



Canada Industrial Relations Board ● Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8

Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Fax: (613) 947-5407

Motifs de décision

M. Denis Rousseau,

plaignant,

et

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

intimée.

Dossier du Conseil : 25819-C

CCRI/CIRB Décision n° **393**

Le 10 septembre 2007

Le Conseil était composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, ainsi que de MM. Bernard Paquet et André Lecavalier, Membres. Des audiences ont eu lieu à Montréal les 16 et 17 novembre 2006, du 5 au 9 février, les 11, 12, 23 et 24 avril et le 23 mai 2007.

Ont comparu :

M^e Isabelle Leblanc, pour M. Denis Rousseau;

M^e Robert Monette, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

Les motifs de décision de la majorité ont été rédigés par M^e Louise Fecteau, Vice-présidente. L'opinion dissidente formulée par M. Bernard Paquet, Membre, se trouve à la suite de la décision de la majorité.

I - Plainte

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 7 juillet 2006 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par M. Denis Rousseau (le plaignant), alléguant que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur) aurait violé le sous-alinéa 94(3)a(i) et l'article 96 du *Code*. M. Rousseau reproche à son employeur de l'avoir congédié en raison de ses activités syndicales. À titre de mesure de redressement, le plaignant demande entre autres au Conseil d'ordonner à l'employeur sa réintégration.

[2] Plusieurs témoins ont été entendus pour le compte du CN, soit M. Nicholas Zampieri, directeur intégration, Groupe de la technologie de l'information (TI); M^{me} Susan Ward, directrice des ressources humaines, Groupe de TI; M. Andreas Tsatoumas, chef d'équipe, Groupe de TI; M^e William McMurray, avocat principal; M. Pat Savoie, gérant, Groupe de TI; et M. Doug Wilson, directeur principal, Groupe de TI.

[3] La procureur du plaignant a appelé les personnes suivantes à témoigner : M. Réjean Beaudet, membre de l'exécutif du Syndicat des employés de TVA; M. Jonathan Caron, administrateur réseau principal; M. Daniel Nadeau, administrateur réseau; M. Serge Séguin, administrateur réseau; M. Andreas Tsatoumas, chef d'équipe - administrateur réseau; ainsi que son client, M. Rousseau.

[4] Le Conseil n'entend pas fournir un compte rendu complet des témoignages; il s'en tiendra plutôt à tracer les grandes lignes de la preuve jugée pertinente et nécessaire pour les fins de la présente décision.

II - Contexte et faits

[5] De novembre 2003 jusqu'au 20 mai 2005, le plaignant était au service de Technologies NexxLink, entreprise qui fournissait des services au CN.

[6] Étant en terrain connu et ayant eu l'occasion de travailler au CN comme consultant pendant presque deux ans auprès du Groupe de TI, M. Rousseau a été embauché par le CN pour travailler au sein de l'équipe. Il débuta son emploi le 24 mai 2005, à titre d'analyste réseau, grade 10, tel qu'en fait foi le contrat de travail produit en preuve comme pièce P-1. Mis à part les clauses de rémunération, le contrat prévoyait aussi une période d'essai de six mois :

7. Période d'essai : Vous devrez compléter une période d'essai de six (6) mois. Votre supérieur immédiat révisera par la suite votre performance afin que votre statut soit confirmé (*sic*) dans ce poste.

[7] L'évaluation du rendement de M. Rousseau s'est faite en même temps que l'évaluation annuelle du rendement de tous les autres employés du Groupe de TI, soit en janvier 2006. M. Rousseau était alors un employé permanent, puisque les six mois de la période d'essai étaient écoulés. La preuve démontre que le rendement du plaignant était supérieur à la moyenne du rendement des autres employés, ce qui lui a donné droit à une augmentation de salaire de 4 % et une prime de rendement de 5,198 \$ après les six mois de services effectués en 2005, soit de mai à décembre 2005.

[8] Du **6 avril au 2 juin 2006**, le plaignant s'est absenté de son travail pour des raisons de maladie. **Le vendredi 2 juin 2006**, le plaignant a avisé son supérieur immédiat, par message vocal, qu'il revenait au travail le lundi 5 juin. **Le même jour, soit le 2 juin 2006**, le plaignant a fait parvenir un courriel à plusieurs de ses collègues du CN en les invitant à se joindre à un syndicat :

Le temps est venu de se regrouper

Depuis quelques temps, nous sommes plusieurs à subir les nouvelles politiques de la direction :

- Perte de primes qui étaient payées auparavant;
- Non paiement des heures supplémentaires;
- Difficulté à reprendre ce temps supplémentaire; (Bank Time)
- Pertes de certains avantages qui étaient octroyées précédemment;
- Restructurations dénuées de sens;
- Régime de travail de plus en plus autoritaire et autocratique;
- Maladie pour épuisement professionnel de plus en plus fréquents des collègues de travail;

...

C'est pourquoi je vous propose de vous joindre à moi et à plusieurs autre collègues de travail et de signer la carte d'adhésion du syndicat SCFP. Ce syndicat, affilié à la FTQ, a une grande expérience dans les relations de travail avec les compagnies de grande envergure et de statures nationales et internationales telles que le CN.

...

Un des vos collègues;
Denis Rousseau, (4692)
administrateur réseau, Canadien National

(sic)

[9] Le plaignant a été congédié le jour même de son retour au travail. Une lettre de congédiement, datée du 10 avril 2006, lui a été remise le matin du 5 juin 2006, et stipule ce qui suit :

Monsieur Rousseau,

Les conversations que nous avons eues et la lettre du 17 mars 2006 qui a suivi celles-ci soulignaient clairement l'importance de modifier votre comportement inadéquat au travail.

On m'a signalé que vous continuez de ne pas collaborer avec vos chefs d'équipe, au point de contester la décision qu'ils ont prise à la suite des événements qui se sont produits le 17 mars, et que vous avez refusé à maintes reprises de prendre possession de notre lettre concernant le soutien par télé-avertisseur. Cette situation, combinée au temps considérable que nous avons passé avec vous en discussions et justifications à propos de décisions administratives prises relativement à la disponibilité à assurer le soutien par télé-avertisseur et à votre salaire actuel, entre autres choses, montrent clairement l'absence de quelque amélioration que ce soit. Nous sommes d'avis que votre comportement gênant et votre refus de travailler dans notre service d'une manière constructive et positive sont tout à fait incorrects. Dans l'ensemble, ce type de comportement est incompatible avec le maintien de votre emploi au CN.

Nous vous avisons que votre cessation d'emploi au CN prend effet immédiatement. Le CN vous versera, à titre de pré-avis, une somme représentant quatre semaines de salaire. De plus, vous recevrez une indemnité compensatrice, calculée au prorata des semaines travaillées, pour les journées de vacances non prises auxquelles vous avez droit.

(s) Doug Wilson
Directeur Télécommunications

c.c. Andreas Tsatoumas
Nicholas Zampieri

[10] Le plaignant soutient avoir été congédié en raison de ses activités syndicales. Il allègue avoir participé activement à une campagne de syndicalisation dans son milieu de travail, qui aurait eu lieu de septembre 2005 à avril 2006.

III - Témoignages

A - L'employeur

1 - Doug Wilson, directeur principal, Groupe de TI

[11] C'est M. Doug Wilson, Directeur principal, Groupe de TI qui a pris la décision de mettre fin à l'emploi de M. Rousseau. Il décrit dans son témoignage les circonstances qui ont conduit à sa décision.

[12] Selon M. Wilson, M. Rousseau a été embauché pour qu'il devienne éventuellement un supérieur du Groupe de TI. Ce faisant, la qualité du travail de M. Rousseau n'était nullement remise en question.

[13] Pourtant, M. Wilson reproche à M. Rousseau de ne pas s'être intégré au reste de l'équipe et d'avoir failli à ses engagements en regard de la philosophie et de la direction du CN. Les circonstances qui l'ont amené à ce constat sont décrites dans les paragraphes qui suivent.

[14] Le tout aurait commencé vers le mois de janvier 2006, soit après que M. Rousseau eut été informé de son évaluation du rendement et de son augmentation de salaire. L'évaluation du rendement de M. Rousseau du 6 décembre 2005 a donné lieu à une augmentation salariale de 4 %, ce qui établissait la rémunération de M. Rousseau à 70 928 \$. M. Rousseau a de plus reçu une prime de rendement de 5 198 \$. Selon M. Wilson, le plaignant a réagi de façon négative à l'ensemble de l'évaluation et à sa nouvelle rémunération. Il a d'ailleurs exprimé son mécontentement à plusieurs occasions au cours des semaines qui ont suivi à ses supérieurs et collègues de travail, soit à MM. Tsatoumas et Zampieri et à M. Jonathan Caron, son ex-patron. Puisque le plaignant insistait pour rencontrer M. Wilson, il a rencontré M. Rousseau. M. Rousseau lui aurait fait valoir que même M. Jonathan Caron croyait qu'il méritait une meilleure augmentation de salaire. M. Wilson lui aurait alors indiqué que sa décision ne concernait pas M. Caron et qu'il la maintenait.

[15] Selon le témoin, malgré cette discussion, M. Rousseau aurait continué de manifester son insatisfaction à l'égard de son salaire. Il en aurait entre autres discuté avec M. Nick Zampieri, membre de l'équipe de gestion, qui a soulevé cette question lors d'une réunion de gestion hebdomadaire. M. Wilson aurait alors réitéré sa position et répété qu'il avait déjà informé M. Rousseau que son augmentation de salaire ne serait pas révisée, et que sa décision était finale. M. Wilson se souvient également avoir eu une conversation avec M. Jonathan Caron à ce sujet et que ce dernier, selon les dires du témoin, n'aurait jamais fait de promesse à M. Rousseau relativement à la révision de son augmentation de salaire.

[16] Malgré ces mises au point, M. Wilson indique que M. Rousseau a continué d'insister auprès de M. Zampieri et de M. Tsatoumas, son supérieur immédiat, et de montrer son insatisfaction face à la décision de la direction. M. Wilson a qualifié le comportement de M. Rousseau, d'inapproprié, compte tenu des valeurs et de la culture du CN.

[17] M. Wilson a relaté une autre situation qui, conjuguée à la première, aurait fait en sorte que l'avenir de M. Rousseau au sein de l'entreprise a dès lors été remis en question. Il s'agit de l'incident que nous nommerons « l'incident du télé-avertisseur » et qui est survenu au cours de la période précédant la semaine du 20 mars 2006. L'une des responsabilités incombant à l'équipe de travail du Groupe de TI, est d'être en disponibilité par télé-avertisseur, en dehors des heures normales de travail, dans le but d'assurer le soutien du réseau du CN. M. Rousseau et d'autres de ses collègues devaient être en disponibilité à tour de rôle. M. Pat Savoie, gérant du Groupe de TI, et qui relevait directement de M. Wilson, a témoigné de l'incident dans de plus amples détails.

2 - M. Pat Savoie, gérant, Groupe de TI

[18] Selon le témoignage de M. Savoie, le plaignant ainsi que MM. Anil Chauhan et Serge Séguin, deux collègues de travail de M. Rousseau, auraient refusé d'être en disponibilité pour la semaine du 20 mars 2006. Au cours d'une réunion réunissant les trois individus, M. Rousseau aurait justifié son refus par le fait qu'il était « brûlé » ayant été en disponibilité la semaine précédente et qu'il s'était de plus engagé à suivre un cours de pilotage durant ladite semaine. Les deux autres personnes auraient refusé l'une après l'autre d'être en disponibilité. M. Savoie a témoigné qu'après cet incident,

une lettre de réprimande a été remise aux trois employés ayant refusé d'être en disponibilité, dont M. Rousseau. Cette lettre, datée du 17 mars 2006, a été remise en main propre à chacun des employés vers la fin du mois de mars 2006. M. Rousseau aurait catégoriquement refusé de prendre la lettre que voulait lui remettre M. Nick Zampieri. M. Savoie a aussi témoigné avoir participé à une des réunions hebdomadaires de gestion dans les jours qui ont suivi l'incident du télé-avertisseur, au cours de laquelle l'attitude négative, et le manque de collaboration de M. Rousseau, de même que son congédiement possible auraient fait l'objet d'une discussion.

[19] M. Savoie a ajouté avoir participé à une réunion de la direction au cours de laquelle la décision de congédier M. Rousseau aurait été prise. Il souligne qu'une lettre de congédiement devait lui être remise au début du mois d'avril 2006.

3 - M. Nicholas Zampieri, directeur intégration, Groupe de TI

[20] M. Zampieri est au service du CN depuis 1998. Il est gérant du Groupe de TI. Il a fait état de la réorganisation du groupe, qui a pris effet en Novembre 2005, en mentionnant qu'avant cette période M. Rousseau se rapportait à M. Jonathan Caron. Le témoin a souligné que depuis la réorganisation, M. Rousseau se rapportait à un chef d'équipe, M. Tsatoumas. M. Zampieri a confirmé le témoignage de M. Wilson, c'est-à-dire que M. Rousseau était très insatisfait de son augmentation de salaire et qu'il avait même critiqué le processus d'évaluation en disant qu'il était inefficace. M. Zampieri a confirmé avoir eu plusieurs conversations avec M. Rousseau relativement à son augmentation de salaire.

[21] En ce qui a trait à l'incident du télé-avertisseur, M. Zampieri a indiqué avoir participé à une réunion de la direction au cours de laquelle il avait été convenu qu'une lettre de réprimande serait transmise aux trois employés qui avaient refusé d'être en disponibilité durant la semaine du 20 mars 2006. M. Zampieri a également relaté la réunion au cours de laquelle la lettre de réprimande devait être remise à MM. Chauhan, Séguin et Rousseau. Il a indiqué que MM. Chauhan et Séguin avaient accepté la lettre alors que M. Rousseau l'avait refusée et demandé de rencontrer MM. Tsatoumas et Savoie. M. Zampieri aurait alors dit à M. Rousseau que la lettre ne mettait pas fin à son emploi, qu'il devait tourner la page et clore l'événement.

[22] M. Zampieri a ajouté avoir participé à une autre réunion avec MM. Tsatoumas, Savoie et Rousseau toujours à l'égard de l'incident du télé-avertisseur, et que le plaignant a une fois de plus refusé la lettre. M. Zampieri aurait avisé M. Rousseau que son comportement négatif était inacceptable, que cela ne correspondait pas à la culture du CN et qu'il devait modifier son comportement ou prendre une décision. Le témoin a affirmé avoir dit à M. Rousseau qu'il ne « fittait » plus dans l'entreprise.

[23] M. Zampieri a confirmé le témoignage de M. Savoie voulant que lors d'une réunion de la direction tenue au début du mois d'avril 2006, l'avenir de M. Rousseau au sein du CN a fait l'objet d'une discussion. Il a soutenu que la direction a alors décidé de mettre un terme à l'emploi de M. Rousseau en précisant que la lettre de congédiement devait lui être remise le 10 avril 2006.

4 - M^{me} Susan Ward, directrice des ressources humaines

[24] M^{me} Susan Ward travaille pour le CN depuis 1991. Elle y exerce un rôle de soutien en ressources humaines, entre autres auprès du Groupe de TI dirigé par M. Wilson. Ses responsabilités sont notamment de conseiller les directeurs du CN dans la gestion des ressources humaines, y compris en matière de congédiement. Elle précise toutefois ne pas prendre les décisions pour les directeurs; son rôle en est un de soutien.

[25] Relativement au dossier de M. Rousseau, M^{me} Ward a souligné avoir dans un premier temps participé à la rédaction de la lettre de réprimande du 17 mars 2006. Elle a également affirmé avoir pris part à des discussions avec M. Wilson et M^e William McMurray, avocat principal au CN, au début du mois d'avril 2006 concernant l'avenir de M. Rousseau au sein du CN. Elle affirme que M. Wilson aurait exprimé son insatisfaction à l'égard de M. Rousseau. Il aurait fait valoir que M. Rousseau était de plus en plus difficile à superviser, qu'il avait un effet négatif auprès des autres employés de son équipe et qu'il ne répondait pas aux attentes de l'entreprise. M^{me} Ward a confirmé qu'au cours de cette même réunion, tenue au début d'avril 2006, des discussions portant sur le congédiement de M. Rousseau ont eu lieu et que, puisque M. Rousseau n'avait pas encore complété une année de service continu, il n'aurait pas eu de recours en vertu des lois du travail.

[26] En ce qui concerne la lettre de congédiement du 10 avril 2006, M^{me} Ward a affirmé avoir préparé le projet de lettre en anglais, le 6 avril 2006, puis l'avoir soumis à M. Wilson. Elle souligne que la date du 10 avril a été choisie en raison de la culture de l'entreprise de mettre fin à un emploi un lundi plutôt qu'un vendredi comme c'était normalement le cas. Il a été mis en preuve également que M^{me} Ward a transmis le projet de lettre de congédiement au service de traduction le matin du 6 avril 2006. La preuve révèle également que le projet de lettre traduit a été renvoyé à M^{me} Ward à la fin de la même journée, tel qu'elle l'avait demandé.

[27] M^{me} Ward a indiqué que le congédiement de M. Rousseau n'a finalement pas eu lieu le lundi 10 avril 2006 puisqu'il s'était absenté en congé de maladie à compter du 6 avril 2006. Puisque la direction ignorait combien de temps M. Rousseau serait absent, il a été décidé d'attendre son retour au bureau pour procéder à son congédiement.

[28] M^{me} Ward a indiqué que, le 2 juin 2006, M. Wilson l'a informée que M. Rousseau retournerait au travail le 5 juin 2006, soit le lundi suivant. Elle a témoigné avoir participé à une rencontre avec MM. Wilson, Zampieri et McMurray dans l'après-midi du 2 juin, au cours de laquelle il a été décidé de remettre la lettre de congédiement à M. Rousseau le 5 juin 2006, dès son retour au travail. C'est également au cours de cette rencontre que la direction aurait été informée du courriel de M. Rousseau invitant ses collègues à se syndiquer. M^{me} Ward a précisé qu'une conférence téléphonique a été tenue avec le procureur du CN et que la décision de congédier M. Rousseau a été maintenue malgré le courriel de M. Rousseau.

5 - M^e William McMurray, avocat principal

[29] M^e McMurray, avocat principal au CN, est principalement responsable de l'application de la législation dans le domaine du transport. Il agit également comme conseiller pour le CN en matière de relations du travail. Il a fait état de son implication en ce qui concerne le congédiement de M. Rousseau. Il a précisé avoir été consulté par courriel sur un projet de lettre de congédiement de M. Rousseau le 6 avril 2006, qui lui a été transmis par M^{me} Ward. Une réunion s'est ensuivie entre M. Wilson et M^{me} Ward pour discuter notamment du congédiement du plaignant avant la fin de la

période d'un an de service continu. M^e McMurray a confirmé qu'il avait été décidé de remettre la lettre de congédiement à M. Rousseau le 10 avril 2006 en invoquant le principe que le CN évite dans la mesure du possible de terminer un emploi un vendredi.

6- M. Andreas Tsatoumas, chef d'équipe - Groupe de TI

[30] M. Tsatoumas est au service du CN depuis 1990. Il était le supérieur immédiat de l'équipe pour laquelle travaillait M. Rousseau. La preuve révèle que M. Tsatoumas n'a d'aucune manière participé à la décision de congédier M. Rousseau.

[31] Lorsqu'il a été interrogé par le procureur de l'employeur puis contre-interrogé par le procureur du plaignant, M. Tsatoumas s'est contredit à propos des activités syndicales qu'aurait exercées le plaignant.

[32] Au cours de l'interrogatoire principal, M. Tsatoumas a confirmé que M. Rousseau était très insatisfait de son évaluation du rendement et de l'augmentation de salaire qu'il avait obtenue en janvier 2006. Il a soutenu que M. Rousseau avait exprimé son mécontentement plusieurs fois au cours des semaines qui ont suivi, au point où le témoin s'est senti obligé d'en discuter avec M. Wilson, le gérant principal du Groupe de TI. Il a également soutenu que le mécontentement de M. Rousseau s'était manifesté par un changement de comportement et d'attitude au travail et qu'il sentait que le plaignant était de plus en plus mal à l'aise et stressé et que son travail était fait à la hâte.

[33] Quant à l'incident du télé-avertisseur, M. Tsatoumas a confirmé qu'une lettre de réprimande avait été adressée aux trois employés, y compris à M. Rousseau, mais que le plaignant a été le seul à refuser la lettre. Toujours relativement à cet incident, M. Tsatoumas a soutenu qu'il aurait indiqué à M. Rousseau qu'il devait changer d'attitude et s'adapter, et qu'il n'approuvait pas la manière dont la direction s'était comportée dans toute cette affaire, en faisant référence à la lettre de réprimande.

[34] M. Tsatoumas a relaté les circonstances entourant l'absence de M. Rousseau pour cause de maladie. Le 6 avril 2006, M. Rousseau aurait quitté son travail plus tôt qu'à l'habitude puisqu'il ne

se sentait pas très bien et voulait voir un médecin. Le 10 avril 2006, le témoin a rencontré M. Rousseau à l'extérieur des bureaux du CN et ce dernier lui aurait alors remis un billet de son médecin indiquant qu'il serait absent pour quelques semaines. M. Rousseau aurait alors posé des questions sur son avenir au CN et discuté de l'incident du télé-avertisseur.

[35] M. Tsatoumas a affirmé avoir eu une deuxième rencontre, au cours du mois de mai, avec M. Rousseau alors qu'il était toujours en congé de maladie. Il a soutenu que M. Rousseau lui aurait alors remis un deuxième billet du médecin et précisé qu'aucune discussion n'a eu lieu relativement à l'avenir de M. Rousseau au CN. Il a soutenu qu'il n'était pas au courant de l'avenir professionnel de M. Rousseau au CN à cette période.

[36] Tout au long de l'interrogatoire principal, M. Tsatoumas a affirmé n'avoir jamais entendu parlé, ni n'avoir eu quelque discussion que ce soit et avec qui que ce soit, y compris M. Rousseau, relativement aux activités syndicales de ce dernier.

[37] Relativement au courriel transmis par le plaignant le 2 juin 2006 invitant ses collègues à se syndiquer, M. Tsatoumas a affirmé avoir reçu la communication vers 14 h 30 au CN. Il a également confirmé que lorsqu'il a quitté le bureau le vendredi 2 juin 2006 il ne savait pas que M. Rousseau allait être congédié le lundi matin suivant, soit à son retour au travail. Il a précisé avoir appris le congédiement de M. Rousseau après que Nick Zampieri, son supérieur immédiat l'en eut informé.

[38] **Lorsque contre-interrogé par la procureure du plaignant**, M. Tsatoumas a déclaré avoir rencontré M. Rousseau au début de novembre 2006, soit plusieurs mois après le congédiement du plaignant, au restaurant La Cage aux Sports du Centre Bell. M. Tsatoumas estimait qu'entre 20 et 25 employés du CN étaient présents, dont MM. Jonathan Caron et Serge Séguin. Il a déclaré qu'au cours de cette rencontre, il aurait dit à M. Rousseau que la direction du CN connaissait l'existence de ses activités syndicales depuis les mois de janvier ou février 2006. Plus encore, le témoin a ajouté avoir dit à M. Rousseau qu'il avait participé à une réunion de gestion au printemps 2006, à laquelle MM. Wilson, Zampieri, Savoie étaient présents, et que des discussions avaient porté sur les activités syndicales du plaignant.

[39] Lorsqu'il a été réinterrogé par le procureur de l'employeur sur sa déclaration initiale qu'il n'avait jamais eu connaissance des activités syndicales de M. Rousseau, M. Tsatoumas a confirmé que lors de la préparation de son témoignage, il avait bel et bien indiqué au procureur que d'aucune manière le CN ou lui-même n'avait eu connaissance des activités syndicales de M. Rousseau, à l'exception du courriel du plaignant en date du 2 juin 2006.

[40] Contrairement à ce que M. Tsatoumas a précisé au cours de son témoignage principal, il a affirmé avoir rencontré M. Rousseau à deux autres reprises et avoir eu des entretiens téléphoniques et échanges de courriels durant le congé de maladie de ce dernier. Il a aussi admis que son témoignage avait induit en erreur l'employeur et M. Rousseau, et précisé que c'était sans mauvaise intention.

[41] Enfin, à l'exception de M. Andreas Tsatoumas, les témoins de l'employeur ont été unanimes à affirmer que l'employeur ignorait les activités syndicales du plaignant. À l'exception du courriel transmis par le plaignant dont ils ont pris connaissance dans l'après-midi du 2 juin 2006, tous ont soutenu qu'ils ignoraient ou qu'ils n'avaient jamais entendu parler ou discuté avec d'autres collègues d'activités syndicales qu'aurait pu exercer M. Rousseau. À l'exception de M. Andreas Tsatoumas, tous les témoins de l'employeur qui ont participé aux réunions de gestion pendant que M. Rousseau était au service du CN ou qui ont pris part aux discussions et à la décision de mettre fin à l'emploi de M. Rousseau ont affirmé n'avoir jamais entendu parler ou n'avoir discuté de quelque activité syndicale qu'aurait pu exercer M. Rousseau pendant qu'il était au service du CN.

B - Le plaignant

1 - M. Denis Rousseau, plaignant

[42] M. Rousseau a décrit les circonstances entourant son évaluation du rendement et son augmentation de salaire, et a confirmé qu'il était réellement déçu des résultats. Il était également déçu du fait que la direction n'ait pas donné suite à la formation qu'il aurait dû recevoir et qui lui aurait été promise lors de son embauche. Il a précisé qu'il a eu des discussions avec M. Tsatoumas relativement à son insatisfaction, et peut-être une autre conversation avec M. Zampieri.

[43] En ce qui concerne l'incident du télé-avertisseur, le plaignant a soutenu que des solutions avaient été suggérées à M. Pat Savoie, mais que ce dernier les avait rejetées. Il a confirmé que des cours de pilotage, auxquels il s'était inscrit depuis un certain temps, l'empêchaient d'être en disponibilité durant la semaine du 20 mars 2006.

[44] M. Rousseau a affirmé qu'il était d'accord avec le fait qu'il y ait une réorganisation au sein de son groupe à la fin de l'année 2005, mais qu'il était en désaccord avec la façon dont elle s'est opérée.

[45] Pour ce qui est des activités syndicales qu'il a pu exercer, le plaignant a affirmé avoir eu des discussions informelles avec des collègues de travail au cours de l'année 2005 - 2006 mais il a mentionné qu'elles n'avaient été faites qu'à la blague et qu'il n'y avait rien de formel ou de sérieux dans leur contenu. Les discussions tenues avec ses collègues portaient sur la frustration entourant la mise en disponibilité par télé-avertisseur, sur le « bank time » (l'accumulation des heures) et sur le fait que la direction voulait engager des sous-traitants.

[46] M. Rousseau a dit avoir eu de réelles discussions sur la syndicalisation en novembre 2005 et plus précisément en janvier et février 2006 avec un ami, M. Réjean Beudet, membre de l'exécutif du syndicat des employés de TVA, qui l'a ensuite dirigé vers M^{me} Lise Gauvreau, conseillère syndicale du SCFP. C'est d'ailleurs M^{me} Gauvreau et M. Beudet qui l'auraient aidé à rédiger le courriel transmis à ses collègues entre 14 h et 15 h le 2 juin 2006. M. Rousseau indique également avoir invité ses collègues de travail à signer des cartes de membres le matin du 5 juin 2006, lorsqu'il a retrouvé ses collègues pour la pause de l'avant-midi, soit, juste avant qu'il ne soit congédié par la suite par M. Wilson.

[47] D'après M. Rousseau, dès le mois de février 2006, il a senti que l'attitude de la direction du CN envers lui avait changé et dès ce moment là, il était convaincu que la direction savait qu'il participait à des activités syndicales.

[48] M. Rousseau a affirmé avoir revu ses collègues de travail en novembre 2006 au restaurant La Cage aux Sports du Centre Bell. Il a affirmé que M. Tsatoumas lui aurait alors confié que la direction

savait qu'il participait à des activités syndicales depuis février 2006. M. Tsatoumas lui aurait de plus confié qu'il a assisté à une rencontre de la direction au printemps 2006, au cours de laquelle M. Savoie aurait soulevé la question des activités syndicales de M. Rousseau. Le témoin a ajouté que M. Serge Séguin se trouvait près d'eux et aurait entendu ladite conversation.

[49] M. Rousseau aurait alors demandé à M. Tsatoumas de lui confirmer cette information par courriel, ce à quoi M. Tsatoumas aurait acquiescé. M. Rousseau a également affirmé avoir eu deux ou trois autres conversations avec M. Tsatoumas par la suite au cours desquelles il aurait maintenu les propos qu'il lui avait confiés au restaurant en novembre 2006.

[50] M. Rousseau a décrit le contexte du courriel que lui a transmis M. Tsatoumas et qu'il a produit en preuve (Pièce P-4). Le courriel daté du 2 février 2007, soit près de sept mois après le congédiement de M. Rousseau, énonce ce qui suit :

Bonjour Andreas, pour faire suite à notre conversation de la semaine passée, j'aimerais clarifié certains faits concernant la lettre de réprimande au groupe et les raisons réels de mon congédiement. Peux-tu répondre le plus clairement possible selon ton souvenir à ces quelques questions?

1a. As tu été consulté pour la lettre de réprimande?
Non. J'ete mis au courant quand c'était fait.

b. est ce que tu étais en accord avec ces procédures?
Non.

2a. As tu été consulté pour mon congédiement?
Non. Sauf un fois que la decision était pris.

b. est ce que tu étais en accord?
Non.

3a. Pourrait tu me préciser à quel mois Pat Savoie a abordé le sujet de nos activités syndicales pour la première fois en meeting avec la direction?
le début de l'Annee - JAN/FEV 2006 - a cause que Serge Seguin n'était pas d'acc du move. Qui d'autre, Denis Rousseau, Jonathan Caron, etc ...

b. qui était présent à cette réunion?
Dan Green, Nick, Doug, Pat Savoie, Bruno Scarsini, moi et Daphne.

andreas tsatoumas
ciao

(sic)

[51] Relativement au courriel transmis par le plaignant, le 2 juin 2006, à ses collègues de travail et qui les invitait à se syndiquer, M. Rousseau a indiqué que cette stratégie avait été établie avec M. Réjean Beudet et M^{me} Gauvreau. M. Rousseau a affirmé que selon eux, c'est-à-dire lui-même, M. Beudet et M^{me} Gauvreau, il était clair que la direction du CN était au courant des activités syndicales de M. Rousseau, du moins en mai 2006.

2 - M. Serge Séguin, administrateur réseau

[52] M. Serge Séguin était un collègue de travail de M. Rousseau. Il travaille au CN depuis 1984 et a fait connaissance avec le plaignant lorsque ce dernier travaillait pour Technologies NexxLink Canada Inc. M. Séguin n'est plus un employé syndiqué depuis 2000. À la question du procureur du plaignant à savoir si M. Séguin avait entendu parler de syndicat depuis qu'il n'est plus syndiqué, le témoin a répondu que M. Rousseau avait évoqué la syndicalisation à la blague environ une dizaine de fois, mais sans plus. Ces discussions avaient eu lieu à la cafétéria du CN ou à la Place Ville-Marie durant les pauses des employés. Le témoin a également indiqué avoir rencontré M. Rousseau lorsqu'il était en congé de maladie, au mois de mai 2006. Ils ont mangé ensemble et M. Rousseau aurait encore parlé de syndicat. Il a dit n'avoir eu connaissance du congédiement de M. Rousseau qu'une fois le congédiement effectué.

[53] M. Séguin relate également la rencontre organisée en novembre 2006 à la Cage aux Sports. Il y avait selon le témoin une quinzaine de personnes, dont MM. Daniel Nadeau, Andreas Tsatoumas et Jonathan Caron. Les personnes présentes étaient toutes d'anciens collègues et employés du CN.

[54] À l'une des dernières questions de la procureure de M. Rousseau relativement à la connaissance de la conversation qui aurait eu lieu entre M. Tsatoumas et M. Rousseau au restaurant la Cage aux sports, M. Séguin déclare simplement avoir été interpellé par M. Rousseau qui se trouvait à l'écart avec M. Tsatoumas dans un corridor menant à la salle de toilette. M. Rousseau lui aurait alors dit que M. Tsatoumas venait de lui apprendre qu'il (M. Séguin) était soupçonné d'être un organisateur syndical.

3 - M. Daniel Nadeau, administrateur réseau

[55] Monsieur Nadeau est à l'emploi du CN depuis 34 ans. Il indique avoir travaillé avec M. Rousseau pendant environ 6 mois soit, au cours de la période où M. Rousseau était au service de Technologies NexxLink. C'est d'ailleurs M. Nadeau qui supervisait les tâches quotidiennes de M. Rousseau. M. Nadeau était un employé qui faisait partie de l'équipe de travail de M. Jonathan Caron. Il soumet que M. Rousseau s'est rapidement adapté aux membres de l'équipe dirigée par M. Caron et déclare que Monsieur Rousseau avait un bon comportement.

[56] M. Nadeau a déjà été syndiqué au CN mais ne l'est plus. Il affirme avoir entendu parler de syndicat à la fin de l'année 2005 et début de l'année 2006 par M. Rousseau. Il précise que M. Rousseau à plusieurs reprises, soit 6 ou 7 fois, aurait dit à la blague « on va se syndiquer ». Ces discussions ont eu lieu selon le témoin durant les pauses café ou pendant les repas du midi, à la Place Ville-Marie ou à la cafétéria de la gare centrale du CN.

[57] Après cela précise le témoin, il n'a pas réentendu parler de syndicat. Le témoin indique n'avoir jamais discuté de syndicat avec M. Zampieri, M. Tsatoumas ou M. Wilson.

4 - M. Jonathan Caron, administrateur principal du réseau

[58] M. Jonathan Caron était le superviseur de M. Rousseau lorsque ce dernier travaillait pour la firme Technologies NexxLink Canada Inc., puis durant la période précédant la réorganisation du groupe de M. Wilson au CN. C'est M. Caron qui a recommandé à M. Wilson d'engager M. Rousseau. Il a affirmé que l'objectif du CN était de faire de M. Rousseau un supérieur. Il a confirmé que M. Rousseau lui aurait fait part à deux ou trois reprises de son mécontentement à l'égard de son évaluation puis de son augmentation de salaire mais, comme il n'était plus le superviseur de M. Rousseau, il ne pouvait rien faire. M. Rousseau lui aurait également demandé d'intervenir auprès de M. Wilson pour le faire changer d'avis. M. Caron aurait alors glissé un mot à M. Wilson, mais sans résultat.

[59] M. Caron a également souligné que M. Rousseau aurait eu des divergences d'opinion avec M. Michel Lalonde, un nouveau membre du Groupe Télécom de TI. M. Caron avait demandé à M. Rousseau de « coacher » M. Lalonde, et à un certain moment donné, compte tenu des divergences d'opinion entre M. Lalonde et Rousseau, il aurait même recommandé à M. Wilson de les congédier les deux.

[60] M. Caron a affirmé avoir entendu parler de syndicalisation vers la fin de l'année 2005 par M. Rousseau. M. Rousseau lui en aurait parlé à six ou sept reprises lors de discussions informelles à la cafétéria, durant les pauses ou les lunches. Le tout se discutait à la blague selon le témoin.

5 - M. Réjean Beudet, membre de l'exécutif du Syndicat des employés de TVA

[61] M. Beudet est un employé du Groupe TVA et exerce des fonctions syndicales depuis 1994. Il possède une longue expérience en matière syndicale ayant entre autres participé aux négociations des dernières conventions collectives de travail chez son employeur. Il connaît M. Rousseau depuis une dizaine d'années. Il a dit avoir eu ses premières discussions sur la syndicalisation avec M. Rousseau en novembre 2005. M. Rousseau lui aurait fait part de difficultés à se faire payer pour les heures qu'il travaillait et se serait informé auprès de M. Beudet pour savoir comment le Groupe TVA fonctionnait. Il affirme que M. Rousseau était insatisfait de certaines de ses conditions de travail et qu'il n'était pas le seul au CN. C'est en février 2006 que M. Rousseau lui aurait fait part de son intention de rencontrer des représentants d'une organisation syndicale. C'est à ce moment-là que le témoin l'aurait renvoyé à un conseiller permanent, M. Michel Bibeau, puis par la suite à M^{me} Lise Gauvreau, membre permanente du SCFP. Il a affirmé qu'une première rencontre, à laquelle il a assisté, a eu lieu le 23 mai 2006. À l'issue de la rencontre, M. Rousseau devait fournir la liste des employés avec qui il travaillait afin de déterminer le groupe d'employés à syndiquer. Au cours d'une discussion avec M. Beudet, M. Rousseau – qui souhaitait retourner travailler – aurait décidé d'écrire directement aux employés par courriel pour les inviter à se syndiquer, ce qu'il a fait le 2 juin 2006, soit le vendredi précédant son retour au travail. M. Beudet a précisé que la stratégie adoptée ainsi que le moment de la communication de M. Rousseau relevaient de la propre initiative du plaignant.

IV -Position des parties

A - L'employeur

[62] D'emblée, le procureur de l'employeur a décrit le profil du CN comme étant une entreprise exigeante envers son personnel, qui demande que l'on sacrifie parfois ses intérêts personnels au profit de l'entreprise. Elle exige de son personnel de ne pas contester la direction, de ne pas critiquer ses façons de faire, ses règles et politiques ainsi que les gens qui les appliquent. En contrepartie, l'employé aurait l'opportunité de toucher une rémunération généreuse et de recevoir une formation approfondie. Selon le procureur, les défis sont importants au CN, car ses objectifs sont d'être et de demeurer à la fine pointe de la technologie.

[63] Le procureur de l'employeur a décrit M. Rousseau au CN comme un employé :

- ayant manifesté très tôt son insatisfaction;
- qui a critiqué les règles et procédures que le CN appliquait;
- qui n'était pas satisfait de la mise en oeuvre de la réorganisation de novembre 2005;
- qui aurait eu des rapports musclés avec un nouvel employé du groupe, employé qu'il devait guider et dont il devait assurer l'intégration;
- qui était insatisfait des manques d'opportunité reliées à la formation et qui critiquait la décision de M. Wilson afférente aux coupures budgétaires à cet égard;
- qui était insatisfait de son évaluation et de l'augmentation de salaire qui en a résulté et qui a exprimé son insatisfaction à cet égard auprès de MM. Caron, Zampieri et Tsatoumas;
- qui était insatisfait des nouvelles règles mises en place concernant l'accumulation des heures et qui l'a fait savoir à plusieurs personnes;
- qui a contesté l'utilisation du télé-avertisseur durant la semaine du 20 mars 2006 et qui a refusé la lettre de réprimande adressée aux trois employés impliqués dans l'incident du télé-avertisseur.

[64] Le procureur a fait valoir qu'après 6 mois de service au CN, la preuve a démontré que M. Rousseau avait reçu une augmentation de salaire et une prime substantielles. Malgré cela, M. Rousseau s'est plaint à plusieurs personnes et leur a demandé d'intervenir auprès de M. Wilson.

[65] Le procureur de l'employeur a rappelé que M. Rousseau était aussi insatisfait de la mesure prise par la direction du CN relativement à l'incident du télé-avertisseur et a contesté la lettre de réprimande que voulait lui remettre son employeur.

[66] De plus, M. Zampieri lui aurait indiqué à la fin du mois de mars, soit après l'incident du télé-avertisseur qu'il ne « fittait » plus dans l'entreprise. Le procureur maintient qu'il n'était pas étonnant que M. Wilson en soit venu à conclure que M. Rousseau n'avait pas d'avenir au sein du CN. C'est d'ailleurs dans les jours qui ont suivi l'incident du télé-avertisseur que M. Rousseau s'est absenté pour plusieurs semaines, se disant malade et stressé et réalisant que son emploi était en péril. Le procureur a ajouté que, même lorsqu'il était absent, M. Rousseau a formulé une plainte de harcèlement psychologique auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) contestant alors la façon dont il avait été traité. La plainte a été rejetée.

[67] En résumé, le procureur a fait valoir que M. Rousseau, un nouvel employé au CN, n'acceptait pas le style de gestion de ses patrons.

[68] Relativement aux activités syndicales de M. Rousseau, le procureur soutient que la preuve du plaignant est faible. Il allègue que la preuve au dossier démontre et confirme que l'employeur n'avait aucune connaissance des activités syndicales du plaignant. Il fait valoir que les témoignages de MM. Rousseau, Nadeau et Séguin à cet égard sont peu convaincants. Même en acceptant le principe « d'une discussion sur la syndicalisation » ni l'un ni l'autre des témoignages n'indique la nature des discussions qui ont eu lieu au cours des années 2005 et 2006. Aucune preuve ne démontre qu'il y a eu des discussions en présence des patrons de M. Rousseau. Le procureur ajoute que le tout se serait passé durant les pauses ou le lunch, dans la cafétéria de la gare centrale ou à la Place Ville-Marie.

[69] Le procureur soutient qu'aucune manifestation publique en faveur de la syndicalisation ni même d'une possible manifestation syndicale n'a eu lieu. Pas de tracts, pas de cartes d'adhésion signées, bref aucune preuve d'une possible connaissance de la part de l'employeur quant à des activités syndicales.

[70] Le procureur soutient également que les supérieurs de M. Rousseau, que ce soit MM. Wilson, Zampieri ou Savoie, ont tous trois affirmé qu'ils ne connaissaient pas l'existence d'une quelconque activité syndicale exercée par M. Rousseau lorsque la décision de le congédier a été prise au début d'avril 2006.

[71] Le procureur fait aussi valoir que deux autres personnes d'autorité chez CN, soit M^{me} Ward, directrice des ressources humaines, et M^e McMurray, avocat principal au CN, ont affirmé dans leur témoignage qu'ils n'avaient aucunement eu connaissance que le plaignant ait pu participer à des activités syndicales; ce faisant, la décision du congédiement de M. Rousseau n'a pu être motivée par cet élément.

[72] Relativement à M. Tsatoumas, le procureur du CN fait valoir qu'il a donné une version nettement contradictoire quant aux activités syndicales de M. Rousseau. Le procureur maintient que le témoin a sciemment induit en erreur non seulement le plaignant et le CN mais également le Conseil. Le procureur estime que le témoignage de M. Tsatoumas devrait être rejeté en entier, y compris le courriel produit en preuve (Pièce P-4), et qui contredit son témoignage en interrogatoire principal.

[73] Le procureur soutient que la décision de congédier M. Rousseau a été prise en avril 2006 et qu'il y a absence de preuve démontrant que le CN aurait eu connaissance des activités syndicales du plaignant.

[74] Le procureur allègue aussi qu'aucune preuve n'a été présentée par le plaignant afin de démontrer que le CN aurait eu connaissance des activités syndicales du plaignant au cours de la période comprise entre avril et juin 2006, soit pendant son congé de maladie.

[75] Le procureur soutient enfin que la première activité syndicale publique du plaignant a eu lieu le 2 juin 2006 en après-midi, et cet événement a eu pour effet de confronter la direction du CN à cette situation, qui a néanmoins décidé de maintenir sa décision, prise en avril 2006, de congédier M. Rousseau.

[76] Le procureur soutient que M. Rousseau savait pertinemment que son emploi était en péril lorsqu'il a quitté en avril pour son congé de maladie, car la veille de son départ, il s'était fait dire par M. Zampieri « qu'il ne fittait plus au CN ». Par conséquent, le procureur allègue que le geste de M. Rousseau le 2 juin 2006 était stratégique et avait pour but de tenter de rendre la décision du CN plus difficile. Il en est de même relativement à la tentative de distribution de cartes le 5 juin à la cafétéria de Place Ville-Marie, soit immédiatement avant son congédiement. Le procureur soutient que, lorsque M. Wilson a rencontré M. Rousseau pour lui annoncer son congédiement, il n'avait aucune connaissance du fait que le plaignant venait de distribuer des cartes d'adhésion.

[77] Relativement à MM. Séguin et Nadeau, le procureur fait valoir que, d'après la preuve, ces deux personnes étaient les interlocuteurs de M. Rousseau lorsqu'il parlait de syndicat. Ni l'un ni l'autre n'a été congédié.

B - Le plaignant

[78] La procureure du plaignant soutient qu'en droit du travail, le congédiement représente « la peine capitale ». Elle rappelle également que M. Rousseau a quitté une autre entreprise, soit Technologies NexxLink inc., pour venir travailler au CN.

[79] Elle soutient que le plaignant est convaincu que le CN était au courant de ses activités syndicales et que c'est justement pour cette raison qu'il a été congédié. Elle soutient que le changement d'attitude des supérieurs à l'égard du plaignant, dès le printemps 2006, lui permettait de conclure que le CN était au courant de ses activités syndicales.

[80] La procureure admet qu'il y a eu des discussions « de corridor » entre M. Rousseau et les directeurs concernant les conditions de travail du plaignant, mais qu'il n'y a rien dans la preuve qui démontre véritablement que M. Rousseau ait manifesté des dissensions ou cherché la confrontation. La procureure du plaignant souligne qu'on ne peut pas reprocher à quelqu'un de s'exprimer et de faire valoir son point de vue. Elle soutient que M. Rousseau s'attendait à obtenir une meilleure évaluation du rendement et, partant, une augmentation de salaire plus généreuse. Elle soutient que

les attentes de M. Rousseau étaient justifiées puisque le CN avait l'intention de faire de lui un supérieur au sein de l'équipe.

[81] Relativement à l'incident du télé-avertisseur, elle soutient que M. Rousseau a refusé de prendre la lettre de réprimande qu'a tenté de lui remettre M. Zampieri, car ce dernier n'était pas à la rencontre tenue dans les jours précédents avec MM. Séguin, Chauhan et Rousseau. La procureure soutient que M. Rousseau n'a pas été réfractaire à être en disponibilité par télé-avertisseur, comme le laisse croire le CN, soutenant d'ailleurs que M. Savoie ne l'avait pas obligé à prendre le télé-avertisseur. M. Rousseau ne peut être accusé d'insubordination alors qu'il s'agit tout au plus d'une situation où trois employés ont tenté de trouver des solutions pour assurer que quelqu'un s'occupe du télé-avertisseur pendant la semaine du 20 mars 2006. Elle soutient également que la réaction du CN face à cet incident est nettement exagérée et que, dès lors, cela démontre que la direction était au courant des activités syndicales de M. Rousseau. Cela expliquerait le changement d'attitude du CN envers M. Rousseau, puisqu'on aurait voulu « se débarrasser de lui ».

[82] La procureure du plaignant allègue que le CN n'avait aucun motif sérieux pour justifier la lettre de réprimande adressée aux trois employés et que la seule explication qu'on peut y trouver est le fait que l'employeur se doutait dès lors d'activités syndicales.

[83] La procureure soutient que, dès le mois de mars 2006, le CN avait eu vent des activités syndicales de M. Rousseau, ce qui expliquerait, selon elle, le changement d'attitude de ses supérieurs à son endroit.

[84] Relativement à l'envoi du courriel du 2 juin 2006 invitant ses collègues à se syndiquer, la procureure soutient que M. Rousseau n'a alors fait que manifester publiquement une situation que le CN connaissait déjà.

[85] La procureure remet en question la lettre de congédiement du 10 avril 2007, car les reproches qui y sont invoqués ne peuvent à eux seuls justifier un congédiement. Même si le Conseil n'a pas à examiner si l'employeur a invoqué une cause juste pour congédier le plaignant, elle soutient que l'employeur a le fardeau de prouver que le congédiement n'était pas motivé par un sentiment

antisyndical. Elle soutient que la preuve de l'employeur ne démontre pas qu'il avait des motifs valables pour congédier le plaignant. Elle soutient que les motifs sont même inexistantes.

[86] Elle affirme au contraire que l'ensemble des éléments qui composent la preuve au dossier permettent de présumer que le CN connaissait l'existence des activités syndicales du plaignant.

[87] La procureure a fait un retour sur les événements entourant l'embauche du plaignant et sur la période d'essai de six mois suivant l'embauche, soit de mai à novembre 2006. Elle soutient que si le CN avait eu quelque chose à reprocher au plaignant, il aurait été opportun de le faire à ce moment-là. Elle soutient également que la preuve a démontré que, non seulement il n'y a pas eu de reproche adressé à M. Rousseau au cours de cette période, mais que l'évaluation du rendement faite par les supérieurs de M. Rousseau prouve entre autres que l'attitude et le comportement de M. Rousseau était excellents. Elle ajoute que l'employeur a accordé une augmentation de salaire substantielle à M. Rousseau, ce qui démontre bien que l'employeur était jusque là satisfait de la qualité de son travail, de son comportement et de son attitude.

[88] En ce qui a trait à l'attitude de M. Rousseau à la suite de son évaluation du rendement et de son augmentation de salaire, la procureure soutient que la preuve du CN à cet égard est extrêmement faible. La procureure soutient que les reproches faits à M. Rousseau dans la lettre de congédiement ne correspondent pas à la réalité et qu'aucun motif sérieux ne justifie le congédiement du plaignant.

[89] Elle admet par ailleurs qu'il se peut que la date du congédiement ait été décidée en avril 2006, mais qu'il est toutefois étonnant que l'employeur ait attendu jusqu'en juin 2006 avant de mettre en oeuvre sa décision. Elle estime plutôt que le CN avait changé d'avis, mais que puisque le plaignant a transmis un courriel à ses collègues le 2 juin 2006, l'employeur a alors pris la décision de le congédier.

[90] Relativement au témoignage de M. Tsatoumas, elle soutient que ce témoignage n'est nullement nécessaire pour tirer la conclusion que le CN était au courant des activités syndicales du plaignant. Toutefois, le fait que M. Tsatoumas ait donné deux versions à cet égard ne signifie pas pour autant que le Conseil doive rejeter son témoignage. Elle maintient que le Conseil doit retenir la version qui

lui semble la plus plausible. Elle estime également que le témoignage de M. Tsatoumas sur le fait que le CN était au courant des activités syndicales de M. Rousseau est corroboré par le témoignage de M. Séguin, qui a affirmé avoir entendu la version de M. Tsatoumas lorsqu'il parlait avec M. Rousseau au restaurant La Cage aux Sports. Elle ajoute que toute cette preuve est également corroborée par le courriel échangé entre MM. Tsatoumas et Rousseau, qui a été produit comme pièce P-4.

V - Analyse et décision

[91] Les dispositions pertinentes du *Code* sont énoncées ci-dessous :

94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

...

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

...

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[92] Le sous-alinéa 94(3)a)(i) interdit notamment à un employeur de mettre à pied une personne ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard en raison de ses activités syndicales. Dans la présente affaire, le Conseil doit déterminer si la décision du CN de congédier le plaignant a été motivée par un sentiment antisyndical.

[93] Dans *Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 83 di 175 (CCRT n° 840), le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT) a énoncé ce qui suit quant au devoir du Conseil dans le cadre d'une plainte fondée sur le sous-alinéa 94(3)a(i) du *Code* :

Le Conseil se doit donc d'examiner l'ensemble de la preuve avec vigilance pour déterminer s'il existait effectivement un sentiment antisyndical. Pour démontrer que son geste était dénué d'*animus antisyndical*, l'employeur pourra faire valoir la rationalité et le bien-fondé de la sanction imposée à l'employé au strict plan de la saine gestion de l'entreprise.

(page 177)

[94] Dans *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140), le CCRT a résumé comme suit les principes qui s'appliquent aux plaintes présentées en vertu du sous-alinéa 94(3)a(i) du *Code* :

Le Conseil a à maintes reprises réitéré la politique qu'il applique lorsqu'il y a allégation qu'une personne a été congédiée pour activités syndicales. Il est rare qu'on puisse faire la preuve directe que les mesures prises par un employeur ont été motivées par un sentiment antisyndical. Le sentiment antisyndical n'a pas à être la cause principale des gestes posés par l'employeur pour que celui-ci soit réputé avoir violé le *Code*. Cette politique a été résumée par le Conseil dans *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16,002 (CCRT n° 600) :

« Les règles de droit en matière de mesures discriminatoires contre les employés qui ont exercé les droits que leur confère le *Code* sont bien établies. Si la décision d'un employeur de prendre contre un employé une des mesures énumérées à l'alinéa 184(3)a [maintenant al. 94(3)a] a été influencée de quelque façon que ce soit par le fait que cet employé a exercé ou est sur le point d'exercer les droits que lui confère le *Code*, les mesures prises par l'employeur seront jugées enfreindre le *Code*. Il suffit, pour que la conduite d'un employeur soit jugée contraire au *Code*, que les motifs antisyndicaux constituent une cause même accessoire ou ancillaire :

« ... Il est rare qu'un employeur ne puisse justifier devant une commission de relations du travail sa décision de congédier; par exemple, une absence non justifiée, une insubordination à l'égard d'un supérieur, ou simplement une réévaluation du rendement de l'employé pour démontrer qu'il n'a pas su maintenir la norme fixée. De tels motifs sont justifiables, mais l'expérience nous démontre que l'employeur y a recours surtout lorsque l'employé tente d'exercer le droit qui lui est acquis en vertu du paragraphe 110(1) [maintenant par. 8(1)] ou qu'il l'a exercé. Pour donner effet aux principes énoncés dans la loi et protéger adéquatement les droits de l'employé, il ne faut pas que l'employeur puisse justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs non discriminatoires.

Pour ces raisons, si la mesure adoptée par l'employeur découle de sentiments antisyndicaux, même si ce motif est accessoire et si son geste tombe sous le coup de l'alinéa 184(3) [maintenant al. 94(3)], cet employeur sera considéré comme étant coupable de pratique déloyale de travail. »»

(page 81)

[95] Dans *National Pagette* (1991), 85 di 1 (CCRT n° 862), le CCRT a aussi résumé l'approche qu'il doit prendre lorsqu'il est saisi d'une plainte fondée sur le sous alinéa 94(3)a)(i) du *Code* et plus particulièrement quand il s'agit d'un congédiement comme dans la présente affaire :

Lors de l'examen du bien-fondé d'une plainte de pratique déloyale, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un cas de congédiement, la fonction du Conseil est fort différente de celle d'un arbitre. Les motifs sous-jacents à la décision de congédier une employée ne sont pertinents que dans la mesure où par leur teneur, leur déroulement dans le temps, le côté excessif ou leur portée ils indiquent une décision entachée d'un sentiment antisyndical. Dans le cadre du renversement de la charge de la preuve invoquée au paragraphe 98(4) du *Code*, il incombe à l'employeur de démontrer qu'à ses motifs de congédiement ne se mêle **d'aucune façon** quelque sentiment antisyndical ...

(pages 9-10)

[96] Il est important de se rappeler que chaque plainte est un cas d'espèce. Pour les plaintes alléguant l'existence d'un sentiment antisyndical, le Conseil examine généralement la conduite de l'employeur en tenant compte de la preuve circonstancielle, y compris la coïncidence entre le moment où les activités syndicales ont eu lieu et la décision ou les actes qui font l'objet de la plainte. Peu importe si les motifs pour lesquels un employeur congédie un employé sont justifiés; il commet une pratique déloyale de travail si la preuve d'un sentiment antisyndical est relevée.

[97] En vertu du paragraphe 98(4) du *Code*, l'employeur a le fardeau de réfuter, selon la prépondérance de la preuve, les allégations donnant ouverture à la plainte, à savoir qu'il était au courant des activités syndicales du plaignant et qu'il en a notamment tenu compte dans sa décision de mettre fin à l'emploi du plaignant.

[98] Cependant, comme l'a précisé le CCRT dans *Société canadienne des postes* (1983), 52 di 106; et 83 CLLC 16,047 (CCRT n° 426) :

... Malgré les dispositions du paragraphe 183(3) [maintenant le paragraphe 98(4)] du *Code* relatives au fardeau de la preuve, il faut, pour prouver qu'il y a eu violation du *Code*, qu'une plainte s'appuie sur des motifs suffisants.

(pages 115; et 14,401)

[99] Dans la décision *Pierre Fiset* (1985), 55 di 233; et 85 CLLC 16,041 (CCRT n° 473), le CCRT a rejeté la plainte d'un pilote d'hélicoptère en concluant que le congédiement du plaignant n'était

pas motivé par un sentiment antisyndical. Le CCRT a alors expliqué que les dispositions du *Code* sont parfois invoquées pour tenter d'éviter une mesure disciplinaire relevant du pouvoir de direction de l'employeur :

Si, par ailleurs, on se retrouve en face d'un employé ou d'un groupe d'employés qui ont décidé de se servir des dispositions du *Code* prohibant des pratiques déloyales aux employeurs comme paratonnerre contre la foudre qui menace de les frapper à cause de leur piètre performance ou de l'exécution professionnelle insatisfaisante de leurs fonctions, un employeur peut être embarrassé par l'agressivité ou la ruse de pareils employés.

(pages 255; et 14,275)

[100] En l'occurrence, la principale question est de déterminer si, à partir de la preuve présentée par les parties, les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de congédiement de M. Rousseau sont les seuls en cause, indépendamment de savoir s'ils sont légitimes et valables.

[101] En résumé, que reproche-t-on précisément à M. Rousseau? La lettre de congédiement du 10 avril 2006 évoque les motifs suivants : manque de collaboration avec les chefs d'équipe, soit la contestation de leur décision du 17 mars 2006 touchant le télé-avertisseur, refus d'accepter la lettre de réprimande concernant l'incident du télé-avertisseur, tenue de nombreuses discussions sur des décisions administratives entourant l'incident du télé-avertisseur et l'augmentation de salaire accordée au plaignant par suite de son évaluation du rendement, refus de travailler d'une manière constructive et positive et, finalement, comportement incompatible avec l'entreprise qu'est le CN.

[102] Le Conseil a examiné en détail les circonstances particulières entourant ces allégations et événements à la lumière de tous les faits et éléments présentés en preuve. Dans les paragraphes qui suivent, le Conseil analysera chaque élément au regard des motifs invoqués dans la plainte.

A - L'augmentation de salaire de M. Rousseau

[103] Le Conseil a entendu les chefs d'équipe, soit MM. Zampieri, Savoie et Wilson, ainsi que M. Caron, ancien chef d'équipe de M. Rousseau, qui sont venus dire que M. Rousseau était très insatisfait de son évaluation du rendement et de son augmentation de salaire, malgré le fait qu'il ait reçu une évaluation supérieure à la moyenne, telle que le démontre la preuve. M. Rousseau est

d'ailleurs venu confirmer qu'il était réellement déçu de son évaluation. Il était également déçu que le CN ne lui ait pas donné la formation qu'il devait recevoir au cours de l'année 2007 et qu'on lui aurait promise lors de son embauche. Cette insatisfaction a donc commencé à se manifester sérieusement à la fin janvier 2006, lorsque le plaignant a pris connaissance de l'augmentation salariale et de la prime de rendement que le CN lui a accordées. La preuve démontre que M. Rousseau était insatisfait au point où il en a discuté à plusieurs reprises avec M. Zampieri, M. Tsatoumas ainsi qu'avec son ancien chef d'équipe, M. Caron, puis avec M. Wilson. M. Rousseau aurait même demandé à ces personnes d'intervenir auprès de M. Wilson, le gérant du groupe de TI.

B - Les mesures adoptées depuis la réorganisation

[104] M. Rousseau a également allégué être déçu du fait que depuis la réorganisation, les heures supplémentaires ne sont plus rémunérées; elles doivent plutôt être prises en congé. Il en est de même en ce qui a trait à la réorganisation du groupe de TI mise en place en novembre 2005. M. Rousseau a dit être d'accord avec la réorganisation mais en désaccord avec la façon dont elle s'est opérée.

C - L'incident du télé-avertisseur

[105] L'incident du télé-avertisseur, qui s'est produit le ou vers le 17 mars 2006, où trois employés du groupe de TI ont refusé d'être en disponibilité par télé-avertisseur pour la semaine du 20 mars 2006, a donné lieu à une lettre de réprimande pour chacun d'entre eux. Seul M. Rousseau a refusé ladite lettre et demandé à rencontrer les personnes qui avaient pris part à la réunion de la direction du 17 mars 2006. Une deuxième réunion de la direction a été tenue à ce sujet et M. Rousseau a une fois de plus refusé la lettre de réprimande que la direction voulait lui remettre.

[106] M. Rousseau a allégué être convaincu que le CN connaissait l'existence de ses activités syndicales dès le mois de février 2006, car l'attitude de ses supérieurs à son égard aurait changé à partir de cette période. Le Conseil n'est pas surpris que l'attitude de MM. Zampieri, Savoie et Wilson ait pu changer à peu près durant cette période en raison des revendications répétées de M. Rousseau, tant à l'égard de son insatisfaction découlant de son évaluation du rendement et de son augmentation de salaire qu'à l'égard de son insatisfaction résultant des modifications qui ont été

faites à la suite de la réorganisation de l'équipe. Le courriel que M. Rousseau a fait parvenir à ses collègues le 2 juin 2006 décrit bien sa frustration au regard notamment de la réorganisation. On peut d'ailleurs en prendre compte par l'extrait de son courriel, qui débutait comme suit :

Depuis quelques temps, nous sommes plusieurs à subir les nouvelles politiques de la direction :

- Perte de primes qui étaient payées auparavant;
- Non paiement des heures supplémentaires;
- Difficulté à reprendre ce temps supplémentaire; (Bank Time)
- Pertes de certains avantages qui étaient octroyées précédemment;
- Restructurations dénuées de sens;
- Régime de travail de plus en plus autoritaire et autocratique;
- Maladie pour épuisement professionnelle de plus en plus fréquents des collègues de travail;

[107] L'insatisfaction entourant son augmentation de salaire, conjuguée à son désaccord face aux mesures adoptées dans le cadre de la réorganisation peuvent expliquer l'attitude de la direction envers le comportement négatif de M. Rousseau. Par la suite, à la fin mars 2006, est survenu l'incident du télé-avertisseur, après lequel le plaignant a refusé d'accepter de recevoir une lettre de réprimande. Après l'incident du télé-avertisseur, M. Zampieri a d'ailleurs indiqué à M. Rousseau que son attitude ne correspondait pas aux attentes du CN. Même M. Tsatoumas aurait indiqué à M. Rousseau de changer son attitude et de s'adapter à la culture de l'entreprise.

[108] La mesure disciplinaire imposée à M. Rousseau, soit le congédiement, était-elle disproportionnée par rapport aux reproches invoqués par le CN? Dans l'affaire *Transport Papineau Inc.* (1990), 83 di 185 (CCRT n° 842), le CCRT a énoncé ce qui suit quant aux mesures disciplinaires imposées par les employeurs :

Lors de l'examen du bien-fondé d'une plainte de pratique déloyale, le Conseil doit être convaincu que l'employeur n'a pas agi en vue de limiter ou de brimer l'exercice légitime par les employés des droits conférés par le *Code*. Les gestes de l'employeur ne doivent pas être la conséquence d'un sentiment antisyndical, mais doivent être fondés sur un autre motif. Cela étant dit, il n'appartient toutefois pas au Conseil de déterminer si les motifs invoqués par l'employeur **pour justifier la mesure imposée sont fondés, justes ou proportionnés à la gravité de l'infraction reprochée**. La décision de juger de la proportionnalité de la sanction eu égard à l'infraction reprochée ne relève pas des pouvoirs du Conseil (voir *Services Ménagers Roy Ltée* (1981), 43 di 212 (CCRT n° 308); et *Pierre Fiset* (1985), 55 di 233; et 85 CLLC 16,041 (CCRT n° 473)).

(page 190; c'est nous qui soulignons)

[109] Dans la présente affaire, compte tenu des circonstances entourant les reproches faits au plaignant, le Conseil se limite donc à conclure qu'il est concevable que l'employeur ait pu remettre en question le comportement du plaignant, de même que son avenir au sein du CN.

[110] Cela étant dit, les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de congédiement du plaignant sont-ils les seuls en cause? En d'autres termes, l'employeur a-t-il su démontrer qu'aucun sentiment antisyndical n'a motivé le congédiement du plaignant?

[111] Selon les allégations du plaignant, il aurait exercé deux grands types d'activités syndicales :

- 1 - De novembre 2005 à avril 2006, le plaignant aurait à plusieurs reprises parlé de syndicalisation à ses collègues MM. Séguin, Nadeau et Caron lors de pauses-café soit à la cafétéria du CN ou de la Place Ville-Marie. Ces discussions auraient été informelles et faites à la blague; le plaignant lui-même a mentionné que ce n'était rien de sérieux. MM. Séguin, Nadeau et Caron ont confirmé la position du plaignant à cet égard. Vers février 2006, M. Rousseau aurait fait des démarches auprès de son ami, M. Réjean Beudet, et exprimé son intention de rencontrer des représentants d'une organisation syndicale.
- 2 - D'avril 2006 jusqu'au 2 juin 2006, soit la période au cours de laquelle le plaignant était en congé de maladie, le plaignant a rencontré une représentante du SCFP avec son ami, M. Beudet. Selon la preuve, cette rencontre a eu lieu le ou vers le 23 mai 2006. M^{me} Gauvreau et M. Beudet auraient aidé le plaignant à rédiger le courriel qu'il a transmis à ses collègues le 2 juin 2006. Selon M. Beudet, la décision de transmettre la missive par courriel ainsi que le moment choisi pour le faire, soit le 2 juin 2006, relevaient du plaignant. Le matin du 5 juin 2006, soit avant que le plaignant ne soit congédié, M. Rousseau aurait distribué des cartes d'adhésion syndicale à sept ou huit de ses collègues et discuté du courriel qu'il avait transmis le vendredi 2 juin.

[112] Bien que le plaignant ait pu parler de syndicalisation avec ses collègues entre novembre 2005 et avril 2006, rien ne démontre le sérieux de la chose. Le plaignant a d'ailleurs précisé que les commentaires avaient été faits « à la blague ». Rien ne permet de conclure que les collègues de

travail de M. Rousseau aient pris la chose au sérieux au point où la direction du CN ait pu le remarquer ou en prendre connaissance. Ni M. Rousseau ni ses collègues n'ont précisé les dates auxquelles ces discussions avaient eu lieu, ni même que le plaignant avait l'intention de faire un suivi pour que le Conseil puisse conclure que l'employeur ait été au courant que le plaignant exerçait des activités syndicales.

[113] Bien que le plaignant ait pu avoir des intentions personnelles au regard de la syndicalisation de son groupe de travail et qu'il ait pu consulter des ressources externes à ce sujet, rien ne démontre que l'employeur ait été au courant de telles intentions au moment de décider de mettre fin à son emploi.

[114] Il y a bien sûr le témoignage de M. Tsatoumas, qui a donné une version contradictoire relativement à la connaissance par l'employeur des activités syndicales du plaignant et qui rapportait que les supérieurs du plaignant auraient eu des discussions en janvier/février 2006 au sujet de ses activités syndicales. Le Conseil est d'avis qu'à ce moment-là, rien n'indiquait qu'une tentative de syndicalisation avait débuté, au point où il faudrait donner un poids ou une quelconque crédibilité au témoignage de M. Tsatoumas. Il est d'ailleurs étonnant que M. Tsatoumas ait attendu jusqu'en novembre 2006, c'est-à-dire plusieurs mois après que M. Rousseau eut été congédié et plusieurs mois après le dépôt de la plainte de M. Rousseau devant le Conseil pour l'informer que la direction aurait été au courant de ses activités syndicales. Fait tout aussi étonnant, cette information contredit le témoignage qu'il a rendu en interrogatoire principal.

[115] Enfin, il y a le courriel de M. Tsatoumas du 2 février 2007 transmis à M. Rousseau quelques jours avant le témoignage de M. Tsatoumas devant le Conseil, lequel confirme la version contradictoire rendue par ce dernier au cours de son témoignage, à l'effet que M. Pat Savoie aurait abordé le sujet des activités syndicales de M. Rousseau lors d'une réunion de gestion tenue en janvier ou février 2006. Le courriel indique que Messieurs Dan Green, Bruno Scarsini et Daphné auraient également été présents lors de cette réunion de gestion à laquelle participaient Nick Zampieri, Doug Wilson et Pat Savoie. Le Conseil croit particulièrement étonnant que ni MM. Green et Scarsini ni « Daphné », employés du Groupe de TI, n'aient été appelés comme témoins pour venir confirmer les informations de M. Tsatoumas tenus dans son courriel du 2 février 2007 voire même,

le témoignage contradictoire rendu par ce dernier devant le Conseil à propos d'une réunion de gestion tenue en janvier/février 2006 au cours de laquelle des discussions auraient porté sur les activités syndicales du plaignant. La preuve de l'employeur montre plutôt que ni M. Zampieri, Wilson et Savoie n'ont eu quelque discussion que ce soit à propos des activités syndicales qu'aurait pu avoir exercé M. Rousseau, ni au cours de la période du mois de janvier ou février 2006, ni après.

[116] Cela étant dit, le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu de retenir ni le témoignage **contradictoire** ni la teneur du courriel de M. Tsatoumas dans l'évaluation de la preuve **sur l'élément clef** de la présente affaire, soit la connaissance par l'employeur des activités syndicales qu'aurait pu exercer M. Rousseau.

[117] Finalement, quant au courriel transmis par M. Rousseau le 2 juin 2006 dans lequel il invitait ses collègues à se syndiquer, il ne fait aucun doute pour le Conseil qu'il s'agissait là d'une activité syndicale. L'employeur a par la suite été informé de l'envoi de ce courriel. Cependant, le Conseil est d'avis qu'au moment où le courriel a été transmis par M. Rousseau, l'employeur avait déjà pris la décision de le congédier. En effet, la preuve démontre que la décision de congédier M. Rousseau a été prise au mois d'avril 2006, soit dans les jours qui ont précédé le départ de M. Rousseau en congé de maladie. D'ailleurs, la preuve démontre que la lettre de congédiement datée du 10 avril 2006 avait été rédigée puis traduite au cours de cette période et que l'employeur attendait le retour au travail du plaignant pour la lui remettre. La preuve démontre également que, le 2 juin 2006, lorsque le plaignant a informé M. Tsatoumas de son retour au travail, la direction était déjà en réunion pour discuter du congédiement de M. Rousseau. C'est au cours de cette réunion que les membres de la direction ont été informés du courriel que M. Rousseau venait de transmettre à ses collègues de travail. M^{me} Ward et M^e McMurray sont venus affirmer que, malgré ce courriel et après consultation avec leur procureur externe, le lundi 5 juin 2006, leur décision de congédier M. Rousseau en avril 2006 avait été maintenue.

VI - Conclusion

[118] Compte tenu de la preuve, le Conseil estime que le congédiement du plaignant n'est aucunement lié à ses activités syndicales et que la décision de l'employeur de le congédier n'était

pas motivée par un sentiment antisyndical. L'employeur s'est donc déchargé de son fardeau de preuve.

[119] Pour ces motifs, la plainte de pratique déloyale déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* est rejetée.

Louise Fecteau
Vice-présidente

André Lecavalier
Membre

Opinion dissidente de M. Bernard Paquet, Membre

[120] Sauf le respect que je dois à la majorité du banc, après avoir analysé l'ensemble de la preuve et pris en considération les arguments des parties, la jurisprudence soumise et le *Code*, j'ai décidé d'exprimer mon opinion dissidente quant au présent dossier, pour les motifs qui suivent.

[121] Le paragraphe 98(4) du *Code* stipule clairement que la présentation d'une plainte écrite faisant état de la violation du paragraphe 94(3), par l'employeur ou par une personne agissant pour son compte, constitue une preuve de cette violation et qu'il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[122] L'employeur a tenté de convaincre le Conseil que la décision de congédier M. Rousseau avait été prise au début d'avril 2006 et que la maladie de M. Rousseau l'avait empêché d'appliquer cette décision avant le 5 juin 2006.

[123] D'après moi, en aucun moment, entre le 10 avril 2006 et le 5 juin 2006, M. Rousseau n'a été informé qu'il faisait l'objet d'une mesure disciplinaire ou qu'il avait été convoqué à une réunion pour discuter de son avenir au CN. Le CN, qui a été avisé du retour au travail de M. Rousseau dans

la semaine du 29 mai 2006, n'a convoqué le plaignant que le 5 juin 2006 vers 10 h 45 pour l'informer de son congédiement. Lors de son retour au travail le matin du 5 juin 2006, son supérieur immédiat, M. Tsatoumas, lui a affecté du travail et M. Zampieri, un autre supérieur, lui a souhaité la bienvenue et s'est informé de sa santé.

[124] Le 2 juin 2006, M. Rousseau a fait parvenir à ses collègues de travail un courriel qui les incitait à se syndiquer; le 5 juin 2006 au matin, lors de la pause, il a discuté avec plusieurs de ceux-ci au sujet de la formation d'un syndicat. Lors de cette pause, il a distribué des cartes d'adhésion au syndicat. Vers 10 h 45, le 5 juin 2006, M. Rousseau a été convoqué par M. Wilson, directeur des télécommunications, qui l'a informé de son congédiement et qui lui a remis la lettre datée du 10 avril 2006.

[125] Comme explication au fait que la lettre de congédiement a été remise au plaignant seulement le 5 juin 2006, le procureur du CN a invoqué que la décision avait été prise au début du mois d'avril 2006 et que cette décision devait être appliquée le 10 avril 2006. Toutefois, la maladie de M. Rousseau avait empêché le CN de procéder au congédiement de M. Rousseau comme prévu le 10 avril 2006. Même si cette lettre contient des termes inexacts qui pourraient laisser croire que le congédiement de M. Rousseau aurait pris effet le 10 avril 2006, le CN n'a pas jugé utile d'en amender le texte pour changer la date du 10 avril par celle du 5 juin. Le CN a d'ailleurs tenu à préciser que la décision de congédier le plaignant, même si elle a été appliquée le 5 juin (M. Rousseau ayant été au service du CN jusqu'au 5 juin) avait été prise le 10 avril 2006.

[126] En agissant de la sorte, le CN tente de convaincre le Conseil que l'événement du 2 juin 2006 (envoi du courriel) et celui du 5 juin 2006 (distribution de cartes d'adhésion par le plaignant) n'ont pas été pris en considération lors de la décision finale du 5 juin 2006. Pourtant, la preuve a révélé, par le biais des témoignages de MM. Wilson, Zampieri, McMurray et Savoie, que ces gestionnaires ont participé à une réunion une partie de l'après-midi du 2 juin et une partie de l'avant-midi du 5 juin pour discuter de la situation.

[127] D'ailleurs, la preuve non-contredite révèle que le 5 juin, au moment où le CN a décidé de convoquer M. Rousseau pour le congédier, la direction du service des télécommunications savait que

M. Rousseau incitait d'autres personnes à devenir membre d'un syndicat et qu'il contribuait à la formation de ce syndicat. Ce fait étant établi, nous examinerons les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de congédiement du 10 avril 2006, qu'il a remise à M. Rousseau le 5 juin 2006.

[128] Le premier paragraphe précise que « [l]es conversations que nous avons eues... soulignaient clairement l'importance de modifier votre comportement inadéquat au travail ». Dans son témoignage, M. Wilson a précisé qu'il avait eu des conversations avec M. Rousseau concernant sa rémunération en janvier et en février 2006. En aucun moment lors de ces conversations il n'a été question du comportement de M. Rousseau au travail. La seule autre question discutée entre M. Rousseau et M. Wilson concernait le plan de formation; le directeur Wilson a alors invité M. Rousseau à soumettre une proposition à ce sujet à son supérieur immédiat.

[129] En ce qui concerne le comportement au travail de M. Rousseau, la preuve écrite soumise au Conseil révèle tout à fait le contraire de ce que mentionne la lettre du 10 avril, au sujet de la période du début d'emploi de M. Rousseau jusqu'à la fin février 2006. Ces documents sont particulièrement importants puisqu'ils ont été préparés par les superviseurs de M. Rousseau à une époque où leurs relations avec le plaignant n'étaient pas influencées par une audience devant le Conseil.

[130] L'évaluation du rendement de M. Rousseau faite par deux de ses supérieurs immédiats, M. Caron et M. Tsatoumas, en décembre 2005, est d'ailleurs éloquentes quant à la satisfaction que ces derniers lui témoignaient par rapport au travail qu'il effectuait :

Q4/05

Denis a livré la marchandise avec une qualité constante et un souci d'amélioration personnel et collectif. Nous avons éprouvé des problèmes sur le plan de la formation cette année; il devra parfaire ses connaissances techniques en recevant une formation plus encadrée bien qu'il ait réalisé d'énormes progrès. Il lui faudra parfaire ses connaissances techniques et sa connaissance du CN. Le survol des opérations constitue certes un bon cours, mais il reste qu'une formation sur les gares (telle que l'optimisation des utilisateurs) constitue une très bonne façon de l'aider à se familiariser avec le CN.

(traduction)

Q2/05

Denis représente exactement le genre de personne que l'on recherche pour combler l'équipe. Il est très responsable, autonome et il possède un esprit curieux et avide d'apprendre. Il a le potentiel de devenir un membre très important de notre équipe.

[131] Le courriel que M. Nick Zampieri a envoyé à M. Rousseau le 24 février 2006 témoigne également de la satisfaction de la direction du service des télécommunications envers le travail de M. Rousseau, comme le démontrent les extraits suivants :

Vous avez fait montre d'une excellente initiative dans votre plan de perfectionnement, ce à quoi nous ne nous attendions pas à vrai dire. Nous avons été tellement occupés par la nouvelle restructuration et les nouveaux groupes que des choses nous ont échappé.

...

Nous sommes prêts à vous inscrire à ces cours au plein tarif plutôt qu'aux tarifs réduits (connaissance globale) de Richard Bellet, ce qui prouve aussi que l'argent ne constitue pas non plus un problème.

...

En terminant, il faut que nous discutons de la demande que vous avez présentée en vue de faire réviser votre poste et votre salaire. Au risque de me répéter, j'aurais aimé que cela se fasse en personne, mais il faudra probablement attendre jusqu'à mercredi.

(traduction)

[132] En analysant la lettre de congédiement du 10 avril 2006, qui a été remise le 5 juin 2006, on y fait état de conversations et de la lettre du 17 mars 2006 qui « soulignaient clairement l'importance de modifier votre comportement au travail ». Qu'en est-il de cette lettre du 17 mars 2006?

[133] La preuve a révélé que cette lettre n'a jamais été préparée le 17 mars mais plutôt dans la semaine suivante, après discussion entre M. Savoie et M. Wilson. Compte tenu de l'implication d'une tierce personne dans la rédaction de cette lettre (puisque le signataire parle de lui à la troisième personne), il y a tout lieu de croire que, compte tenu des divers témoignages entendus – dont ceux de M. Savoie et de M^{me} Ward – la lettre a plutôt été préparée vers la fin de la semaine du 20 mars 2006. D'ailleurs, cette lettre n'a été remise aux personnes à qui elle s'adressait (M. Séguin, M. Rousseau et M. Chauchan) que dans la semaine du 27 mars 2006, puisque M. Rousseau a eu une première rencontre avec M. Zampieri concernant cette lettre seulement le ou vers le 30 mars 2006.

[134] Lors de cette rencontre avec M. Zampieri, M. Rousseau a demandé à ce que la discussion sur la justification de cette lettre se tienne en présence de son supérieur immédiat, M. Tsatoumas. Une deuxième rencontre a été organisée par M. Zampieri avec M. Savoie et M. Rousseau, mais en l'absence de M. Tsatoumas, même si M. Rousseau avait réclamé la présence de ce dernier. Cette

présence était importante pour le plaignant puisque M. Tsatoumas avait proposé une autre alternative à M. Savoie pour solutionner le problème de la disponibilité par télé-avertisseur, dans la semaine du 20 mars.

[135] La preuve a révélé que la solution proposée par M. Tsatoumas n'avait pas été acceptée par M. Savoie. En tant que membre du Conseil, je trouve inexplicable qu'une divergence d'opinion sur l'organisation du travail entre deux supérieurs immédiats puisse conduire à des mesures disciplinaires alors qu'une directive précise sur le port du télé-avertisseur pour la semaine du 20 mars 2006 aurait pu clore ce dossier assez rapidement.

[136] De plus, la période qui s'est écoulée entre la tentative de remise de la lettre datée du 17 mars, le ou vers le 30 mars, et la décision de congédier prise le 3 avril – date qui a été précisée par le procureur du CN dans une lettre adressée au Conseil le 17 juillet 2006 – est plutôt courte.

[137] La procureure du syndicat a argumenté devant le Conseil qu'on a voulu « monter un dossier » contre M. Rousseau pour justifier son congédiement. Elle a invoqué que l'attitude du CN envers le plaignant a changé radicalement à la fin février et au début mars 2006. À la lecture du courriel de M. Zampieri, en date du 24 février 2006 (onglet 6, cahier du plaignant) et de la lettre du 17 mars 2006 remise au plaignant le ou vers le 30 mars 2006, force est de constater que la procureure a tout à fait raison sur ce changement radical d'attitude. Dans son témoignage, M. Rousseau a indiqué au Conseil qu'il avait senti ce changement d'attitude du CN à son égard. Il avait le sentiment que le CN avait été informé des discussions qu'il avait eues avec des collègues de travail sur l'opportunité de former un syndicat.

[138] Les appréhensions de M. Rousseau ont été confirmées par M. Tsatoumas lors d'une rencontre d'employés du CN au restaurant La Cage aux Sports du Centre Bell à l'automne 2006. M. Tsatoumas a informé M. Rousseau que la direction du service des télécommunications savait depuis janvier ou février 2006 que M. Rousseau militait pour la formation d'un syndicat. M. Patrick Savoie avait donné cette information lors d'une réunion de la direction à laquelle assistait M. Tsatoumas;

[139] Lors de cette rencontre, les renseignements transmis par M. Tsatoumas à M. Rousseau ont ensuite été communiqués à M. Séguin par M. Rousseau, en présence de M. Tsatoumas. M. Rousseau a informé M. Séguin qu'il était aussi soupçonné de vouloir former un syndicat. M. Séguin a confirmé ces faits lors de son témoignage.

[140] Par la suite, en février 2007, M. Tsatoumas a confirmé à M. Rousseau, par courriel, un certain nombre de faits (voir la pièce de preuve P-4), à savoir que :

- 1 - M. Tsatoumas n'avait pas été consulté en ce qui concerne la lettre de réprimande du 17 mars 2006; il n'en a été mis au courant que par la suite et il n'était pas d'accord avec cette décision. Il importe de souligner que M. Tsatoumas n'avait pas reçu copie de la lettre du 17 mars 2006 et qu'il n'avait pas été convoqué par M. Zampieri aux rencontres avec M. Rousseau lorsque cette lettre a été remise au plaignant.
- 2 - M. Tsatoumas n'était pas d'accord avec le congédiement et n'avait pas été consulté.
- 3 - M. Savoie a invoqué les activités syndicales de M. Rousseau et de M. Séguin lors d'une rencontre de la direction en janvier ou février 2006.
- 4 - En plus des personnes qui ont témoigné à l'audience, trois autres personnes (M. Dan Green, M. Bruno Scarcini et Daphnée) étaient présentes lors de la réunion à laquelle M. Savoie a informé des superviseurs que M. Rousseau militait en faveur de la formation d'un syndicat. Il importe de préciser que l'employeur, à qui incombe le fardeau de la preuve, n'a pas cru bon de demander à ces trois personnes de témoigner.

[141] Le procureur de l'employeur a demandé au Conseil d'écarter le témoignage de M. Tsatoumas. Rappelons que M. Tsatoumas, le supérieur immédiat de M. Rousseau, était le deuxième témoin appelé par l'employeur lors de la présentation de sa preuve. Lorsqu'il a été contre-interrogé, M. Tsatoumas a informé le Conseil qu'il avait dit à M. Rousseau à l'automne 2006 que M. Savoie avait mentionné, lors d'une rencontre de la direction, que M. Rousseau exerçait des activités syndicales. Par la suite, M. Tsatoumas a précisé au Conseil qu'il n'avait pas informé le procureur

du CN du fait qu'il aurait rencontré M. Rousseau au Centre Bell à l'automne 2006 et qu'il avait communiqué avec M. Rousseau par courriel en février 2007. Le procureur du CN a ainsi demandé au Conseil de rejeter le témoignage de M. Tsatoumas parce qu'il s'est contredit lors de son contre-interrogatoire.

[142] Le témoignage de M. Tsatoumas doit être évalué de la même façon qu'on évalue tous les autres témoignages, soit en tenant compte des règles de preuve, du rang du témoin dans l'organisation, de son rôle dans la prise de décision, de sa crédibilité et de celle des autres témoins et du fardeau de la preuve.

[143] Dans ce cas-ci, le fardeau de la preuve incombe au CN et le CN avait la possibilité de faire entendre trois autres témoins concernant les faits rapportés par M. Tsatoumas. En ne le faisant pas, le CN a, à mon avis, donné encore plus de crédibilité au témoignage de M. Tsatoumas. On ne peut s'empêcher de se questionner sur l'absence de ces témoins. Seraient-ils venus témoigner pour confirmer la version de M. Tsatoumas ou celle de M. Savoie?

[144] Le fait que la majorité ait rejeté la plainte équivaut à dire que les activités syndicales du plaignant n'ont pas été un facteur qui aurait influencé la décision de l'employeur de le congédier.

[145] La majorité du banc en est venue à cette conclusion après avoir déterminé que les activités syndicales de M. Rousseau n'étaient pas sérieuses. Je reprendrai chaque aspect en analysant les éléments soulevés par la majorité, dans les paragraphes qui suivent.

[146] Au paragraphe 45, la majorité écrit que les discussions entre le plaignant et ses collègues ont été faites « à la blague » et qu'il n'y avait rien de formel ou de sérieux. Pourtant au paragraphe 46, on peut lire que M. Rousseau a eu des discussions sur la syndicalisation avec M. Beudet en 2005 et en janvier et février 2006.

[147] Au paragraphe 52 de la décision de la majorité, il est mentionné que M. Rousseau a eu une dizaine de discussions « à la blague » avec M. Séguin sur la syndicalisation. Au paragraphe 112, la majorité précise sa pensée en écrivant que « rien ne démontre le sérieux de la chose ». À la fin de ce

paragraphe, la majorité se dit incapable de conclure en faveur du plaignant, entre autres parce qu'il n'a pas établi qu'il avait l'intention de « faire un suivi pour que le Conseil puisse conclure que l'employeur ait été au courant que le plaignant exerçait des activités syndicales ».

[148] En tant que membre dissident, je tiens à préciser que je ne fais pas la même lecture de la preuve que la majorité, et ce, pour plusieurs raisons.

[149] Tout d'abord, la majorité omet de mentionner des aspects du témoignage de M. Daniel Nadeau, un collègue de travail, qui a précisé au Conseil que M. Rousseau lui avait parlé de l'opportunité de former un syndicat à six ou sept reprises à l'automne 2005. M. Nadeau, qui a été en congé de maladie en janvier et février 2006, a témoigné avoir reçu un appel téléphonique de M. Rousseau. Lors de cet appel, M. Rousseau avait, entre autres, entretenu M. Séguin à nouveau de l'opportunité de former un syndicat. Le seul moment où M. Séguin a mentionné que des discussions à la blague sur la formation d'un syndicat ont été faites, est lorsqu'il a relaté des discussions entre collègues de travail en 2000-2001. Ces discussions ne concernaient pas M. Rousseau, puisqu'il ne travaillait pas au CN à cette époque. Le témoignage de M. Nadeau est éloquent à cet égard, puisqu'il a précisé au Conseil qu'à la suite de ces discussions en 2000-2001 sur la formation d'un syndicat, la direction du service des télécommunications a convoqué les employés à une réunion. La direction voulait que cesse le débat sur l'opportunité de former un syndicat. Cette partie du témoignage de M. Nadeau a de l'importance puisque les événements de 2006 doivent être analysés en tenant compte du comportement passé des représentants de l'employeur.

[150] Ainsi, après le congédiement du plaignant en 2006, la direction a demandé à tous ses superviseurs de rencontrer leurs employés pour expliquer les raisons du congédiement de M. Rousseau, ce qui a été fait dans les minutes qui ont suivi le départ du plaignant du CN. La preuve a révélé que des employés ont remis en question les motifs invoqués par les représentants de l'employeur. Selon ces employés, les activités syndicales de M. Rousseau n'étaient pas étrangères à la décision de l'employeur. D'après mon expérience, de telles rencontres sont très souvent tenues par l'employeur dans le but de profiter de « *l'effet de refroidissement* » (voir *Guy Duchesneau*, [1999] CCRI n° 1; et 53 CLRBR (2) 243) d'une campagne d'organisation syndicale provoquée par un congédiement.

[151] En second lieu, la majorité qualifie les discussions tenues entre M. Rousseau et ses collègues de travail de « non formelles ». Selon la majorité, il ne s'agit pas de réelles discussions et le tout manque de sérieux. D'après mon analyse des témoignages entendus, j'arrive à une toute autre conclusion. En effet, le témoignage de M. Rousseau et celui de M. Séguin concordent sur le fait que les discussions sur la syndicalisation ont commencé un peu à la blague à l'automne 2005, à la suite de la réorganisation. Celles-ci ont cependant évolué et, en janvier et février 2006, après que M. Rousseau a reçu une bonne évaluation du rendement et réalisé qu'il n'avait pas obtenu l'augmentation de salaire qui y correspondait, les démarches de M. Rousseau ont pris une autre tournure. Les témoignages de M. Séguin et de M. Caron font état de plusieurs discussions sur l'opportunité de former un syndicat. M. Séguin a témoigné qu'à dix ou douze reprises, M. Rousseau et lui se sont entretenus à ce sujet.

[152] Au paragraphe 46, la majorité décrit avec précision les démarches effectuées par M. Rousseau en janvier et février 2006, auprès de M. Beudet pour rencontrer un responsable du Syndicat canadien de la fonction publique. De telles démarches constituent une contribution non équivoque de M. Rousseau à la formation d'un syndicat et doivent être considérées comme la volonté du plaignant de faire un suivi; d'après moi, cela démontre tout le sérieux de la démarche de M. Rousseau. Comment peut-on conclure que les discussions du plaignant avec M. Beudet étaient sérieuses et qualifier celles entre MM. Rousseau, Séguin, Caron et Nadeau comme ne l'étant pas, alors que la majorité de ces discussions ont été tenues en janvier, février et mars 2006?

[153] Ces faits, ajoutés à la preuve voulant que M. Rousseau a incité des collègues de travail à devenir membres d'un syndicat et au fait qu'il a contribué à la formation et à la promotion d'un syndicat, auraient dû amener la majorité à une conclusion différente de celle à laquelle elle est arrivée.

[154] La majorité semble reprocher à M. Rousseau de ne pas avoir participé à une véritable campagne de syndicalisation. Est-il besoin de rappeler que le *Code* ne précise pas qu'il protège uniquement ceux qui participent à de véritables campagnes de syndicalisation. De toute façon, en ce qui me concerne, le plaignant a exercé des activités pour lesquelles le *Code* lui assure une

protection, puisqu'il a incité des collègues à devenir membre d'un syndicat et a contribué à la formation et à la promotion d'un syndicat.

[155] Les témoignages entendus à l'audience se doivent d'être analysés en prenant en considération que les personnes qui ont témoigné pour le compte de M. Rousseau ne sont pas syndiquées.

[156] Dans *Guy Duchesneau*, [1999] CCRI n° 1; et 53 CLRBR (2) 243, le Conseil a d'ailleurs déjà traité de « l'effet de refroidissement » d'un congédiement sur les employés d'une unité en voie de syndicalisation en reprenant l'analyse de la Commission des relations du travail de l'Ontario dans un dossier semblable à celui-ci :

... les conséquences des pratiques déloyales de travail se limitent rarement aux conséquences d'ordre économique. Par exemple, le seul fait de congédier un employé au début d'une campagne de syndicalisation ou pendant celle-ci aura probablement un « effet de refroidissement » certain sur les autres employés qui en prennent connaissance et qui en comprennent le motif. Le congédiement d'un collègue de travail pour activités syndicales sert de ferme avertissement aux autres employés et peut complètement paralyser une campagne en plein essor...

(*Valdi Inc.*, [1980] OLRB Rep. Aug 1254, page 1269; traduction)

(pages 11; et 252)

[157] Selon moi, les témoignages des anciens collègues de travail de M. Rousseau auraient dû être analysés par la majorité en tenant compte de cet « effet de refroidissement ». La majorité aurait également dû analyser le témoignage de M. Tsatoumas en tenant compte du fait que le fardeau de la preuve incombait à l'employeur que le CN aurait pu faire entendre les trois autres témoins dont les noms ont été mentionnés par M. Tsatoumas dans son courriel (pièce de preuve P-4).

[158] Comme le Conseil l'a déjà mentionné dans *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140), la majorité aurait dû se rappeler qu'« [i]l est rare qu'on puisse faire la preuve directe que les mesures prises par un employeur ont été motivées par un sentiment antisyndical » (page 81). Selon moi, cette preuve a été faite dans la présente affaire, et la majorité du banc ne peut faire abstraction de toutes les circonstances, y compris le fait que l'employeur aurait pu faire entendre d'autres témoins, compte tenu que le fardeau de la preuve lui incombait.

[159] Finalement, la majorité aurait dû analyser la preuve présentée à l'audience, en tenant compte de la jurisprudence du Conseil portant sur des affaires semblables à l'espèce. Ainsi, le Conseil a énoncé ce qui suit dans *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16,002 (CCRT n° 600) :

... Il suffit, pour que la conduite d'un employeur soit jugée contraire au *Code*, que les motifs antisyndicaux constituent une cause même accessoire ou ancillaire.

(pages 34-35; et 14,007)

[160] Le Conseil a précisé sa pensée à cet égard dans *Yellowknife District Hospital Society et autres* (1977), 20 di 281; et 77 CLLC 16,083 (CCRT n° 82), dans les termes suivants :

Pour ces raisons, si la mesure adoptée par l'employeur découle de sentiments antisyndicaux, même si ce motif est accessoire et si son geste tombe sous le coup de l'alinéa 184(3) [maintenant al. 94(3)], cet employeur sera considéré comme étant coupable de pratique déloyale de travail.

(pages 824-285; et 461)

[161] Enfin, dans *Echo Bay Mines Ltd.*, précitée, le Conseil a statué comme suit :

... le Conseil doit déterminer si cette décision n'a pas été aussi motivée par un sentiment antisyndical. Peu importe à quel point un employeur a raison de congédier un employé, il se rend coupable de pratique de travail déloyale si, en plus, il y avait une motivation antisyndicale aussi minime soit-elle (voir *Inuvik Housing Authority et autre* (1987), 69 di 212 (CCRT n° 627)).

(pages 81-82)

[162] Pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, j'aurais accueilli la plainte de M. Denis Rousseau.

Bernard Paquet
Membre