise en demeure ne constituait pas une mesure de représailles visée par l'article [15](#) C.t., alors que le plaignant défendait une position contraire.

La seule véritable question en litige demeurait celle de l'existence d'une sanction.

Dans son analyse, la juge administrative revient sur la définition de « mesure discriminatoire » élaborée par la jurisprudence du Tribunal du travail, qui évoque l'idée d'une modification du cadre de travail d'un salarié.

Analysant les faits qui lui sont soumis, elle constate qu'aucun élément du travail ou des conditions de travail n'a été modifié. La mise en demeure n'a pas été versée au dossier d'employé et n'était pas considérée comme une mesure disciplinaire ou administrative par l'employeur.

Dans ce contexte, la juge administrative conclut qu'il ne s'agit pas d'une mesure ou d'une sanction déguisée en raison des activités syndicales du plaignant. L'exercice des droits était justifié et résultait d'allégations avec fondement au moment de sa rédaction.

Conclure autrement aurait donc pour effet d'invalider toute démarche légitime de l'employeur dans la mesure où un représentant syndical est concerné. Il s'agit d'une limite de l'article [15](#) C.t. qui ne saurait prohiber l'exercice des droits de l'employeur.

La plainte est donc rejetée, faute de preuve d'une sanction ou d'une mesure.

Morin c. Ville de Longueuil, 2018 QCTAT 6004, [EYB 2018-317647](#)

Dans cette affaire, deux salariés de la Ville de Longueuil ont déposé une plainte en vertu de l'article [15](#) C.t., alléguant être victimes de mesure de représailles de la part de l'employeur, qui a refusé certaines demandes de libération.

Sur le fond du dossier, la Ville soutenait, quant à elle, ne pas avoir imposé de mesures de représailles, se contentant d'exiger des salariés qu'ils suivent la procédure applicable pour l'octroi d'une libération au sens de la convention collective.

Au surplus, elle a soumis un moyen préliminaire suivant lequel la plainte était irrecevable, faute de démonstration de l'exercice d'un droit prévu au Code.

Sur cette question, le juge administratif François Demers a analysé la jurisprudence applicable et a conclu qu'en jurisprudence, le seul statut de représentant syndicat a déjà été assimilé à l'exercice d'un droit au sens de la loi. Il a donc rejeté le moyen préliminaire.

Sans documenter avec exhaustivité cette conclusion, le juge administratif affirme qu'il est possible de considérer les refus de libération comme une sanction au sens de l'article [15](#) C.t. La mesure de représailles n'est pas autrement alimentée dans la décision.

Malgré cette conclusion concise, le juge administratif est venu à la conclusion que la Ville a repoussé la présomption de l'article [17](#) C.t., notamment en expliquant qu'un autre salarié, n'ayant pas le statut de représentant syndical, avait eu le même refus de libération, pour des motifs analogues. Dans ce contexte, il était impossible de conclure à un traitement différent du représentant syndical, et les plaintes ont été rejetées.

CONCLUSION

Cette courte revue permet de constater, sous un angle plus critique, qu'il existe un « envers de la médaille » à la disposition de protection prévue par l'article [15](#) C.t. Cette dernière comporte le risque d'une utilisation qui peut dénaturer son véritable objectif.

Dans ce contexte, soulignons plus que jamais l'importance du rôle de décideur confié aux différents juges administratifs du Tribunal administratif du travail, qui doivent trancher des questions juridiques découlant de relations de travail tendues, voire conflictuelles.

S'il faut généralement conclure que le pouvoir d'action de l'employeur demeure entier à l'égard de représentants syndicaux, il n'en reste pas moins que son exercice est intrinsèquement délicat et sujet à contestation.

* M^e Raphaël Allard, avocat au sein du cabinet Normandin Gravel Rhéaume avocats inc., concentre sa pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1.](#) Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Wilson & Lafleur, Montréal, 2010, section 1.2 (V-18).

[2.](#) Voir notamment les articles [32](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, l'article [122](#) de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 et l'article [227](#) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1.

[3.](#) RLRQ, c. C-27.

[4.](#) *Supra* note 1, section 1.1. (V-8) et *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1959–1960, c. 8.

Date de dépôt : 5 janvier 2021

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.