

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-1004-9522

Cas : CM-2011-4956

Référence : 2012 QCCRT 0084

Montréal, le 20 février 2012

DEVANT LE COMMISSAIRE : André Bussière, juge administratif

**Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles
et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000,
Syndicat canadien de la fonction publique**

Requérant

c.

Hydro-Québec

Intimée

DÉCISION

[1] La Commission est saisie d'une plainte pour contravention à l'article 12 du *Code du travail*, (L.R.Q., c. C-27), (le **Code**), soumise le 26 septembre 2011, assortie d'une demande d'ordonnance présentée en vertu de l'article 119 du Code.

[2] Dans sa plainte, telle qu'amendée une première fois le 28 novembre 2011 et de nouveau lors de la première journée d'audience, tenue le 2 décembre 2011, le Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, Syndicat canadien de la fonction publique (le **syndicat**) demande à la Commission d'ordonner à Hydro-Québec (l'**employeur**) de cesser « toute tentative

d'intimidation, de représailles et de menaces » constituant une forme d'entrave à ses activités et de « rétablir les libérations syndicales [de ses] présidents régionaux ». À l'étape des plaidoiries, le syndicat précise que c'est tout ce qu'il recherche, ne revenant pas sur la demande de « *dommages et intérêts* » faisant partie des conclusions de sa plainte initiale.

LE CONTEXTE

[3] La décision contestée a été communiquée par lettre datée du 31 août 2011 de monsieur Patrice Périard, qui occupait alors par intérim le poste de directeur des relations de travail et de la rémunération globale, à monsieur Guy Poirier, secrétaire général du syndicat. Cette lettre se lit comme suit :

Objet : Fin des lettres d'ententes relatives aux libérations temps plein des présidents et présidentes régionaux (voir Annexe)

Monsieur,

La présente a pour but de vous informer que conformément aux dispositions des lettres d'entente sur les modalités de libérations actuellement en vigueur, la Direction mettra fin à chacune d'elles dans le délai de 30 jours prévu à cet effet.

Cette décision se justifie par l'improductivité de nos relations de travail et l'inadéquation du taux de remboursement et du nombre de libérations à temps plein. Force est de constater que malgré des efforts soutenus et répétés de plusieurs unités et gestionnaires, il apparaît actuellement impossible de construire des rapports qui permettraient de conclure des dossiers à la satisfaction des deux parties. De plus, le remboursement assumé par la Direction en ce qui a trait aux salaires des employés libérés à temps plein de votre section locale nous semble disproportionné par rapport à d'autres syndicats.

Pour la région Matapédia, notez qu'au départ de Monsieur Serge Roy le 1^{er} septembre prochain, la Direction ne renégociera pas de nouvelle lettre d'entente.

La date effective du retour au travail pour chacun des présidents et présidentes est le 3 octobre prochain. Tous seront informés par écrit des modalités de leur retour au travail.

À compter de cette date, toute demande de libération devra être formulée conformément aux dispositions de la convention collective.

Nous demeurons disponibles pour répondre à toute question de votre part.

(Reproduite telle quelle)

[4] Le même jour, certainement pas par pure coïncidence, comme on le verra, monsieur Périard adressait aussi à la présidente du syndicat, madame Ginette Paul, la lettre suivante :

Objet : Votre campagne syndicale "Compteurs en Or" d'Hydro-Québec

Madame,

Nous avons constaté que le Syndicat utilise divers moyens, incluant les ondes radiophoniques et télévisuelles, des tracts et autres documents syndicaux pour diffuser des informations erronées au sujet du projet de lecture à distance et d'installation de compteurs d'électricité. Il ne fait aucun doute que ce sont des officiers syndicaux et certains salariés qui se livrent à ces actions qui visent à inciter les clients d'Hydro-Québec à s'opposer au remplacement des compteurs d'électricité par des modèles de nouvelle génération.

Nous considérons que toutes ces actions ne respectent pas l'esprit des principes d'éthique dictés par le Code de conduite de l'entreprise.

Conformément à l'avis que nous vous avons transmis le 8 août dernier, nous vous rappelons que la Direction n'autorise aucune utilisation d'équipement de l'entreprise pour la transmission de vos documents à son personnel ainsi qu'à sa clientèle, ni n'autorise de visite de représentant du Syndicat sur les lieux de travail. Vous savez également qu'un rappel concernant le respect des principes d'éthique dictés par le Code de conduite de l'entreprise a été fait à nos employés. À titre de représentants syndicaux, vous êtes également soumis à ces mêmes principes d'éthique.

La présente a pour but de vous aviser que la Direction ne tolérera aucun écart en ce qui a trait aux interdictions qui vous ont déjà été signifiées de même que par rapport au respect des principes d'éthique.

Malgré que nous déplorions vos actions, nous demeurons disposés à toute discussion visant à faciliter la transition pour les employés touchés par ce projet.

Comptant sur votre professionnalisme.

[5] Le lendemain, les présidents régionaux qui bénéficiaient toujours d'une libération à temps plein étaient avisés par écrit que la Direction avait dénoncé les lettres d'entente au secrétaire général du syndicat, en conséquence de quoi ils devaient se présenter au travail à compter du 3 octobre suivant.

[6] Le rôle d'un président régional, qui est aussi vice-président provincial, consiste à coordonner et organiser toutes les activités syndicales dans sa région administrative. Il est membre d'office de tous les comités régionaux prévus à la convention collective, de préciser la présidente du syndicat, madame Ginette Paul.

[7] Selon madame Paul, la décision contestée est intimement reliée à la réaction du syndicat au projet de l'employeur de remplacer les compteurs actuels par des compteurs dits intelligents, projet qui doit entraîner la suppression des postes qu'occupent environ 800 de ses membres, et à la campagne de relations publiques qu'il a lancée pour inciter la population à s'y opposer.

[8] Madame Paul relate que, lors d'une rencontre avec la Direction à ce sujet, « *aux alentours du mois de mai 2011* », la nouvelle présidente de la Division distribution, madame Courville, a invité les représentants du syndicat à abandonner ces 800 emplois pour consolider les 4 000 autres, posant cependant comme condition préalable à la négociation que le syndicat s'engage « *à ne pas aller sur la place publique pour dénoncer ou parler contre le projet* ».

[9] Cette invitation à négocier assortie de la condition que l'on sait n'eut manifestement pas l'effet escompté. En effet, le 19 juillet suivant, le syndicat tenait une conférence de presse pour lancer sa campagne : « *Compteurs en OR d'Hydro-Québec* », une campagne tous azimuts de sensibilisation du public visant à susciter une opposition plus large au projet.

[10] Madame Paul déclare en outre que, vers la fin du mois de juillet ou le début du mois d'août, la conseillère principale de la vice-présidence des ressources humaines responsable des relations de travail avec le syndicat, madame Sylvie Lacroix, l'a interpellée pour dénoncer « *le fait que des représentants syndicaux distribuaient le dépliant sur les heures de travail* », l'avisant qu'un tel geste était considéré comme « *déloyal envers l'entreprise* » et ne serait plus toléré.

[11] Madame Paul souligne qu'il ne s'agissait pourtant pas d'une première, des lettres à signer et à adresser à la Direction ayant déjà été distribuées par les représentants du syndicat sur les lieux et pendant les heures de travail, entre autres documents, sans que cela n'entraîne une telle réaction de la part de l'employeur.

[12] Le 8 août 2011, à la suite de cette conversation qu'elle a eue avec madame Paul et dans le but de lui signifier le plus clairement possible les attentes de la Direction, madame Lacroix lui adressait la lettre suivante :

Objet : Campagne syndicale « Compteurs en OR d'Hydro-Québec »

Madame,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues, concernant l'objet en titre, et a pour but de bien préciser le positionnement de la Direction sur certains éléments.

Dans un premier temps, la Direction n'autorise aucune utilisation d'équipement de l'entreprise pour la transmission de votre dépliant aux membres de son personnel ainsi qu'à sa clientèle.

De plus, aucune demande de visite de représentant du syndicat sur les lieux de travail, ayant pour but de promouvoir votre campagne, ne sera autorisée. À cet effet, et conformément aux dispositions de la convention collective, je vous réitère que toute visite dans les lieux de travail nécessite une autorisation préalable de la Direction.

Nous comptons sur vous afin que ces informations soient transmises à tous les représentants syndicaux et prenez note que la Direction en informera les employés.

Espérant le tout conforme, je suis disponible pour toute information supplémentaire.

Salutations.

[13] Par ailleurs, en plus de lancer cette campagne, le syndicat tentait aussi à la même époque d'obtenir de la Régie de l'énergie qu'elle lui reconnaisse le statut d'intervenant dans le débat entourant le projet de l'employeur, ce à quoi celui-ci s'opposait, faisant valoir qu'il n'appartenait pas au syndicat « *de définir ou modifier les projets d'investissement soumis par le Distributeur* ». Par décision rendue le 18 août 2011, la Régie de l'énergie lui reconnaissait ce statut, fixant toutefois certaines balises à son intervention.

[14] Au cours de l'été 2011, en prévision de l'installation à plus grande échelle de ses nouveaux compteurs, l'employeur lançait un projet-pilote à Boucherville, dans le quartier Villerey, à Montréal, et dans la municipalité de Potton, en Estrie. Le ou vers le 10 août 2011, monsieur Pierre Verreault, un cadre affecté à ce projet dans la municipalité de Potton, a croisé par hasard un représentant du syndicat libéré à temps plein pour s'occuper du programme d'aide aux employés, monsieur François Labossière. Ce dernier lui a confié qu'il était dans la région avec le président de la région Richelieu, monsieur Alain Desmarais, ainsi qu'une autre personne qu'il n'identifia pas pour accrocher aux portes des domiciles des encarts de la campagne « *Compteurs en OR d'Hydro-Québec* ». À sa demande, monsieur Labossière lui en laissa un exemplaire qu'il transmit aussitôt par télécopieur à madame Sylvie Daunais, de la Direction.

[15] Le directeur des relations de travail, monsieur Patrice Périard, précise avoir été informé de cette rencontre fortuite de monsieur Verreault avec monsieur Labossière « *autour du 20 août* », par [son] vice-président, monsieur Bruno Gingras, qui en avait eu vent. « *Ça a forcé l'accélération de l'étude du dossier [des libérations syndicales]* », déclare-t-il.

[16] En contre-interrogatoire, monsieur Périard explique qu'en règle générale, « *les patrons – la hiérarchie en haut de nous aux ressources humaines – ne nous posent pas de questions sur les libérations syndicales* ». « *Là, il m'a posé des questions* », enchaîne-t-il, précisant que monsieur Gingras lui a alors demandé quel était l'état de la situation, « *si c'était toujours justifié* ». « *Je lui ai fait rapport verbalement. Probablement que j'avais des chiffres* », ajoute-t-il.

[17] Monsieur Périard dit avoir aussi fait rapport à monsieur Gingras de l'évolution des négociations entreprises depuis quelques années avec le syndicat au sujet des libérations syndicales, lui précisant qu'il ne s'estimait pas en mesure de faire une proposition autre que celle qu'on avait déjà transmise au syndicat, selon laquelle un pourcentage fixe de la masse salariale serait consacré au financement de toutes les libérations syndicales. Monsieur Périard précise avoir recommandé à monsieur Gingras de dénoncer les lettres d'entente au syndicat, avec un préavis de 30 jours, comme une disposition des lettres d'entente en question le leur permettait. « *Mettons-y fin et on trouvera éventuellement la possibilité de négocier quelque chose* », déclare-t-il avoir suggéré à monsieur Gingras.

[18] Avant de mettre à exécution cette décision de son supérieur, monsieur Périard dit avoir vérifié le solde des banques de temps pour libérations syndicales, histoire de s'assurer que cette décision n'aurait pas d'impact majeur sur les activités syndicales, doit-on comprendre. Par ailleurs, comme tous les autres témoins interrogés à ce sujet, monsieur Périard reconnaît d'emblée que la libération à plein temps des présidents régionaux « *simplifie l'administration pour les deux parties* ».

[19] Il est en preuve que les toutes premières lettres d'entente sur la libération à plein temps de présidents régionaux remontent à 1987 et que, avant la décision contestée, il en existait pour toutes les régions administratives, sauf la Baie-James, c'est-à-dire 12 des 13 régions, depuis 1998.

[20] Le secrétaire général du syndicat, monsieur Guy Poirier, explique que la libération d'un nouveau vice-président ou président régional était automatique, « *même si la lettre d'entente [le concernant] n'était pas encore signée* ». Il précise qu'une fois le président régional libéré, « *c'est le syndicat qui s'occupe de tout* », l'employeur n'exerçant aucun contrôle sur ses activités ou sur sa présence au travail.

[21] Monsieur Poirier reconnaît d'emblée qu'il existe dans la convention collective des mécanismes de libérations syndicales permettant à ses représentants de participer aux travaux de divers comités. Il se dit d'avis que l'avantage principal de la libération à temps plein des présidents régionaux était la prévisibilité du coût pour le syndicat, l'employeur en assumant les trois quarts, tandis que, selon les mécanismes prévus par la convention collective, si un président régional doit s'absenter de son travail pour assister à une activité purement syndicale, le coût de la libération doit être assumé en entier par le syndicat, l'employeur assumant pour sa part la totalité du coût uniquement

lorsque le président régional doit s'absenter pour participer aux travaux d'un comité paritaire.

[22] Monsieur Poirier ajoute que la disponibilité à plein temps des présidents régionaux était aussi un avantage non négligeable, lorsqu'il s'agissait de fixer une rencontre avec l'employeur ou d'un comité interne, ou encore d'inscrire un président à une séance de formation. En outre, sauf pour les rencontres du comité exécutif et du conseil régional du syndicat, pour lesquelles il faut lui donner un préavis de 14 jours, l'employeur peut toujours refuser la libération en invoquant les impératifs liés à ses opérations. Monsieur Poirier affirme d'ailleurs avoir dû faire plusieurs appels au cours des dernières semaines en vue d'obtenir des libérations. « *Parfois, en région, ça se complique, le délai de libération, à cause de l'échéance des travaux et des délais à respecter* », déclare-t-il. En somme, selon monsieur Poirier, « *c'est un paquet de troubles de ne pas avoir de libérations à plein temps* », et cela, pour les gestionnaires également.

[23] Monsieur Poirier déclare avoir été avisé verbalement par madame Lacroix de la décision contestée avant de recevoir la lettre de monsieur Périard. Elle m'a dit : « *Ça ne marche pas depuis 2009. Il n'y a pas de résultats. On n'arrive pas à se parler, à construire. Ça ne donne rien d'avoir des libérations syndicales dans ces conditions-là.* » Elle disait aussi « *qu'économiquement, par rapport aux autres sections locales à Hydro-Québec, au nombre de membres, on en avait trop* », affirme-t-il.

[24] Par ailleurs, monsieur Poirier reconnaît d'emblée avoir eu une discussion avec monsieur Dominique Roy, qui travaille sous la gouverne de madame Lacroix, « *quelques semaines avant le 31 août* », concernant le renouvellement éventuel de la lettre d'entente sur la libération à plein temps du président de la région de la Matapédia, le titulaire actuel de cette charge devant partir à la retraite le 1^{er} septembre. Monsieur Poirier confirme que monsieur Roy l'a alors avisé que l'employeur n'était pas d'accord pour renouveler la lettre d'entente. « *Mais monsieur Roy ne m'a pas dit que l'ensemble des lettres d'entente était en cause* », ajoute-t-il. En fait, selon monsieur Poirier toujours, monsieur Roy a plutôt mentionné que l'employeur voulait depuis un certain temps déjà revoir les lettres d'entente pour les petites régions, comme madame Lacroix le lui avait mentionné l'année précédente, lors des discussions pour le renouvellement de la lettre d'entente du président régional de l'Abitibi.

[25] En ce qui concerne ces discussions auxquelles monsieur Roy faisait allusion dans sa conversation avec monsieur Poirier, il est en preuve qu'à l'automne 2010, madame Lacroix a effectivement exprimé clairement à monsieur Poirier que l'employeur n'était pas chaud à l'idée de renouveler la lettre d'entente concernant la libération à temps plein du président régional de l'Abitibi, vu le nombre de membres dans la région et la fréquence des réunions du comité de relations de travail, après quoi elle lui a annoncé qu'elle avait eu le mandat de signer une nouvelle lettre d'entente mais pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2011, ce à quoi monsieur Poirier s'est opposé, faisant valoir que, de toute façon, selon les termes de la lettre d'entente

standard, on pouvait y mettre fin sur simple préavis de 30 jours. C'est donc sur la foi de ces représentations que l'employeur accepta de renouveler cette lettre d'entente pour une période indéterminée.

[26] Monsieur Guy Caron était directeur des relations de travail en 1987, à l'époque où les six premières lettres d'entente sur la libération à temps plein de présidents régionaux furent négociées.

[27] Monsieur Caron déclare qu'avec le renouvellement de la convention collective en 1986, qui comportait beaucoup de nouvelles dispositions, sur les changements technologiques, le rappel des employés temporaires et la formation, entre autres, de nombreuses rencontres avec des représentants du syndicat étaient à prévoir, et que les statistiques démontraient à l'époque que ces six présidents régionaux étaient déjà libérés à 75 % du temps pour participer à des comités de relations de travail, comités de griefs, etc. « *Le retour dans leurs fonctions causait des difficultés à leurs gestionnaires* », ajoute-t-il. C'est pourquoi on a consenti à les libérer à plein temps et à assumer 75 % du coût de ces libérations, d'expliquer monsieur Caron, ajoutant qu'en contrepartie, l'employeur a exigé que ces personnes soient membres d'office de tous les comités, pour éviter d'avoir à en libérer d'autres, et qu'on puisse mettre fin aux lettres d'entente moyennant un préavis.

[28] Monsieur Alain Bélanger, conseiller principal aux relations de travail, est responsable de la gestion des libérations syndicales pour l'ensemble des syndicats accrédités dans l'entreprise, dont trois autres sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Il déclare qu'en 2004, l'employeur a entrepris des discussions avec les syndicats afin d'améliorer « *l'encadrement des libérations syndicales* ».

[29] Il est en preuve qu'il y eut une première rencontre avec le syndicat à ce sujet le 18 mai 2005, au cours de laquelle l'employeur proposa un projet de lettre d'entente semblable à celui proposé à deux autres sections locales du SCFP. À noter qu'il est prévu à ce projet de lettre d'entente qu'un maximum de 13 présidents régionaux peuvent en bénéficier. Le financement de leurs libérations doit toutefois être assumé par le syndicat, à même un crédit accordé par l'employeur correspondant à un pourcentage de la masse salariale. Son nombre de membres étant en diminution constante depuis plusieurs années, avec les suppressions d'emplois, ce qui ne manque pas d'affecter la masse salariale, le syndicat ne réserve pas un accueil favorable à cette proposition.

[30] Au cours du mois de juillet 2005, le syndicat représentant les employés de métiers accepte le principe d'une banque de libérations syndicales financée par un crédit de l'employeur calculé sur la base d'un pourcentage de la masse salariale. En contrepartie, il obtient toutefois un crédit supplémentaire de 400 000 \$ par année,

pendant cinq ans, pour financer les libérations relatives au dossier de la santé et de la sécurité au travail.

[31] Une deuxième rencontre patronale-syndicale concernant les libérations syndicales est tenue le 24 octobre 2005. À cette occasion, sans doute inspiré par l'entente intervenue avec le syndicat représentant les employés de métiers, le syndicat y va lui aussi d'une demande de crédit supplémentaire, qu'il étaye. Mais, de préciser monsieur Bélanger, « *ça ne le justifiait pas, à nos yeux* », de sorte que les négociations tombent pour ainsi dire dans une impasse. En contre-interrogatoire, monsieur Bélanger explique que la Direction a refusé la demande de crédit supplémentaire du syndicat parce que les dossiers pour lesquels il les demandait, à savoir les changements techniques ou technologiques et la formation, n'étaient « *pas des dossiers importants pour l'entreprise* ».

[32] En septembre 2006 et juin 2008, à l'occasion de communications avec monsieur Poirier pour l'administration des libérations syndicales, monsieur Bélanger lui rappelle la proposition de lettre d'entente de l'employeur, sans toutefois insister sur la nécessité de trouver une solution à court terme. Chaque fois, il essuie une fin de non-recevoir de la part de monsieur Poirier, et les choses en restent là.

[33] Au cours du mois de mars 2011, monsieur Bélanger revient sur le sujet avec monsieur Poirier. « *Je lui ai encore refait la même proposition. Il avait toujours les mêmes réticences, mais je sentais un peu plus de possibilités. Il m'a dit qu'il fallait qu'il valide avec le reste de son exécutif* », déclare-t-il. Monsieur Bélanger précise que monsieur Poirier lui est revenu « *vers la fin juin ou le début juillet* » pour lui annoncer que la proposition de la Direction avait été rejetée. En contre-interrogatoire, monsieur Bélanger confirme qu'aucun ultimatum ne fut lancé au syndicat avant que ne soit arrêtée la décision de dénoncer les lettres d'entente.

[34] Madame Sylvie Lacroix, conseillère principale à la vice-présidence ressources humaines, est l'interlocutrice du syndicat au jour le jour. Elle témoigne de la dégradation des relations de travail avec le syndicat depuis 2009 et de leur judiciarisation. La présidente du syndicat, madame Paul, confirme que tel est le cas. Madame Lacroix explique cette situation par le fait que « *nos intérêts sont très irréconciliables* ». Outre les griefs qui s'accumulent, cette situation se manifeste par le boycottage des travaux de certains comités paritaires par le syndicat et le refus, à tout le moins occasionnel, par la Direction de tenir des rencontres de deuxième étape pour régler les griefs ou des réunions du comité de relations de travail. Madame Lacroix confirme d'ailleurs que, depuis le 3 octobre dernier, des libérations syndicales ont été refusées, parce que la Direction estimait inutile de tenir une réunion du comité de relations de travail.

[35] Tableau à l'appui, madame Lacroix témoigne également de la diminution du nombre de membres du syndicat au fil des ans. En bref, il ressort de son témoignage que l'effectif du syndicat a diminué d'environ 14 % depuis janvier 2008, et d'environ

28 %, si l'on remonte à décembre 2007, soit à l'époque où furent conclues les premières lettres d'entente.

[36] Le directeur des relations de travail, monsieur Patrice Périard, souligne que cette diminution du nombre de membres du syndicat alimentaire « *une réflexion qui revenait régulièrement* » au sein de la Direction. « *On avait une décision à prendre. On ne semblait pas capable d'en arriver à une entente comme avec les trois autres syndicats* », déclare-t-il. Monsieur Périard confirme par ailleurs que le questionnement de la Direction portait surtout sur « *les petites régions* », où il apparaissait « *disproportionné* » de libérer le président à temps plein. Et, comme le syndicat avait déjà fait valoir que l'employeur pouvait de toute façon mettre fin à une lettre d'entente sur préavis de 30 jours, monsieur Périard n'hésita pas en faire la recommandation à son supérieur.

[37] Monsieur Périard mentionne également qu'on était incapable de « *faire le portrait des besoins en termes de libérations* ». Il déclare que, selon l'esprit des premières lettres d'entente, l'employeur acceptait de financer les libérations à la hauteur de 75% parce qu'il estimait que cela correspondait en gros au pourcentage du temps de libération consacré aux « *besoins communs* » des parties, le reste étant consacré aux « *besoins propres du syndicat* ». Il n'explique cependant pas pourquoi on en serait arrivé à la conclusion qu'il était en pratique impossible de dresser ce portrait aujourd'hui.

[38] Monsieur Périard invoque également que, toutes proportions gardées, le nombre de présidents régionaux du syndicat libérés à temps plein est plus important que dans les autres syndicats présents dans l'entreprise.

[39] Enfin, après qu'il eut reconnu que l'incident survenu à Potton avait pour ainsi dire joué un rôle d'accélérateur dans la prise de décision, monsieur Périard souligne lui-même qu'« *il y en a eu deux lettres, le 31 [août]* », à savoir celle informant monsieur Poirier de la décision contestée et l'autre, adressée à madame Paul, sur la campagne « *Compteurs en OR d'Hydro-Québec* ». Il précise que le but de cette dernière était « *de faire savoir aux associations syndicales de faire attention, qu'on allait « monitorer » ça*, ajoutant qu'aucune mesure disciplinaire ne fut prise à la suite de l'incident en question.

LES MOTIFS ET LE DISPOSITIF

[40] Le droit de mettre fin aux lettres d'entente sur préavis n'est pas ici en cause. Il s'agit plutôt, comme les cas classiques de mesures de représailles, de s'attarder à la motivation de l'employeur. Il est en effet illégal d'user de son droit de gérance afin d'exercer des mesures de représailles ou d'entraver les activités syndicales.

[41] Certes, lorsque la plainte est fondée sur l'article 12 et que la mesure contestée ne vise pas des salariés en particulier mais la structure syndicale, la présomption d'illégalité prévue à l'article 17 du Code ne s'applique pas, mais cette présomption

légale n'est qu'un moyen de preuve parmi d'autres, l'aveu demeurant la meilleure preuve.

[42] Dans le cas qui nous occupe, un des motifs avoués apparaît clairement illégal. « *Cette décision se justifie par l'improductivité de nos relations de travail...* », énonce en effet l'auteur de cette lettre du 31 août 2011. On lance carrément au syndicat le message qu'il n'est pas assez conciliant aux yeux de l'employeur et qu'il va en payer le prix. Cela suffirait amplement pour faire droit à la plainte.

[43] Mais il y a plus. La preuve révèle en effet sans contredit que la décision contestée a été prise en réaction à la distribution par des représentants du syndicat libérés à temps plein de matériel de la campagne « *Compteurs en OR d'Hydro-Québec* » à la population, et par un membre de la haute direction qui, en temps normal, ne manifeste aucun intérêt pour toute cette question des libérations syndicales. Et, le même jour, on adressait une autre lettre à la présidente du syndicat pour lui signifier « *de faire attention* » aux gestes que posaient les représentants du syndicat dans le cadre de cette campagne. Il coule de source qu'en définitive, le but de cette démarche à deux volets était de faire taire le syndicat. L'employeur avait d'ailleurs exprimé ouvertement ses préoccupations à cet égard avant même le lancement de cette campagne.

[44] Par ailleurs, soit dit aux égards pour l'opinion contraire, on ne peut souscrire à la proposition de l'employeur voulant qu'il n'y aurait pas entrave parce que le syndicat peut toujours s'en remettre aux dispositions d'une convention collective des plus généreuses au chapitre des libérations syndicales. Monsieur Poirier a en effet expliqué en long et en large quels étaient les avantages de ces libérations à temps plein pour le syndicat. Et il est manifeste que, s'il n'avait pas vu dans cette avenue la possibilité d'exercer un meilleur contrôle sur les libérations, de nuire à la campagne ou de punir le syndicat, l'employeur ne l'aurait pas empruntée.

[45] Cela dit, il est exact que la libération du président régional de l'Abitibi a déjà posé un réel problème à l'employeur, pour des raisons tout à fait légitimes. Mais il n'en reste pas moins que madame Lacroix avait obtenu un mandat de renouvellement de la libération jusqu'au 31 décembre 2011. Or, on y a mis fin dès le 3 octobre, pour les motifs illégaux que l'on sait, de sorte que la Commission doit intervenir et annuler cette décision, ce qui ne garantit cependant pas au syndicat que, dans un autre contexte, l'employeur ne pourrait pas revenir sur le sujet.

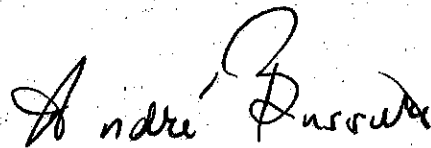
[46] La situation apparaît différente en ce qui concerne la libération du président de la région de la Matapédia. En effet, comme on avait signifié au syndicat la décision de ne pas négocier une nouvelle lettre d'entente avant que ne survienne l'incident de Potton et la réaction intempestive de l'employeur qu'il suscita, il n'y a pas lieu d'intervenir.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la plainte;

DÉCLARE qu'**Hydro-Québec** a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail* en entravant les activités du syndicat;

ORDONNE à **Hydro-Québec** de rétablir sans délai les libérations à temps plein des présidents régionaux du syndicat, sauf pour la région de la Matapédia, et de remettre en vigueur les lettres d'entente les concernant.



André Bussière

M^e Danielle Lamy
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Représentante du requérant

M^e Jean Leduc
LORANGER MARCOUX AVOCATS, S.E.N.C.
Représentant de l'intimée

Date de la dernière audience : 30 janvier 2012

/ga

