

Déposé le : 15-11-2011

No. : CET-132

Secrétaire : [Signature]

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : 127987
Cas : CM-2006-1808

Référence : 2007 QCCRT 0305

Montréal, le 20 juin 2007

DEVANT LE COMMISSAIRE : Mario Chaumont

Gilbert Vachon

Plaignant
c.

**Liard mécanique industrielle inc.
Liard construction inc.**

Intimées

DÉCISION

[1] Le 4 avril 2006, Gilbert Vachon (le plaignant) dépose une plainte en vertu des articles 101 et suivants de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (la Loi). Il prétend que Liard mécanique industrielle inc. (l'employeur) l'a intimidé, l'a incité à s'abstenir de devenir membre d'une association syndicale et a refusé de l'embaucher. Le plaignant demande le remboursement du salaire et des avantages perdus ainsi qu'une somme de 50 000 \$ à titre de dommages punitifs.

[2] Au moment des audiences, l'employeur entreprend une restructuration de ses activités. Il crée une nouvelle entité juridique, Liard construction inc., qui succède à Liard mécanique industrielle inc. Le plaignant demande d'ajouter Liard Construction inc. à titre d'intimée et cette dernière ne s'y oppose pas.

LA PREUVE

[3] L'employeur œuvre dans l'industrie de la construction depuis 1967, à titre d'entrepreneur général et d'entrepreneur spécialisé en mécanique de chantier, en chaudronnerie, en structure d'acier et en tuyauterie. Jusqu'en 2004, son chiffre d'affaires est de l'ordre d'une vingtaine de millions de dollars. Pour l'exercice financier se terminant en 2006, il est de 6,7 millions.

[4] Le plaignant travaille comme mécanicien industriel dans l'industrie de la construction depuis 1987. Il est un des employés les plus anciens de l'employeur, ayant une quinzaine d'années de service. Depuis plusieurs années, il agit comme superviseur de chantier. À ce titre, il bénéficie d'une camionnette et d'une carte de crédit servant à l'achat d'essence. Une carte professionnelle l'identifie comme superviseur de chantier pour le compte de Liard mécanique industrielle inc. Il est considéré comme un « 12-12 », terme utilisé dans le milieu pour désigner un salarié qui travaille exclusivement pour le même employeur. Il travaille en moyenne 1 900 heures par année.

[5] Même s'il est superviseur, le plaignant exécute les tâches d'un mécanicien industriel. Le rapport entre le temps passé à superviser et à effectuer des tâches de mécanicien est dicté par le nombre de mécaniciens sous sa supervision et la complexité du travail à accomplir. La qualité du travail effectué par le plaignant est reconnue et appréciée par l'employeur.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN PRÉSENCE

[6] Au cours des dernières années, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (la FTQ) connaît une scission parmi ses affiliés oeuvrant dans l'industrie de la construction. Des sections locales représentant des salariés de certains métiers la quittent. Celles-ci, affiliées aussi à des syndicats internationaux, fondent le *Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)*. La section locale 2182, affiliée à cette dernière, est l'une des transfuges de la FTQ.

[7] Ces départs forcent la FTQ à mettre en place de nouvelles sections locales qui tenteront de représenter les salariés des métiers correspondant aux membres des sections locales désaffiliées. La section locale 1981 est donc mise sur pied pour susciter l'adhésion des mécaniciens industriels, soit les mêmes salariés que représente la section locale 2182. Elle ne compte aucun membre. L'arrivée de la section locale 1981 suscite de nombreuses discussions parmi les mécaniciens industriels membres

de la section locale 2182. Jusqu'en septembre 2006, tous les mécaniciens industriels qui travaillent pour l'employeur sont membres de la section locale 2182.

[8] Parmi les organisations syndicales représentatives et reconnues à ce moment-là, seules la CSD construction et la section locale 2182 représentent les mécaniciens industriels. La CSD construction a déjà offert à l'employeur de combler ses besoins en main-d'œuvre. Toutefois, elle exigeait que seuls ses mécaniciens industriels soient embauchés. L'employeur a refusé.

[9] La section locale 2182 est la seule qui fournit des mécaniciens à l'employeur. Ce dernier recourt à ses services après avoir épuisé la liste des mécaniciens industriels habituellement à son service. Il la considère donc comme un partenaire d'affaires exclusive. De plus, elle détient une accréditation couvrant les activités de l'employeur qui ne sont pas régies par les conditions de travail de l'industrie de la construction. La convention collective, conclue sous l'emprise du *Code du travail* qui s'applique pour ces activités hors construction, prévoit que c'est la section locale 2182 qui fournit la main-d'œuvre pour l'exécution de travail. Toutefois, l'employeur peut refuser d'employer un mécanicien s'il a des motifs sérieux. Selon l'employeur, la convention collective couvre les mécaniciens assignés à des arrêts de travail planifiés (*shut down*) de certains clients industriels. Elle permet des économies de coûts par rapport aux conditions de travail qui s'appliquent à l'industrie de la construction.

[10] La période du changement d'allégeance syndicale dans l'industrie de la construction est fixée aux 8, 9 et 10 juin 2006. Durant cette période, il est permis à un salarié d'adhérer à une autre organisation syndicale. Selon la réglementation en vigueur, ce n'est que vers le mois de mai que la campagne de sollicitation des salariés débutera. En septembre 2006, l'adhésion d'un salarié à une nouvelle organisation syndicale entre en vigueur.

[11] À la suite du vote d'allégeance syndicale, la section locale 1981 a recueilli l'adhésion d'environ 180 membres. De ce nombre, 70 proviennent de la région 08 qui comprend Montréal, Mont Laurier, Granby, Valleyfield et Sorel. Douze d'entre eux étaient des « 12-12 ». Or, au 23 octobre 2006, aucun n'avait travaillé.

LES OPINIONS SYNDICALES DU PLAIGNANT

[12] Le plaignant est membre de la section locale 2182 depuis 1992. Le conseiller syndical de la section locale 1981, un ancien officier de la section locale 2182, est son grand ami. Le plaignant ne se gêne pas pour déclarer ouvertement sa préférence pour la section locale 1981, au grand dam de la section locale rivale. Il participe à une assemblée convoquée par la section locale 1981 au cours de laquelle il manifeste son intention d'y adhérer le moment venu. De plus, il critique la gestion des dirigeants de la section locale 2182, ce qui les irrite, considérant l'approche de la période de changement d'allégeance.

[13] Au cours du mois de février 2006, un surintendant de l'employeur donne rendez-vous au conseiller syndical de la section locale 1981 dans un restaurant. Le surintendant, qui apprécie beaucoup le plaignant, craint que ce dernier ne puisse plus travailler s'il ne se montre pas plus prudent. Il demande au conseiller syndical de l'en aviser.

[14] Vers la fin février, deux représentants de la section locale 2182 conviennent d'une rencontre avec François Gélinas, président chez l'employeur, pour discuter spécifiquement du plaignant. Ils manifestent leur mécontentement à l'endroit de la propagande qu'il effectue pour la section locale rivale, surtout compte tenu du poste de superviseur qu'il occupe. Ils demandent s'il y a un moyen qu'il se taise. M. Gélinas leur répond qu'il en discutera avec le principal intéressé.

L'OFFRE DE TRAVAIL

[15] Au cours de la semaine du 12 février 2006, le plaignant, qui vient de terminer un chantier, est en attente d'une autre affectation. Le 20 février 2006, toujours en arrêt de travail, il décide de prendre des vacances. À son retour, une semaine plus tard, le plaignant apprend par deux collègues de travail qu'il y a eu des altercations entre les représentants des sections locales 2182 et 1981. Ces collègues et le conseiller syndical du 1981 l'avisent qu'il pourrait subir des représailles à cause de ses prises de position syndicale.

[16] Le 1^{er} mars, le plaignant communique avec François Gélinas pour s'enquérir des possibilités d'emplois. Il apprend l'existence de chantiers en avril et en juin suivants. M. Gélinas ajoute que le seul chantier présentement en activité, SNF, situé à Laval, ne lui est pas accessible puisque le client n'accepte pas de payer davantage que le taux horaire. En vertu des conditions de travail en vigueur dans l'industrie de la construction, un salarié a droit à une indemnité supplémentaire s'il réside à plus de 40 kilomètres du chantier où il est affecté. Le plaignant réside à Beauharnois, ce qui le qualifierait pour le paiement de l'indemnité.

[17] Le président reconnaît avoir appris certaines rumeurs concernant le plaignant et lui demande de ne pas prendre position dans le conflit syndical en cours. Il lui rappelle qu'il ne manque pas de travail, étant un « 12 -12 ». Dans le cas contraire, il évoque qu'il aura de la difficulté à gérer la situation. Il avoue que la section locale 2182 lui a parlé des positions prises par le plaignant.

LA RENCONTRE DU 6 MARS 2006 AVEC L'EMPLOYEUR

[18] Le 6 mars 2006, François Gélinas et Stéphane Perreault, vice-président chez l'employeur, rencontrent le plaignant au bureau de l'entreprise à Joliette. François Gélinas lui demande de s'abstenir de tout commentaire concernant la situation syndicale qui prévaut dans la construction. Il souligne les pressions faites par la section

locale 2182 afin que le plaignant et les surintendants ne prennent pas position et les problèmes que cela pourrait engendrer dans le cas contraire. Après avoir mentionné l'existence d'une plainte déposée par un autre salarié, François Gélinas déclare que si le plaignant à l'intention d'en déposer une, il niera avoir mentionné que la section locale 2182 a exercé des pressions. Le plaignant répond qu'il réfléchira à sa demande tout en soulignant ne pas comprendre que l'employeur soit perméable à ce genre de pressions.

[19] Par la suite, François Gélinas s'enquiert de ses projets professionnels. Il lui fait miroiter la possibilité de l'assigner à de nouvelles fonctions. Il pourrait soumissionner de petits contrats et voir lui-même à leur exécution. Ce travail est présentement confié à un surintendant ou à un superviseur, la preuve étant confuse concernant son statut, qui les a avisés de son intention de prendre prochainement sa retraite. François Gélinas demande au plaignant de réfléchir à sa proposition.

[20] Le plaignant a l'impression que cette offre d'emploi n'est que pour la période où il décidera qu'il en a assez de travailler sur les chantiers, soit dans quelques années. De plus, il suppose que les conditions monétaires seront nettement moins avantageuses que celles que lui procurent les décrets ou les conventions collectives en vigueur dans l'industrie de la construction. Il ne se sent pas pressé de donner suite à l'offre, d'autant plus qu'il ignore les intentions du détenteur du poste de quitter son emploi. Quelques semaines plus tard, ce dernier change d'avis et décide de reporter sa retraite de quelques années.

[21] Toujours à la rencontre du 6 mars 2006, Stéphane Perreault informe le plaignant de son regret de ne pouvoir l'utiliser lors des travaux exécutés dans le cadre d'un arrêt de production planifié de quatre jours à l'usine de Papier Scott. C'est la section locale 2182 qui, selon la convention collective en vigueur, choisit les mécaniciens industriels affectés à ce contrat.

[22] Le 22 mars 2006, le plaignant téléphone à Stéphane Perrault, pour s'enquérir des possibilités d'emploi. On lui répond qu'il n'y a pas de travail ou que les conditions qui s'appliquent aux chantiers actuels (Papier Scott et SNF) ne permettent pas de l'y affecter. C'est à la suite de cette conversation que le plaignant conclut qu'il est l'objet de représailles de la part de l'employeur.

LE CHANTIER SNF

[23] Vers le milieu de janvier 2006, l'employeur commence des travaux d'installation d'un convoyeur chez SNF, une entreprise de rebuts située à Laval. SNF convient avec l'employeur d'un contrat en régie contrôlée. Cela implique l'émission par l'employeur d'une facturation hebdomadaire des heures effectuées qu'il doit soumettre à SNF. L'employeur déclare qu'il a reçu instruction du client de n'utiliser que de la main-d'œuvre locale, qui n'engendre pas de coût de déplacement, ce qui élimine la possibilité d'utiliser des salariés qui habitent à plus de 40 kilomètres.

[24] L'employeur exerce quand même un contrôle sur l'exécution du travail, choisissant lui-même ses superviseurs ou surintendants affectés au chantier. Les surintendants et les superviseurs assignés aux chantiers bénéficient de l'usage d'une camionnette et d'une carte d'essence dont le coût est facturé au client. Ces superviseurs et surintendants sont aussi membres de la section locale 2182 et couverts par les conditions de travail s'appliquant aux salariés de l'industrie de la construction. Lorsque la camionnette et une carte d'essence leur sont ainsi fournies, ils ne bénéficient pas d'une indemnité de kilométrage s'ils résident à plus de 40 kilomètres du chantier.

[25] Deux mécaniciens industriels affectés au chantier de SNF, dont un « 12 -12 », reçoivent une indemnité de transport parce qu'ils résident à plus de 40 kilomètres. À l'audience, François Gélinas déclare qu'on lui a rapporté que le client avait accepté de payer l'indemnité parce qu'il avait été satisfait de leur prestation de travail de la semaine précédente. Ce travail, d'une durée d'une journée, ne concernait pas le présent contrat d'installation du convoyeur. La preuve est muette quant au paiement ou non de l'indemnité de transport lors de cette journée.

[26] Le 13 février 2006, l'employeur assigne Germain Robitaille comme superviseur au chantier SNF. Contrairement au plaignant, il n'a pas habituellement l'usage d'une camionnette et d'une carte d'essence. La fréquence de ses assignations et le niveau de ses responsabilités ne le justifient pas. L'employeur explique son choix par le lieu de résidence de M. Robitaille, à plus de 40 kilomètres du chantier. Le parcours le menant au chantier SNF lui permet de s'arrêter aux installations de l'employeur à Joliette sans effectuer de détour. L'employeur y voit un avantage parce qu'il peut y prendre, le matin même, les outils qui seront nécessaires à l'exécution des travaux au chantier SNF. L'employeur ne mentionne pas à quelle fréquence M. Robitaille s'arrête aux installations, ni si cela s'est réellement produit.

[27] Les 22 et 27 mars 2006, le plaignant communique avec l'employeur pour connaître sa prochaine affectation. Le 27 mars, à deux reprises, il parle de son exaspération de ne pas travailler. La première fois, François Gélinas déclare que les conditions négociées avec SNF ne permettent pas de l'affecter à ce chantier. Au deuxième appel, Stéphane Perreault lui dit que l'équipe chargée de commencer les travaux sur un chantier à Bécancour, dans deux semaines, est déjà complète. Il réitère que SNF ne peut l'accueillir, mais qu'il pense l'affecter à des travaux dans la région de Bedford dans deux ou trois semaines. Tout en comprenant son exaspération, il indique le peu de chantiers en activité. Après avoir souligné ses craintes envers la section locale 2182, il avoue adopter un fonctionnement qui lui permet d'éviter de subir des représailles.

L'AFFECTATION DU PLAIGNANT

[28] Dans la soirée du 27 mars, l'employeur offre au plaignant de l'affecter sur le chantier de SNF. Le plaignant déclare ne pas être disponible pour commencer le lendemain matin, mais plutôt le 29 mars 2006, ce qu'accepte l'employeur. Le 28 mars, l'employeur l'avise de se présenter plutôt à l'entreprise Rau Fast, située à Boisbriand, pour effectuer des travaux ne devant pas dépasser la journée du 29 mars 2006. Ce client désire que ce soit le plaignant qui les exécute, ayant lui-même procédé à l'installation de l'équipement qui nécessite les réparations. Le plaignant intègre le chantier SNF le 30 mars.

[29] L'employeur explique cette affectation par l'addition de travaux confiés par SNF. Comme l'employeur n'a plus de mécanicien dont la résidence est à moins de 40 kilomètres, le client accepte d'être facturé pour du temps de transport afin d'obtenir la main-d'œuvre nécessaire.

[30] Le 4 avril 2006, le plaignant soumet une plainte selon les articles 101 et suivants de la Loi et la transmet par courriel à l'employeur. La plainte contient le passage suivant :

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il appert en effet que le représentant de Liard Mécanique industrielle a, le 22 mars 2006, refusé l'embauche du plaignant sur le chantier SNF à cause de sa sympathie pour l'Association nationale des mécaniciens industriels section locale 1981 et a indiqué c'était suite à une pression syndicale du Local 2182- mécaniciens industriels.

(Reproduit tel quel.)

[31] Le plaignant travaille deux semaines au chantier de SNF. Par la suite, il est affecté à l'usine Graymont, située à Bedford, durant deux semaines. Lorsqu'on l'informe de la suspension des travaux chez Graymont, le plaignant appelle, le jour même, le surintendant affecté aux travaux SNF. Le plaignant, qui sera sans travail la semaine suivante, apprend l'embauche de soudeurs pour l'exécution de travaux prévus au chantier SNF pendant la même période. Or, il s'avère que le plaignant possède la compétence pour exécuter ce travail. La soudure est exécutée dans l'industrie de la construction par des salariés de trois métiers, dont celui de mécanicien industriel. Le plaignant est mis à pied le lundi 1^{er} mai 2006.

[32] Le 8 mai 2006, le plaignant reprend le travail au chantier de Graymont. Le 19 mai suivant, le chantier est interrompu pour cause de manque de matériel. On lui dit qu'il sera rappelé à la reprise des travaux. La semaine suivante, le surintendant du chantier le contacte pour commencer le lundi 29 mai. Le plaignant lui demande un délai de trois jours, ayant accepté un travail pour un autre entrepreneur. Le surintendant déplore la situation et lui mentionne qu'il devra faire appel à la section locale 2182 pour

trouver de la main-d'œuvre. Le 31 mai, le plaignant communique de nouveau avec le surintendant pour s'enquérir des possibilités de travail au chantier Graymont. Ce dernier lui répond qu'il a toute la main-d'œuvre requise.

[33] Le 2 juin 2006, l'audience de la plainte devant la Commission débute. Le 5 juin, le plaignant reçoit un relevé d'emploi dans lequel on mentionne « *départ volontaire* ». Le plaignant conteste cette fin d'emploi devant une autre instance que la Commission.

LA RÉACTION DU PLAIGNANT

[34] Le plaignant est ébranlé par l'attitude de l'employeur. Au cours des événements, il est d'avis qu'il complotte avec la section locale 2182 contre lui. Il devient dépressif et colérique, ce qui crée des tensions entre lui et sa conjointe. Cette dernière déclare même s'interroger sur leur avenir commun. Le 9 et 10 mars 2006, le plaignant rencontre un thérapeute afin d'obtenir de l'aide afin de réagir adéquatement à la situation.

MOTIFS ET DÉCISION

[35] Un rappel des dispositions de la Loi qui s'appliquent à la présente plainte s'impose. Ces articles sont :

101. Nul ne doit intimider une personne ou exercer à son égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute menace ou contrainte ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa liberté syndicale, de la pénaliser en raison de son choix ou de son adhésion syndical, de la contraindre à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association, de le pénaliser pour avoir exercé un droit lui résultant de la présente loi ou de l'inciter à renoncer à l'exercice d'un tel droit.

Contrevient au premier alinéa la personne qui, pour les fins ou raisons mentionnées à cet alinéa, notamment :

- a) refuse d'embaucher, licencie ou menace de licencier une personne ;
- b) impose une mesure disciplinaire à un salarié, diminue sa charge de travail, le rétrograde, lui refuse l'avancement auquel il aurait normalement droit ou use de favoritisme à son égard dans tout mouvement de main-d'oeuvre ou dans la répartition du travail.

(...)

105. Une personne intéressée peut soumettre à la Commission des relations du travail une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.

106. Si le plaignant établit à la satisfaction de la Commission des relations du travail qu'il exerce un droit lui résultant du présent chapitre, il incombe à la personne ou à l'association visée par la plainte, suivant le cas, de prouver qu'elle avait un motif juste et suffisant de faire ce qui lui est reproché.

107. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, au regard d'une plainte soumise à la Commission des relations du travail en vertu de l'article 105 de la présente loi.

L'ordonnance de versement d'une indemnité visée au paragraphe a de l'article 15 du Code du travail peut aussi s'appliquer à toute personne ou association autre que l'employeur. La Commission des relations du travail peut aussi ordonner le paiement de dommages-intérêts punitifs par les personnes ou associations qui auraient contrevenu à une disposition du présent chapitre, ordonner à une association représentative ou de salariés de réintégrer un salarié dans ses rangs avec le maintien des avantages dont il a été privé illégalement et rendre toute autre ordonnance qu'elle estime appropriée.

[36] Ces dispositions législatives visent à protéger la liberté syndicale d'un salarié de toutes contraintes, menaces, intimidation, mesures discriminatoires ou représailles. Le salarié qui démontre l'exercice d'un droit relié à la liberté syndicale de même que l'une des mesures interdites à l'article 101 de la Loi bénéficie d'une présomption voulant que cette mesure lui ait été imposée à cause de l'exercice de ce droit. Cette présomption découle de l'article 17 du *Code du travail* auquel réfère l'article 107 de la Loi. Il appartient alors à la partie visée par la plainte de démontrer une autre cause juste et suffisante comme motif d'imposition de la mesure. Ce motif doit être réel et sérieux par opposition à un prétexte.

[37] La Commission doit donc répondre aux questions suivantes : le plaignant a-t-il démontré l'exercice d'un droit relié à sa liberté syndicale et l'imposition d'une des mesures interdites par l'article 101 ? Dans l'affirmative, l'employeur a-t-il fait la preuve d'une autre cause juste et suffisante, qui n'est pas un prétexte, comme motif d'imposition de la mesure ? Si la plainte est accueillie, quels sont les remèdes ?

L'EXERCICE D'UN DROIT ET L'IMPOSITION D'UNE MESURE

[38] Le plaignant a exprimé à maintes occasions ses opinions en regard des sections locales 1981 et 2182. Il a ouvertement pris position pour l'une et critiqué l'autre. C'est là une manifestation de l'exercice de la liberté syndicale que protège la Loi.

[39] À la suite de ces manifestations, le plaignant ne reçoit pas d'assignation de travail durant la période s'étendant de février à mars 2006, tandis qu'au même moment d'autres salariés travaillent. Cette situation est une mesure discriminatoire ou de représailles. Le plaignant bénéficie donc de la présomption voulant qu'il ait subi une mesure interdite à cause de l'exercice d'un droit protégé par la Loi.

L'EXISTENCE D'UNE AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[40] L'employeur prétend qu'il ne pouvait affecter le plaignant au chantier SNF parce que le client ne voulait pas assumer l'indemnité afférente au déplacement de la main-d'œuvre résidant à plus de 40 kilomètres. Or, avant le rappel du plaignant au chantier SNF, deux mécaniciens reçoivent une indemnité supplémentaire pour tenir compte de la distance séparant leur lieu de résidence du chantier, et un superviseur bénéficie d'une camionnette et d'une carte d'essence. L'ensemble de ces coûts est facturé au client.

[41] L'employeur explique ainsi ces paiements : le client désirait retenir les services des deux mécaniciens parce qu'il avait été satisfait de leur travail au cours d'une journée. Le superviseur, au travail depuis le 12 février 2006, a été choisi à cause de son lieu de résidence permettant, lors de son trajet le matin, de prendre possession d'outils nécessaires au travail des mécaniciens affectés au chantier SNF.

[42] Ces explications de l'employeur apparaissent être des prétextes et non la cause réelle de la non-affectation du plaignant chez SNF. Les affirmations de l'employeur voulant que SNF ait accepté de payer une indemnité de transport au deux mécaniciens ne sont que du ouï dire, aucun témoin direct des échanges entre l'employeur et SNF n'ayant été entendu lors de l'enquête.

[43] Quant au choix du superviseur affecté sur le chantier, aucune preuve concernant des arrêts aux installations de l'employeur à Joliette n'a été soumise. Cette notion de commodité avancée par l'employeur, ne résiste pas à l'analyse, car le motif à son soutien, le lieu de résidence du superviseur choisi, existait bien avant le chantier de SNF. Ce n'est certes pas le premier chantier dans la grande région montréalaise qui permet à ce superviseur de s'arrêter aux installations de l'employeur sans effectuer de détour sur son trajet. Or, c'est le plaignant qui est le superviseur régulier et non pas l'autre. Cela démontre bien qu'il s'agit d'un prétexte.

[44] Le conseil d'un surintendant voulant que le plaignant doive se taire s'il voulait continuer à travailler et les demandes des dirigeants de l'entreprise requérant son silence démontrent qu'on ne voulait pas qu'il se prononce sur des questions syndicales. La crainte de subir des représailles de la section locale 2182 est à la base de la position de l'employeur. Il a donc décidé d'éloigner le plaignant des chantiers et de sa fonction de superviseur.

[45] La plainte doit donc être accueillie. Reste à disposer de la question concernant l'octroi de dommages punitifs.

LES DOMMAGES PUNITIFS

[46] Prenant appui sur l'article 107 de la Loi, le plaignant réclame 50 000 \$ à titre de dommages punitifs. Précisons que la constatation d'une violation de cet article suffit à donner ouverture à l'octroi de tels dommages, contrairement au second alinéa de l'article 49 de la *Chartre des droits et libertés de la personne* (la Charte) qui exige de démontrer une atteinte illicite et intentionnelle de l'auteur des mesures interdites.

[47] L'article 107 de la Loi tout comme la *Loi sur la protection des arbres*, la *Loi sur la protection du consommateur*, la *Loi sur la Régie du logement* et le *Code civil du Québec* (art.1899, 1902 et 1968) ne contiennent pas les conditions que l'on retrouve à l'article 49 de la Charte. En 1995, M^{me} Pauline Roy cerne l'état du droit en matière de dommages exemplaires dans sa thèse de doctorat, intitulée : *Les dommages exemplaires en droit québécois : un instrument de revalorisation de la responsabilité civile*. Elle y affirme que le législateur a prévu l'attribution de dommages exemplaires dans différentes lois, mais en fixant des conditions différentes d'ouverture de recours dans chacune d'elle. Son directeur de recherche était Jean-Louis Beaudoin qui, à l'époque, était professeur à la Faculté de droit de l'Université de Montréal.

[48] Par exemple, lorsqu'elle aborde l'analyse de l'article 1899 du *Code civil du Québec* et la *Loi sur la protection du consommateur* M^{me} Roy écrit à la page 265 :

Ces dispositions du Code favorisent cependant davantage l'attribution de dommages exemplaires que ne le ferait la Charte; d'une part, parce que les obligations ou prohibitions qui donnent ouverture aux recours y sont plus spécifiques et, d'autre part, parce qu la preuve de la violation des dispositions visées suffit pour autoriser le tribunal à accorder des dommages-intérêts punitifs. En vertu de la Charte québécoise, la partie demanderesse doit faire la preuve du caractère illicite de l'atteinte et qu'en plus, elle est intentionnelle.

Le tribunal saisi d'une réclamation en dommages-intérêts punitifs en vertu des dispositions relatives au bail de logement se doit d'analyser le comportement à l'origine du litige, en regard de l'objectif poursuivi par le législateur lors de la réforme de 1973. Il doit aussi tenir compte du fait qu'avec la réforme du *Code civil du Québec* le législateur a affirmé avec plus de force la nécessité d'assurer le respect des droits des locataires. En autorisant une condamnation à des dommages exemplaires, selon des conditions plus larges que ne le fait déjà la Charte québécoise, le législateur manifeste clairement son intention de prévenir les comportements qui compromettent le respect des droits déjà reconnus et jugés nécessaires pour assurer l'équilibre dans les relations locataires-locataires. Il s'agit d'un choix éclairé qui s'inspire à la fois des objectifs poursuivis lors de l'adoption de la réforme, il y a vingt ans, et des expériences plus récentes.

À cet égard, la *Loi sur la protection du consommateur*¹⁰⁸⁹, adoptée elle aussi pour rétablir l'équilibre dans des relations contractuelles inégalitaires et pour promouvoir une nouvelle moralité contractuelle, constitue un point de référence pertinent. Outre cette parenté quant aux objectifs poursuivis par ces législations,

on observe, en effet, une similitude sur les conditions d'ouverture du recours en dommages exemplaires. Dans les deux cas, le seul fait de contrevenir aux obligations imposées par la loi ou d'adopter une conduite prohibée par elle suffit pour que la demande de dommages exemplaires soit jugée recevable¹⁰⁹⁰. C'est donc une même logique qui a inspiré ces réformes.

[49] Soulignons que ce n'est pas parce qu'une plainte est accueillie qu'il y aura nécessairement octroi de dommages punitifs. Chaque cas doit être analysé à son mérite. Les critères servant à la détermination des dommages punitifs sont aussi ceux qui guident la Commission lorsqu'elle s'interroge sur la pertinence ou non d'en accorder. Dans le présent dossier, la Commission considère que le niveau hiérarchique impliqué (les dirigeants de l'entreprise), la gravité de la faute commise (la privation de travail) et le préjudice causé au plaignant (dépression, troubles conjugaux) justifient à eux seuls l'imposition de dommages punitifs.

[50] Les critères servant à la détermination de « *dommages-intérêts punitifs* » sont énoncés à l'article 1621 du *Code civil du Québec* (C.c.Q) qui, selon la *Loi sur l'application de la réforme du Code civil*, correspond à la notion de « *dommages exemplaires* ». Cette dernière désignation est celle que l'on retrouve le plus souvent dans les décisions portant sur les dommages de nature punitive. L'article 1621 du C.c.Q. énumère une série de critères servant à la détermination de « *dommages-intérêts punitifs* » :

1621. Lorsque la loi prévoit l'attribution de dommages-intérêts punitifs, ceux-ci ne peuvent excéder, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer leur fonction préventive.

Ils s'apprécient en tenant compte de toutes les circonstances appropriées, notamment de la gravité de la faute du débiteur, de sa situation patrimoniale ou de l'étendue de la réparation à laquelle il est déjà tenu envers le créancier, ainsi que, le cas échéant, du fait que la prise en charge du paiement réparateur est, en tout ou en partie, assumée par un tiers.

(Nos soulignements.)

[51] Comme on peut le constater, les critères mentionnés au deuxième alinéa ne sont pas limitatifs. Sur ce point, la Cour supérieure dans *Markarain et 125134 Canada inc. c. Marché Mondiaux CIBC inc.*, 500-05-069668-018, le 14 juin 2006, en énumère une série :

[662] Eu égard aux impératifs de châtement, de dissuasion et de dénonciation des dommages punitifs, parmi les autres facteurs qui peuvent être pris en considération pour en déterminer le quantum il y a :

- la durée de la conduite répréhensible et sa persistance;

- le niveau hiérarchique d'où a émané la conduite répréhensible, lorsqu'il s'agit d'une entreprise;
- la motivation de la conduite répréhensible ou, au contraire, l'absence d'explications à cet égard;
- la reconnaissance de ses torts par le défendeur;
- le fait qu'il s'agisse d'un geste isolé ou, au contraire, qui se répète ou même qui est une façon habituelle d'agir;
- le fait que le défendeur ait caché sa conduite répréhensible ou ait tenté de la dissimuler;
- la vulnérabilité intrinsèque de la victime : âge, situation financière (si celle-ci a été exploitée par le défendeur) etc.;
- la vulnérabilité relative de la victime par rapport à l'auteur du préjudice; cela inclut la prise en compte de l'inégalité du rapport de force, y compris les ressources, entre la victime et l'auteur du préjudice, en somme de la position dominante de l'un par rapport à l'autre;
- le type de relation entre la victime et l'auteur du préjudice; par exemple, existait-il un lien de confiance particulier entre les deux;
- les obligations du défendeur envers la victime;
- les engagements du défendeur envers la victime;
- le préjudice causé, qui est le pendant de la gravité de la faute du défendeur; cela même si les dommages punitifs n'ont rien à voir avec les dommages compensatoires;
- le fardeau supporté par la victime au niveau des procédures; non pas en termes financiers, mais comme partie des difficultés et responsabilités assumées par la victime dans la poursuite de sa démarche, laquelle a en définitive un objectif préventif essentiellement social;
- les mises en garde de la victime envers l'auteur du préjudice quant aux sanctions qui seront éventuellement réclamées contre lui s'il ne modifie pas son comportement ou ses agissements, dans la mesure où le fait de ne pas tenir compte des mises en garde peut démontrer obstination, acharnement et mauvaise foi;

- les avantages ou bénéfices tirés par le défendeur de sa conduite répréhensible ou qu'il a tenté d'obtenir;
- les autres amendes ou sanctions infligées au défendeur par suite de sa conduite répréhensible.

[52] À la lumière de ces considérations, la Commission conclut qu'une somme de 7 500 \$ constitue les dommages-intérêts punitifs que l'employeur doit assumer. Ce montant ne dépasse pas ce qui est nécessaire pour remplir sa fonction préventive, c'est-à-dire décourager l'employeur de récidiver. Il tient compte du patrimoine de l'employeur, un chiffre d'affaire de 6 millions, et du niveau hiérarchique d'où émane la décision, soit le plus haut de l'entreprise. Le fait qu'il s'agit d'une première infraction et les effets temporaires des conséquences sur le plaignant, celui-ci ayant été affecté au travail par la suite, ont été aussi retenus.

[53] La somme accordée tient compte aussi du remboursement salarial que l'employeur sera tenu d'assumer, comme le prescrit le second alinéa de l'article 1621 du C.c.Q. Toutefois, à ce moment-ci, la Commission ne peut que l'évaluer sommairement. En effet, en vertu de l'article 19 du *Code du travail*, ce n'est qu'après avis d'une des parties demandant de fixer le *quantum* de l'ordonnance de remboursement salarial que la Commission est appelée à le faire. La Commission évalue le montant que pourrait obtenir le plaignant à titre de remboursement salarial à environ 7 629,60 \$ (31,79 \$ X 40 heures X 6 semaines). Ce montant peut varier notamment en fonction des primes, des contributions aux fins de divers régimes d'avantages sociaux, des intérêts, du salaire gagné par le plaignant durant la même période et de son obligation de mitigation des dommages. La période de réclamation du plaignant est de six semaines de travail qui sont du 12 au 18 février 2006 et du 26 février au 28 mars 2006.

[54] Les dommages-intérêts punitifs accordés tiennent compte aussi de l'environnement dans lequel œuvre toujours l'employeur. Le monopole syndical de fourniture de main-d'œuvre exercé par la section locale 2182, qualifié de partenaire d'affaires exclusif, exerce une forte pression sur l'employeur. Ce dernier a intérêt à demeurer en bons termes avec elle s'il veut obtenir une main-d'œuvre de qualité pour l'exécution de ses travaux. Cette pression, qui a valu au plaignant de ne pas travailler durant une certaine période, est toujours présente. Si la pénalité n'a pas un caractère suffisamment dissuasif, l'employeur pourra être tenté de recommencer.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la plainte de **Gilbert Vachon**;

ORDONNE à **Liard mécanique industrielle inc. et à Liard construction inc.** de verser à **Gilbert Vachon**, à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé sa non affectation au travail, soit pour les semaines du 12 au 18 février 2006 et du 26 février au 28 mars 2006;

ORDONNE à **Liard mécanique industrielle inc. et à Liard construction inc.** de verser à **Gilbert Vachon** à titre de dommages punitifs, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, la somme de 7 500,00 \$, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* à compter de la neuvième journée suivant la signification de la présente décision.

Mario Chaumont

M^e Robert Laurin
Représentant du plaignant

M^e Normand Leblanc
LEBLANC, LALONDE & ASSOCIÉS
Représentant des intimés

Date de la dernière audience : 24 novembre 2006
Date de la prise en délibéré 23 mars 2007