

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Mauricie–Centre-du-Québec

Dossier : CQ-2019-6318

Dossier accréditation : AQ-1005-6547

Québec, le 17 mars 2020

---

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

**Dominic Fiset**

---

**Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD)**

Partie demanderesse

c.

**Parmalat Canada inc.**

Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

### APERÇU

#### SITUATION EN CAUSE

[1] Le Tribunal est saisi d'une plainte déposée le 11 novembre 2019 par le Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) (le Syndicat) contre Parmalat Canada inc. (l'Employeur) en vertu de l'article 12 du *Code du travail*<sup>1</sup> (le Code).

[2] Il demande au Tribunal de déclarer que l'Employeur entrave et s'ingère dans les activités syndicales, en ce qu'il impose systématiquement à son président (le Président),

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-27.

une libération pour activités syndicales à raison de cinq jours par semaine. Plus particulièrement, l'Employeur refuse que trois de ces journées de libérations syndicales puissent être utilisées, à la discrétion du Syndicat, par l'un ou l'autre des salariés qu'il désigne.

[3] Il s'avère que l'Employeur refuse effectivement d'accéder à cette demande du Syndicat. Sa prétention est qu'il est dans l'obligation de respecter une décision rendue par le Tribunal le 20 septembre 2019<sup>2</sup>, dans laquelle il lui a été ordonné de libérer le Président à raison de cinq jours par semaine. Il fait valoir que le Syndicat ne peut, par le dépôt d'une deuxième plainte, obtenir une révision de cette ordonnance.

### QUESTION EN LITIGE

[4] Une seule question se pose en la présente instance : l'Employeur a-t-il entravé ou s'est-il ingéré dans les activités syndicales en refusant de réduire le nombre de jours de libérations syndicales accordés au Président?

[5] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal répond par la négative à cette question.

[6] La plainte doit en conséquence être rejetée.

### CONTEXTE

#### PREMIÈRE PLAINTE

[7] Le 30 mai 2019, le Syndicat dépose contre l'Employeur une première plainte en vertu de l'article 12 du Code.

[8] Entre autres faits invoqués dans le texte de cette première plainte, les suivants attirent plus particulièrement l'attention du Tribunal en la présente instance :

7. Depuis 2004, le président du Requérant est libéré trois (3) jours par semaine aux seuls frais du syndicat et de ses membres pour vaquer aux activités syndicales « courantes »;

8. En mars 2019, lors d'une assemblée générale du Requérant, les membres ont adopté une résolution autorisant le président actuel du Requérant, M. Jean Hémond, à bénéficier d'une libération supplémentaire de deux (2) jours par semaine, à compter du 15 avril 2019, afin que ce dernier puisse consacrer le temps nécessaire à la préparation du renouvellement de la convention collective qui débutera à l'automne 2019;

9. Cet ajout de deux (2) jours de libération syndicale supplémentaires votés par l'assemblée générale porte donc à cinq (5) jours par semaine le temps de libération du président, M. Jean Hémond;

[...]

---

<sup>2</sup> *Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) c. Parmalat Canada inc.*, 2019 QCTAT 4203.

17. Le 17 mai 2019, M. Jean Hémond déposait un grief afin de contester la décision de l'Intimée de refuser la libération supplémentaire de deux (2) jours par semaine demandée et votée par les personnes salariées représentées par le Requérant, l'empêchant ainsi « de jouer son rôle et d'accomplir sa tâche » [...]

[Nos soulignements]

[9] Dans les conclusions recherchées par cette première plainte, le Syndicat demande, entre autres choses, que le Tribunal :

(DÉCLARE) que l'Intimée a entravé et s'est illégalement ingérée dans les activités du Requérant en refusant la libération syndicale supplémentaire de deux (2) jours par semaine pour son président M. Jean Hémond;

(ORDONNE) à l'Intimée d'autoriser la libération syndicale supplémentaire de M. Jean Hémond, et ce, pour deux (2) jours par semaine;

[10] Au terme de l'audience sur la première plainte, le Tribunal rend sa décision le 20 septembre 2019<sup>3</sup>, par laquelle il accueille la plainte et émet l'ordonnance demandée. Ses conclusions sont les suivantes :

**DÉCLARE** que **Parmalat Canada inc.** a entravé et s'est illégalement ingérée dans les activités du Syndicat en refusant la libération syndicale supplémentaire de deux jours par semaine pour son président Jean Hémond;

**ORDONNE** à **Parmalat Canada inc.**, ses représentants et mandataires, de cesser toute forme d'entrave ou d'ingérence dans les activités du Syndicat;

**ORDONNE** à **Parmalat Canada inc.**, d'autoriser la libération syndicale du président Jean Hémond, et ce, pour deux journées supplémentaires par semaine.

[11] Pour conclure de la sorte, le Tribunal retient ce qui suit des faits mis en preuve devant lui, relativement aux libérations syndicales du Président<sup>4</sup> :

[9] Depuis 2004, le président du Syndicat est libéré trois jours par semaine aux seuls frais du Syndicat et de ses membres pour vaquer aux activités syndicales « courantes ».

[10] En janvier 2019, lors d'une assemblée générale, les membres ont adopté une résolution autorisant le président actuel, Jean Hémond, à bénéficier d'une libération supplémentaire de deux jours par semaine, à compter du 15 avril 2019, afin que ce dernier puisse consacrer le temps nécessaire à la préparation de la négociation du renouvellement de la convention collective qui débutera à l'automne prochain.

[11] Cet ajout de deux jours, porterait donc à cinq jours par semaine le temps de libération du président du Syndicat.

[12] Pour ce faire, les salariés ont accepté une hausse de leur cotisation syndicale pour l'année 2019 d'un dollars par semaine.

---

<sup>3</sup> *Id.* note 2.

<sup>4</sup> *Id.* note 3.

[13] Le président du Syndicat a fait part de son mandat et de la résolution adoptée par l'assemblée générale, à la chef de service des ressources humaines, Caroline Lavoie.

[14] Le 18 avril 2019, la question de la libération syndicale à temps complet est abordée lors d'un comité de relations industrielles. Il est convenu alors que l'Employeur transmettrait sa position quant à cette demande.

[15] Le 6 mai 2019, madame Lavoie transmet au président du Syndicat une correspondance mentionnant que « *la demande d'être libéré à temps complet s'ajoute à quelque chose qui n'est pas prévu à la convention collective et qui aurait pour effet de modifier la pratique actuelle* ».

[16] Madame Lavoie précise de plus dans sa lettre que « *la demande visant à permettre au Président du syndicat de bénéficier d'une libération à temps complet sera sans doute discutée lors des prochaines négociations* ».

[17] Le 17 mai 2019, le président du syndicat dépose un grief afin de contester la décision de l'Employeur de refuser la libération supplémentaire de deux jours par semaine demandée par le Syndicat, l'empêchant ainsi « *de jouer son rôle et d'accomplir sa tâche* ».

## DEUXIÈME PLAINTÉ

[12] Fort de la décision rendue par le Tribunal le 20 septembre 2019, le Président avise l'Employeur, par un courriel daté du 23 septembre 2019, qu'il s'attend à bénéficier de libérations syndicales pour 40 heures au cours de la semaine du 23 au 27 septembre. Il ajoute dans son courriel que : « *La décision est claire alors merci de vous conformer à la décision du tribunal.* »

[13] Conformément à l'ordonnance dont il fait l'objet, l'Employeur autorise immédiatement la libération du Président à raison de cinq jours par semaine.

[14] Puis, volte-face : dès la semaine suivante, le Syndicat demande à l'Employeur de ne plus libérer le Président à raison de cinq jours par semaine.

[15] Lorsque la directrice des ressources humaines (la DRH) est informée de la chose, elle en discute avec le Président. À sa grande surprise, il lui dit qu'il ne désirait pas être libéré à raison de cinq jours par semaine, mais plutôt que le but recherché par l'obtention de l'ordonnance du Tribunal était de pouvoir « *donner* » à d'autres salariés une ou plusieurs de ces cinq journées par semaine, et ce, selon les besoins du Syndicat. Pourtant, avant ce jour, une telle visée de la part du Syndicat n'avait jamais été communiquée à l'Employeur.

[16] La DRH lui répond alors qu'elle ne comprend plus rien à rien, en ce que la décision rendue par le Tribunal lui ordonne pourtant de le libérer à raison de cinq jours par semaine et qu'en aucun cas le Syndicat n'a fait part à l'Employeur d'un autre désir.

[17] À la suite de cette discussion avec le Président, la DRH lui écrit une lettre le 17 octobre 2019. Elle lui confirme que, dorénavant, « *considérant les termes de la pratique*

*passée et les effets actuels de l'ordonnance », il sera « libéré à temps complet à hauteur de cinq (5) jours par semaine ».*

[18] Le Président lui répond dès le lendemain. Le contenu de sa lettre est substantiellement différent de ce que le Syndicat a prétendu devant le Tribunal, par le texte de sa première plainte<sup>5</sup> :

Historiquement, les autres journées de libérations pour activités syndicales au cours d'une semaine n'ont pas toujours été à l'usage exclusif du Président du Syndicat. De fait, selon les besoins des représentants syndicaux, Il y a des moments au cours de chaque mois auxquels d'autres représentants syndicaux sont libérés pour vaquer à des tâches relevant de leurs mandats de représentants syndicaux. Lorsque ces moments surviennent, le Président d Syndicat n'est pas nécessairement libéré de son travail mais plutôt retourné à son poste de travail.

La décision de Parmalat fait en sorte d'ajouter des libérations que le syndicat ne nécessite pas en temps ordinaire pour les trois (3) autres jours de la semaine et par conséquent, nous entendons continuer notre pratique relativement aux libérations pour activités syndicales pour ces autres jours.

À défaut de respecter notre pratique, nous allons interpréter ce geste comme une ingérence dans notre action syndicale.

[19] Malgré cette lettre du Président, l'Employeur maintient sa position.

[20] En contestation du refus de l'Employeur de libérer dorénavant le Président à moins de cinq jours par semaine, le Syndicat dépose à nouveau une plainte en vertu de l'article 12 du Code, le 11 novembre 2019 (la deuxième plainte).

## ANALYSE

### DICHOTOMIE ENTRE LES PREUVES ADMINISTRÉES LORS DE CHACUNE DES AUDIENCES

#### Remarques préliminaires portant sur la crédibilité du témoignage du Président

[21] En la présente instance, un premier constat s'impose : la réalité factuelle constatée par le Tribunal dans sa décision du 20 septembre 2019<sup>6</sup> est conforme à la réalité factuelle énoncée par le Syndicat dans le texte de sa première plainte. En effet, le Tribunal y reprend, pour ainsi dire intégralement, l'énoncé des faits contenu à cette première plainte.

[22] Le Syndicat met toutefois en preuve, lors de l'audience sur la deuxième plainte, une trame factuelle bien différente de celle qu'il a présentée au Tribunal lors de l'audience sur la première plainte.

---

<sup>5</sup> Voir au paragraphe 8 de la présente décision les extraits pertinents de la trame factuelle contenue à la première plainte.

<sup>6</sup> Précitée note 2.

[23] Cette réalité parallèle est exposée au Tribunal, sous serment, par le Président.

[24] Le Tribunal n'accorde aucune crédibilité à son témoignage, en ce qu'il se contredit lui-même au cours de l'audience, disant successivement une chose et son contraire. De plus, son témoignage s'inscrit en faux contre la preuve documentaire déposée lors de l'audience sur la première plainte, contre le témoignage qu'il y a rendu, et même contre ses propres agissements passés. Son témoignage s'inscrit aussi en faux contre le témoignage du conseiller syndical rendu lors de cette première audience.

#### Témoignage du Président rendu en la présente instance

[25] Dans une portion de son témoignage rendu lors de l'audience sur la deuxième plainte, le Président affirme ce qui suit :

- il a pris connaissance du texte de la première plainte et est en accord avec le libellé de ses paragraphes 7, 8, 9 et 17<sup>7</sup>, ainsi qu'avec le libellé de ses conclusions 2 et 4<sup>8</sup>;

[26] Puis, toujours lors de l'audience sur la deuxième plainte, mais dans une autre portion de son témoignage, le Président affirme ce qui suit :

- il n'a jamais demandé à l'Employeur d'être libéré à temps plein pour exercer des activités syndicales;
- bien qu'il ait relu le procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat tenue le 24 octobre 2018 avant son adoption et qu'il était présent lors de cette assemblée, l'extrait suivant ne représente pas exactement la demande qui y a été formulée par la salariée Claudia Leblanc:

#### **9.11 Avis de motion**

Claudia Leblanc a déposé un avis de motion pour libérer le président à temps plein, six mois avant le début des négociations. Le sujet sera traité à la prochaine assemblée générale.

- bien qu'il ait approuvé le contenu du procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat tenue le 30 janvier 2019 et qu'il était présent lors de cette assemblée, c'est une mauvaise formulation que d'y avoir inscrit ce qui suit :

#### **8. Prévisions budgétaires de l'année 2019**

[...]

Proposé par Sophie Duguay

Appuyé par Claudia Leblanc

D'accepter les prévisions budgétaires de l'année 2019 incluant l'avis de motion de Claudia Leblanc pour la libération du président cinq jours par semaine du début avril à la fin de l'année en cours dont 2 jours seront consacrés à la préparation de la négociation de la convention collective

<sup>7</sup> Le libellé de ces quatre paragraphes se retrouve au paragraphe 8 de la présente décision.

<sup>8</sup> Le libellé de ces deux conclusions se retrouve au paragraphe 9 de la présente décision.

qui vient à échéance le 14 octobre 2019. Ceci a pour effet de majorer la cotisation syndicale à \$16,25 par membre par semaine  
 Accepté à l'unanimité

- il est aussi en désaccord avec l'extrait suivant du procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat tenue le 30 janvier 2019 :

**10.2 Avis de motion pour libérer le président cinq jours par semaine**

À l'assemblée générale du 24 octobre 2018, Claudia Leblanc a déposé un avis de motion pour que le président soit libéré cinq jours par semaine. De cette libération, deux jours seront réservés pour préparer la prochaine négociation de la convention collective qui vient à échéance le 14 octobre 2019. Elle veut que le président soit libéré d'avril au 14 octobre 2019. Voir la proposition du point 8 du présent procès-verbal.

- relativement à ce dernier extrait, il a probablement été mal formulé dans le texte du procès-verbal; il n'a pas bien révisé ce dernier avant d'en approuver son contenu; c'est une erreur que d'y avoir mentionné que l'avis de motion visait sa libération à raison de cinq jours par semaine;
- bien qu'il ait approuvé le contenu du procès-verbal de la réunion du comité de relations industrielles tenue le 18 avril 2019 et qu'il était présent lors de cette réunion, il n'a jamais demandé à l'Employeur d'être libéré à temps plein; il « *ne pense pas* » non plus que le Syndicat ait demandé lors de cette même réunion qu'il soit libéré à raison de cinq jours par semaine; en conséquence, l'extrait suivant de la version finale de ce procès-verbal est inexact :

**1. Demande de libération syndicale**

L'Employeur a été informé que le Président du Syndicat voulait bénéficier d'une libération pour activités syndicales à temps complet. Nous recevons déjà chaque semaine des demandes de permis d'absence pour activité syndicale mais il faut d'abord répondre aux besoins des opérations. Depuis plusieurs années la pratique en place est d'autoriser un permis d'absence de 3 jours par semaine. D'ailleurs lors des derniers renouvellements de convention collective le Syndicat a formulé des demandes pour augmenter ce nombre à 5 jours. Nous souhaitons aujourd'hui comprendre la demande et l'ampleur des besoins.

Le Syndicat explique que suite à une assemblée générale des membres du Syndicat, ceux-ci ont adopté une résolution autorisant le Président du Syndicat à bénéficier d'une libération pour activité syndicale à temps complet à compter d'avril pour une période de 8 mois ou à la date de la signature de la convention collective. 3 jours seront consacrés aux affaires syndicales et 2 journées à la préparation du renouvellement de la convention collective. [...]

**Témoignage du Président rendu lors de l'audience sur la première plainte**

[27] L'analyse de la crédibilité du témoignage du Président lors de l'audience sur la deuxième plainte ne saurait être complète sans que soit fait un retour en arrière, afin de confronter ce second témoignage avec celui qu'il a rendu lors de l'audience sur la

première plainte. Il ressort ce qui suit de ce premier témoignage rendu sous serment par le Président<sup>9</sup> :

- à une question de la procureure du Syndicat portant sur le point 9.11 du procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat tenue le 24 octobre 2018, il répond<sup>10</sup> :

Bien, l'assemblée se déroulait, elle se déroulait bien. Il y avait l'adoption de l'ordre du jour puis c'est la poutine annuelle. Là, il y a quelqu'un qui s'est levé qui a fait un avis de motion, justement, c'est comme il est marqué ici dans le texte, qui a demandé : « *Moi, j'ai un avis de motion à faire, ça fait que j'aimerais ça que pour la prochaine négociation que le président de syndicat soit libéré cinq jours pour préparer la négociation.* » Ça fait que, nous, en tant qu'organisation syndicale, bien, vu que c'est un avis de motion, on l'a reçu puis il fallait le présenter à une autre assemblée future puis que la personne soit présente. Ça fait qu'on a reçu son avis de motion cette fois-là puis on l'a présenté à notre conseil syndical puis on en a discuté.;

- en référence au point 10.2 du procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat tenue le 30 janvier 2019, la procureure du Syndicat lui demande d'expliquer « *ce qui a été décidé par les membres à ce moment-là* » et il répond<sup>11</sup>:

À ce moment-là, on avait un avis de motion à présenter. Ça fait qu'avec mon trésorier on s'est assis ensemble notre groupe syndical puis on a décidé de présenter deux formes de budget, un budget avec une libération de huit mois pour les six premiers mois avoir la libération et les deux mois après ou un budget sans la libération cinq jours/semaine. Ça fait que, nous, il fallait présenter un budget annuel, ça fait qu'on a présenté l'avis de motion sous cette forme-là : « *Acceptez-vous l'avis de motion comme de quoi on libère cinq jours? Le coût du syndicat sera ça par semaine. Sinon c'est libération trois jours avec ce coût-là pour les coûts syndicaux.* » Ça fait que le monde a accepté à l'unanimité le cinq jours/semaine présenté, le budget présenté avec une libération cinq jours. [...];

- à une question posée par le juge administratif qui préside l'audience, il répond<sup>12</sup>:

Puis la pratique courante aussi que, selon eux (i.e. l'Employeur), c'est une pratique courante de trois jours/semaine puis qu'ils n'acceptent pas que le président soit libéré cinq jours, c'est ce qu'ils nous ont dit. Ils nous ont dit qu'ils allaient l'évaluer puis nous revenir avec ça.;

<sup>9</sup> Lors de l'audience sur la deuxième plainte, l'Employeur dépose les notes sténographiques couvrant la totalité de l'audience sur la première plainte.

<sup>10</sup> À la page 26 des notes sténographiques.

<sup>11</sup> Aux pages 34 et 35 des notes sténographiques.

<sup>12</sup> À la page 51 des notes sténographiques.

- il répond « *oui* » à la question suivante qui lui est posée par le procureur de l'Employeur<sup>13</sup>:

Alors, moi, je comprends que dans votre témoignage, puis ce n'était pas clair, vous avez mentionné que, pour les fins de la présentation à vos membres de votre éventuelle libération, il y avait comme deux avenues: trois jours/semaine ou cinq jours/semaine avec des budgets.

- en référence au point 10.2 du procès-verbal de l'assemblée générale du Syndicat tenue le 30 janvier 2019, le procureur de l'Employeur lui demande d'en réexpliquer la portée et il répond<sup>14</sup>:

L'avis de motion ça a été de faire libérer le président cinq jours pendant la période de six mois plus deux mois après la négociation parce qu'on s'attend que ça va étirer peut-être de deux mois.

[28] Dans son témoignage rendu lors de l'audience sur la première plainte, à un seul moment le Président apporte une nuance relativement à son nombre de jours de libérations par semaine, soit lorsque la procureure du Syndicat lui demande s'il est « *toujours libéré trois jours/semaine* »; il répond alors<sup>15</sup>:

Je suis toujours libéré trois jours/semaine ou quelqu'un d'autre de mon bureau que je peux libérer soit en formation ou par mon (inaudible).

### Agissements passés du Président

[29] Les agissements passés du Président s'inscrivent aussi en faux contre le témoignage qu'il rend à l'audience sur la deuxième plainte :

- le 17 mai 2019, il rédige lui-même et signe de sa main un grief individuel dont le libellé est le suivant : « *l'employeur en acceptant pas la libération 5 jours empêche le président de jouer son rôle, accomplir sa tâche [...]* »;
- en septembre 2019, une édition du *Fouinard*, le journal interne du Syndicat dont il est le rédacteur en chef, est publiée; il s'y trouve un article intitulé : « *Libération 5 jours syndicat* »<sup>16</sup>; cet article débute comme suit :

Comment ça, on paie pour le président 5 jours pis il n'est pas libéré?

Jean, es-tu en over? Toutes des questions entendues et c'est tout à fait normal que les gens se questionnent pourquoi vous payez alors que le service n'est pas rendu.

<sup>13</sup> Aux pages 62 et 63 des notes sténographiques.

<sup>14</sup> Aux pages 63 et 64 des notes sténographiques.

<sup>15</sup> À la page 46 des notes sténographiques.

<sup>16</sup> Bien que le Président ne confirme pas être l'auteur de cet article, il mentionne que c'est généralement lui qui rédige le *Fouinard* en entier, sauf quelques articles portant sur des sujets particuliers.

Pourquoi ces libérations qui devaient servir à la préparation n'ont pas lieu. Parce que l'employeur prétend que la pratique habituelle était de 3 jours semaine, et qu'ils n'ont pas à libérer 5 jours. [...]

### Témoignage du conseiller syndical rendu lors de l'audience sur la première plainte

[30] Le témoignage d'un conseiller syndical entendu lors de l'audience sur la première plainte est aussi sans équivoque sur le fait que la demande du Syndicat était d'obtenir une libération du Président à raison de cinq jours par semaine, soit par l'ajout de deux jours à sa libération qui était alors de trois jours par semaine :

- il affirme que depuis 2004, la pratique en vigueur est de libérer le président à raison de trois jours par semaine<sup>17</sup>;
- relativement à la réunion du comité de relations industrielles tenue le 18 avril 2019 à laquelle il était présent, il confirme qu'il y a été discuté de la libération supplémentaire demandée par le Syndicat pour le Président, soit pour la faire passer de trois à cinq jours par semaine<sup>18</sup>.

### L'ABSENCE D'ENTRAVE OU D'INGÉRENCE DANS LES ACTIVITÉS SYNDICALES

[31] Il est ici opportun de rappeler que la vérité n'est pas un concept élastique; elle n'est pas une chose qui soit susceptible de contorsions au gré des humeurs de l'une ou l'autre des parties à une convention collective. C'est pourtant ce que le Syndicat a tenté de faire en la présente instance, par l'intermédiaire du témoignage du Président.

[32] Par la seconde plainte, aussi inusité que cela puisse être, il appert que le Syndicat reproche à l'Employeur de respecter l'ordonnance rendue par le Tribunal le 20 septembre 2019.

[33] Or, il ne saurait être question d'entrave ou d'ingérence dans les activités syndicales de la part d'un employeur, lorsqu'il s'assure tout simplement de respecter une ordonnance rendue contre lui. Ce constat est d'autant plus évident lorsque l'ordonnance en question vise à faire cesser une entrave et une ingérence commises par un employeur dans les activités d'un syndicat.

[34] Dans le cas présent, l'ordonnance du 20 septembre 2019 vise précisément à faire cesser l'entrave et l'ingérence de l'Employeur. Puisqu'il la respecte intégralement depuis qu'elle a été rendue, cela en accordant une libération syndicale au Président à raison de cinq jours par semaine, il ne peut de ce fait être à nouveau accusé d'entrave ou d'ingérence.

[35] Il est vrai toutefois qu'une partie à un litige peut en tout temps renoncer au bénéfice d'un jugement rendu en sa faveur. Cependant, en la présente instance, aucune preuve

---

<sup>17</sup> Aux pages 97 à 100, 104 et 107 des notes sténographiques.

<sup>18</sup> Aux pages 103 et 104, ainsi qu'aux pages 123 et 124 des notes sténographiques.

sérieuse n'est venue appuyer la deuxième plainte du Syndicat. Il aurait pu, par exemple, tenter de démontrer par une résolution votée en assemblée générale que le besoin d'une libération à temps plein du Président n'était plus justifié, et ce, pour une raison ou pour une autre.

[36] Or, aucune preuve de la sorte n'a été présentée au Tribunal. Au contraire, la preuve administrée par le Syndicat n'est pas crédible, en ce qu'elle s'inscrit en faux contre les témoignages rendus par ses propres témoins lors de l'audience sur la première plainte et contre la preuve documentaire déposée lors de cette même audience. Confronté à une telle preuve, le Tribunal ne peut que conclure à son absence de force probante, ce qui doit se traduire par le rejet de la deuxième plainte.

[37] En conséquence, les parties devront continuer à composer avec une libération syndicale du Président à raison de cinq jours par semaine, et ce, jusqu'au renouvellement de l'actuelle convention collective les liant, laquelle est arrivée à son terme le 14 octobre 2019. Ce n'est qu'une fois qu'une nouvelle convention collective aura été signée que la décision du 20 septembre 2019 aura produit son plein effet.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**REJETTE** la plainte.



Dominic Fiset

M<sup>e</sup> Pascale Racicot  
POUDRIER BRADET, AVOCATS S.E.N.C.  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Fany O'Bomsawin  
GRAVEL2 AVOCATS  
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 23 décembre 2019

/ab