TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région :	Québec
Dossier :	CQ-2018-4504
Dossier employeur :	108504
Québec,	le 1er avril 2019

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

Nancy Turgeon
Partie demanderesse

c.

Télé-Université
Partie défenderesse

DÉCISION

---

[1] Madame Nancy Turgeon est tutrice et présidente du Syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-Université – CSN (STTTU).

[2] L'employeur, la Télé-Université, offre des cours universitaires à distance à une clientèle variée. Chaque cours est sous la responsabilité d'un professeur, lequel peut être secondé par des tuteurs ou tutrices dans l'encadrement des étudiants et la correction des travaux et examens.

[3] C'est le rôle de madame Turgeon pour les quatre cours faisant partie du certificat en relations internationales et qui sont en litige ici. Elle est d'ailleurs celle qui, selon la convention collective, doit prioritairement être embauchée pour ces cours, tous sous la responsabilité de la professeure Benessaieh.

[4] Le 24 juillet 2018, l'employeur retire le nom de madame Turgeon de la liste prioritaire des tuteurs pour les quatre cours et refuse de la réinscrire au terme des appels de candidatures. Elle y voit une mesure de représailles à cause de ses activités syndicales et conteste cette décision.

[5] En effet, le *Code du travail*[1] protège les salariés qui exercent des activités syndicales contre les mesures discriminatoires ou de représailles. Il prévoit également que le salarié qui exerce un droit prévu au Code est présumé avoir fait l'objet d'une mesure illégale[2], si elle lui est imposée de façon concomitante. Dès lors, il revient à l'employeur de démontrer que la mesure repose sur une autre cause juste et suffisante.

[6] L'employeur prétend que la salariée ne peut utiliser ce recours parce qu'elle n'a pas exercé un droit, le rôle de présidente de syndicat ne suffit pas à cet égard. De plus, elle n'aurait subi aucune mesure de façon contemporaine à l'exercice d'un tel droit. Quant au fond, il soutient ne pas avoir tenu compte de ses activités syndicales pour retirer son nom de la liste de priorité. Cette décision découle du fait qu'elle ne répond pas aux nouvelles exigences de qualification de ces cours.

[7] Il est clair que le retrait du nom d'une tutrice de la liste prioritaire ou le refus de l'y inscrire constitue des mesures prises contre elle. La notion de mesures de représailles est définie largement comme étant « *toute mesure prise par l'employeur au détriment d'un salarié*[3] ». Or, la décision de l'employeur implique que madame Turgeon perd des occasions d'emploi, puisque cette liste est utilisée pour procéder à l'attribution des étudiants à encadrer. Dans ce contexte, la décision de l'employeur constitue indéniablement une mesure prise à son détriment. Ce n'est d'ailleurs pas contesté.

[8] Le Tribunal doit donc répondre aux questions suivantes :

- Est-ce qu'assumer la fonction de présidente du syndicat constitue l'exercice d'un droit prévu au Code?
- Le retrait du nom de la salariée de la liste prioritaire ou le refus de la réinscrire, sont-ils des mesures imposées de façon contemporaine au droit exercé par la salariée?
- Cette décision est-elle justifiée par les nouvelles exigences de qualification ou s'agit-il d'un prétexte pour se débarrasser d'elle?

---

1 Le recours repose sur l'article 15 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

2 *Id.*, art. 17.

3 *Produits alimentaires Grandma ltée (division I.T.C. Canada)* c. *Forget,* T.T., Montréal, 500-28-000052-852, 10 septembre 1985, j. Brière, AZ-85147100.

- Le cas échéant, quelle est la mesure de réparation appropriée?

[9] Le Tribunal considère que le retrait du nom de la salariée est présumé être une mesure de représailles à ses activités syndicales et l'employeur n'a pas démontré que cette décision repose sur une autre cause. La plainte est accueillie.

ANALYSE

ASSUMER LA PRÉSIDENCE DU SYNDICAT CONSTITUE L'EXERCICE D'UN DROIT

[10] L'article 3 du Code prévoit que « *Tout salarié a droit [...] de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.* » Ainsi, occuper une fonction syndicale constitue l'exercice d'un droit prévu au Code[4].

[11] L'employeur prétend toutefois que cette seule participation ne suffit pas pour donner ouverture au recours de l'article 15 du Code, et soumet certaines autorités à cet égard[5]. De l'avis du Tribunal, tout est affaire de circonstances.

[12] Dans le cas présent, madame Turgeon participe à de nombreuses activités syndicales. À titre de présidente, elle est la figure de proue de l'association, siège à la table de négociation de la convention collective, prend part aux événements médiatiques visant à revendiquer et défendre les positions de l'association, signe des lettres destinées aux médias, etc. Autant de gestes visant à représenter les salariés, et qui sont susceptibles de déplaire à l'employeur. Elle s'expose donc à de possibles manifestations de son mécontentement. Or, c'est justement pour pallier d'éventuelles représailles que le Code prévoit le recours à l'article 15. Ce critère est donc satisfait.

LA MESURE IMPOSÉE À LA SALARIÉE EST CONTEMPORAINE À L'EXERCICE DE SES DROITS

[13] La salariée a démontré que le retrait de son nom de la liste prioritaire survient de façon contemporaine avec l'exercice d'un droit prévu au Code.

[14] Madame Turgeon agit comme tutrice pour les quatre cours depuis 2010 et 2011, selon le cas. Elle est élue à la tête du syndicat en 2016. En mai de la même année, elle annonce à la professeure ne plus être disponible pour encadrer les étudiants, compte

---

4 *Morin* c. *Ville de Longueuil*, 2018 QCTAT 6004; *Soucy* c. *Ville de Rivière-du-Loup*, 2018 QCTAT 4066.

5 Julie BOURGAULT, fasc. 11 : « Liberté d'association », dans Guylaine VALLÉE et Katherine LIPPEL (dir.), *Rapports individuels et collectifs du travail*,coll. « JurisClasseur Québec. Collection Droit du travail », Montréal, LexisNexis, 2009 - [à jour, Octobre 2016]; *Shapiro* c. *Lesage*, C.S., Montréal, 500-05-002007-829, 21 septembre 1984, j. Belleville, AZ-84149110;*Vallée* c. *Hôpital Jean-Talon*, C.A., Montréal, 500-09-002691-962, 9 juin 1999, jj. Proulx, Deschamps et Pidgeon, AZ-50067036; *Bilodeau* c. *Réseau de transport de la Capitale*, 2009 QCCRT 448.

tenu de ses fonctions syndicales. Son nom demeure toutefois inscrit sur la liste prioritaire et deux autres tutrices sont embauchées pour la remplacer. Leurs noms sont aussi inscrits à la liste, mais à titre de tutrices additionnelles.

[15] À la même époque, madame Benessaieh signale à l'employeur son intention de procéder à la révision d'un de ces cours qui nécessite une mise à jour.

[16] Deux ans plus tard, soit en mai 2018, quatre appels de candidatures sont lancés pour créer de nouvelles listes prioritaires pour quatre cours. La professeure dit les avoir révisés et changés les exigences de qualification qu'ils requièrent. Ces appels de candidatures impliquent que madame Turgeon, jusqu'alors prioritaire, doit démontrer à nouveau qu'elle détient les compétences nécessaires pour encadrer les étudiants de ces cours. En juin, le syndicat sous la plume de la salariée, dépose quatre griefs pour contester les changements dans les exigences de qualification[6]. Le 24 juillet 2018, l'employeur l'informe qu'elle ne détient pas ces compétences.

[17] Pendant ce temps, de difficiles négociations collectives se tiennent entre le syndicat et l'employeur et tous reconnaissent que les relations sont mauvaises. C'était aussi le cas avant l'élection de la salariée au poste de présidente, mais la pression s'accentue. Ainsi, en avril et en mai 2018, la salariée intervient publiquement sur le conflit qui oppose le syndicat à l'employeur dans le cadre du renouvellement de la convention collective, mais aussi au regard de contrats octroyés par l'employeur à l'externe. Ces actions coïncident avec les appels de candidatures qui conduiront au retrait de son nom, en juillet, des listes prioritaires.

[18] Le Tribunal considère que, dans les circonstances, la mesure imposée à la salariée coïncide avec sa participation à diverses actions syndicales.

[19] Dès lors, les critères donnant ouverture à la présomption sont rencontrés. Le retrait ou le refus d'inscrire son nom sur la liste prioritaire est donc présumé être une mesure prise contre elle à cause de ses activités syndicales.

CETTE MESURE EST-ELLE JUSTIFIÉE PAR LES NOUVELLES EXIGENCES DE QUALIFICATION OU S'AGIT-IL D'UN PRÉTEXTE POUR SE DÉBARRASSER D'ELLE?

[20] Pour renverser cette présomption, l'employeur doit démontrer une autre cause juste et suffisante d'avoir retiré son nom de la liste de priorité.

---

6 Syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-Université – CSN, griefs nos 158-18, 159-18, 160-18, 161-18, 163.18, 14 juin 2018.

[21] La salariée agit comme tutrice dans le cadre de ces cours depuis leur création en 2010 et 2011. La qualité de son travail n'a jamais été remise en question par la professeure responsable de ceux-ci.

[22] Toutefois, l'employeur avance que la mise à jour de ces cours a entraîné des changements au niveau des exigences de qualification. Dès lors, une nouvelle liste prioritaire devait être établie afin de tenir compte de ces changements. Or, la salariée ne rencontre pas l'une de ces nouvelles qualifications, selon lui. Ce serait là une « *cause sérieuse, par opposition à un prétexte*[7] », et le véritable motif à l'origine de sa décision.

[23] La position patronale repose donc sur la convention collective des tuteurs qui lui permet de procéder à un appel de candidatures afin de créer une nouvelle liste lorsque les exigences de qualifications sont changées à la suite d'une « *modification substantielle*[8] » d'un cours.

[24] Lors de l'audience, la salariée a voulu démontrer qu'il n'y avait pas de modifications substantielles permettant des changements dans les exigences professionnelles. L'employeur s'est objecté à cette preuve, arguant que le Tribunal n'a pas compétence pour interpréter cette convention ni décider s'il y a eu, ou non, de telles modifications, cela étant du ressort exclusif de l'arbitre. Il s'oppose donc à toute preuve à cet égard.

[25] Prise sous réserve, cette objection doit maintenant être rejetée.

[26] La jurisprudence reconnaît que le Tribunal doit parfois examiner les dispositions d'une convention collective afin de déterminer s'il y a une autre cause juste et suffisante[9] à la mesure contestée. Il doit s'assurer que la décision repose à tout le moins sur une apparence de droit, sans pour autant trancher l'interprétation de la convention collective[10]. Cet exercice s'impose dans le présent cas, considérant les motifs invoqués par l'employeur au soutien de sa décision.

[27] Or, la preuve démontre qu'il n'a pas tenu compte de la convention collective des tuteurs. Les personnes chargées de décider d'éventuels changements aux exigences de

---

7 Julie BOURGAULT, précitée, note 5, par. 36.

8 Convention collective entre la Télé-Université et le Syndicat des tuteurs et tutrices, 2012-2016, art. 7.06.?

9 *Tremblay* c. *Les centres d'hébergement et de soins de longue durée de mon quartier*, 2005 QCCRT 0498; *Dubé* c. *Collège St-Jean-Vianney*, 2010 QCCRT 0455; *Podkhlebnik* c. *Université du Québec à Montréal*, 2015 QCCRT 405.

10 *Daignault* c. *Centre de santé et de services sociaux d'Argenteuil*, 2007 QCCRT 0358, par. 63.

qualification n'ont tout simplement pas vérifié, si ceux-ci respectaient cette convention. En fait, la convention a été ignorée par les représentants de l'employeur.

La convention collective des tuteurs et tutrices

[28] Ainsi, la convention collective permet la modification des exigences de qualification lorsque des modifications substantielles en cours le justifient[11]. La convention précise que des changements au niveau du sigle et du titre du cours de même que dans les « *données factuelles dans le contenu de cours : nouvelles législations, données statistiques actualisées, etc.*[12] » ne constituent pas des « *modifications substantielles* ».

[29] Quant aux exigences professionnelles, on mentionne qu'elles doivent être pertinentes, en relation directe avec le cours et avec les responsabilités des tuteurs[13]. Elles doivent être transmises au syndicat avant et après leur révision et l'employeur doit également justifier les changements.

[30] Ce sont les professeurs qui ont la responsabilité d'établir les exigences de qualification et d'évaluer les candidats aux postes de tuteurs. Toutefois, il incombe au *Service des ressources académiques* de l'employeur de veiller aux respects des règles prévues à la convention des tuteurs.

[31] C'est donc la professeure Benessaieh qui a procédé à cette révision. Interrogée quant à l'existence de *modifications substantielles* au sens de cette convention, elle admet l'ignorer parce qu'elle ne connaît pas ces critères ni cette convention collective. Elle ne s'en préoccupe pas parce qu'elle estime que la convention des professeurs prévaut. De plus, à son avis, la liberté académique dont elle dispose ne peut pas être restreinte par la convention collective des tuteurs.

[32] Quant au *Service des ressources académiques*, sa directrice, madame Loiselle, ne sait pas si des vérifications de conformité avec la convention ont été effectuées par des membres de son équipe. Ce n'est que devant la contestation de l'évaluation de la candidature de la salariée qu'elle s'est impliquée au dossier et uniquement pour revoir cette évaluation. La conformité des nouvelles exigences de qualification n'a pas été considérée. Elle relève des professeurs. En d'autres termes, l'employeur n'a pas vérifié si les exigences pouvaient être modifiées, et dans quelle mesure. Il a simplement remis en question le fait que la salariée ne les rencontrait pas, selon l'analyse de la professeure.

---

11 Précitée, note 8, art. 7.07c).

12 *Id.*, art. 7.06.

13 *Ibid.*, art. 7.01.

[33] Quant aux différents avis et motifs que l'employeur doit donner au syndicat selon la convention, ils n'ont pas été fournis.

[34] Enfin, l'assemblée des professeurs du département de sciences humaines, lettres et communications a approuvé les modifications des exigences lors de sa réunion du 29 août 2018. À ce moment, toutefois, les appels de candidatures basés sur ces nouvelles exigences étaient complétés et le nom de la salariée, déjà retiré de la liste prioritaire.

[35] Le Tribunal constate donc que l'employeur a modifié les exigences de qualification et retiré le nom de la salariée, sans égard pour la convention collective qui lui est applicable. Ces décisions ont été prises sans considération pour les critères et des exigences qu'elle impose. Ni la professeure, ni la directrice des ressources académiques, ni l'assemblée départementale n'ont vérifié si cette décision était en accord ou en violation de cette convention.

[36] En prétendant que sa décision repose sur la convention des tuteurs, l'employeur tente donc de justifier, après coup, une décision qui dans les faits a été prise sans considération pour celle-ci. On ne saurait y voir la véritable cause de la mesure prise contre madame Turgeon.

La révision des cours

[37] Subsidiairement, l'employeur soutient que, dans les faits, la révision des cours a conduit à des modifications substantielles, si bien qu'il pouvait changer les exigences de qualification.

[38] À ce propos, la professeure explique que la mise à jour implique un important travail de révision. Elle invoque les changements dans l'actualité, telle la présence de nouveaux chefs d'État au Canada et aux États-Unis, les importants mouvements de migration. De plus, les références à des ouvrages et vidéos doivent être actualisées. Par exemple, pour le cours Introduction au développement international : elle note que « *25%-30% des contenus [sont] mis à jour (actualités politiques canadiennes et internationales, conjoncture mondiale, données statistiques, images et graphiques, liens à sites et documents d'appoint et bibliographies commentées) dans les 15 séances en ligne du cours. Incluant consignes d'évaluation et questions d'examen (révisions 20%)*[14] ». Ce descriptif des modifications est repris presque intégralement pour les trois autres cours.

[39] Selon la salariée, ces mises à jour portent sur des « *données factuelles dans le contenu de cours : nouvelles législations, données statistiques actualisées, etc.*[15] », c'est-à-dire sur des éléments qui ne sont pas des modifications substantielles au sens de la

---

14 Voir courriel du 22 mai 2018, de Affef Bennessaieh à Caroline Avoine, pièce E-3.

15 Précitée, note 8, art. 7.06.

convention collective, et ce, même s'ils sont nombreux. En apparence, cet argument de la salariée présente une certaine valeur. Mais il y a plus.

[40] Au moment où les appels de candidatures sont lancés pour recruter des tuteurs qui répondent aux nouvelles exigences de qualification, un seul cours est effectivement modifié. Le second sera mis en ligne au trimestre suivant, soit à l'automne 2018. Quant aux deux autres, la professeure explique que ce sont toujours les versions originales qui sont offertes aux étudiants au moment des audiences, en février 2019. Elle prévoit même que pour l'un d'entre eux, la révision ne sera effective qu'au cours de l'année 2020.

[41] En d'autres termes, deux des cours pour lesquelles la salariée est déclarée non qualifiée n'ont pas encore été effectivement modifiés. Or, les qualifications de la salariée pour ceux-ci sont reconnues.

[42] Comment croire alors que ce sont les modifications au cours qui ont nécessité la mise en place de nouvelles exigences de qualification, puisqu'elles ne sont pas effectives? Comment croire que c'est parce qu'elle ne détient pas une des nouvelles qualifications, que la salariée s'est vu retirer le droit d'être tutrice pour ces cours? L'employeur ne propose aucune réponse à ces interrogations.

[43] Dès lors, il est inutile de s'attarder sur les nouvelles exigences afin de déterminer si elles découlent des cours remaniés, puisque certains de ceux-ci n'ont pas été mis en vigueur. Il est également inutile de décider si la salariée satisfait ou non à ces nouvelles exigences.

[44] L'employeur fait également valoir que la professeure qui a changé les exigences n'a aucune animosité envers la salariée ni envers le syndicat. Il estime improbable qu'elle ait annoncé un processus de révision de ses cours en 2016, et ce, dans le seul but de se débarrasser d'elle deux ans plus tard.

[45] Retenir cet argument impliquerait que l'employeur peut repousser la présomption d'une mesure illégale en invoquant l'absence de preuve d'une intention antisyndicale. De l'avis du Tribunal, ce n'est pas le cas.

[46] C'est par la démonstration d'une autre cause, réelle et véritable, que l'employeur peut obtenir le rejet de la plainte lorsque la mesure contestée est présumée illégale, et non pas en invoquant l'absence de preuve d'une animosité contre le syndicat ou ses membres.

[47] Or, la preuve ne convainc pas de l'existence d'une telle cause. La convention collective qu'on prétend appliquer a, en fait, été ignorée par les personnes concernées. Les cours qu'on prétend être modifiés substantiellement semblent plutôt avoir été

actualisés quant aux faits et certains de ceux qui exigeraient de nouvelles qualifications ne sont toujours pas dispensés aux étudiants.

[48] L'employeur n'a donc pas démontré de raison rationnelle pour expliquer ses décisions. Les faits soumis ne permettent pas de renverser la présomption d'une mesure de représailles. Au contraire, ils tendent à démontrer que la modification des cours a été utilisée comme prétexte pour priver la salariée de la priorité dont elle bénéficie à leur égard.

[49] La plainte est accueillie.

QUELLES SONT LES MESURES DE RÉPARATION APPROPRIÉES?

[50] Le Code énonce à son article 15 les mesures de réparation dont peut bénéficier une salariée victime de représailles :

> **15.** [...] le Tribunal peut:
>
> a) ordonner à l'employeur [...] 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 [...] 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.

[51] La salariée demande au Tribunal d'annuler la décision de l'employeur et d'ordonner que son nom soit inscrit au premier rang de la liste prioritaire des quatre cours. Elle réclame également une indemnité correspondant au salaire perdu et aux autres avantages dont elle a été privée.

[52] On l'a vu, l'employeur a procédé aux appels de candidatures sans d'abord appliquer ni même considérer la procédure prévue à la convention collective pour changer les exigences de qualification. Ces appels de candidatures, pour lesquelles la salariée n'aurait pas les qualifications requises, ont conduit au retrait de son nom des listes prioritaires à compter du 24 juillet 2018. Ce sont ces décisions qui constituent des mesures de représailles et qu'il convient d'annuler. Enfin, le nom de la salariée doit être

réinscrit à la liste de priorité, afin que les parties soient replacées dans l'état où elles étaient avant l'imposition de la mesure illégale.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

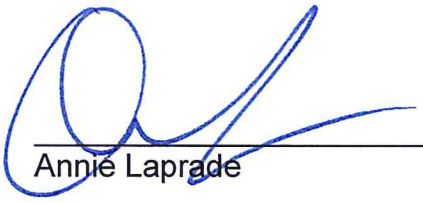
ACCUEILLE la plainte;

ANNULE les décisions de l'employeur du 24 juillet 2018 déclarant que **Nancy Turgeon** ne répond pas aux exigences de qualification des cours INT 2020, INT 1010, INT 2030 et INT 2010;

ORDONNE à **Télé-Université** de réinscrire le nom de **Nancy Turgeon** au premier rang de la liste de priorité des cours INT 2020, INT 1010, INT 2030 et INT 2010;

ORDONNE à **Télé-Université** de verser à **Nancy Turgeon** 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 privée la mesure imposée;

RÉSERVE sa compétence pour disposer des difficultés découlant de la présente décision.



Annie Laprade

Me Nancy Long
FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNNEQ-CSN)
Pour la partie demanderesse

Me Laurence Déry
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 4 mars 2019
/js