

## L'immunité syndicale : un bouclier devenu trop large ?

Ann Sophie DEL VECCHIO\* et Jade TREMBLAY\*  
EYB2026BRH2883

---

**EYB2026BRH2883**

*Bulletin en ressources humaines, 2026*

Ann Sophie DEL VECCHIO\* et Jade TREMBLAY\*  
L'immunité syndicale : un bouclier devenu trop large ?

### TABLE DES MATIÈRES

#### INTRODUCTION

#### I- REMARQUES PRÉLIMINAIRES

#### II- L'ÉVOLUTION DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET EN MATIÈRE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

#### III- LA BALANCE DE CERTAINS DROITS FONDAMENTAUX

#### IV- QUAND LA PROTECTION DÉPASSE LES RISQUES POUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

*A. Hallé c. Métaux Russel inc.*

*B. Fortin c. Réseau de transport de la Capitale*

*C. Doré c. Société des alcools du Québec*

*D. Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*

*E. Carrier c. Ministère de la Sécurité publique*

#### V- L'ÉQUILIBRE ENTRE LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

#### CONCLUSION

### Résumé

*Les auteures de cet article se penchent sur l'immunité syndicale, un mécanisme qui protège les représentants syndicaux contre certaines sanctions lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur mandat, mais dont les limites demeurent incertaines. La jurisprudence récente du Tribunal administratif du travail illustre que des comportements parfois incivils peuvent être protégés s'ils sont liés à l'activité syndicale. Les auteures soulignent ainsi une tension entre cette protection et les obligations accrues des employeurs en matière de prévention du harcèlement et en matière de santé psychologique au travail.*

## **INTRODUCTION**

Dans les milieux de travail, les relations entre employeurs et représentants syndicaux reposent sur un équilibre délicat entre protection des droits collectifs et maintien d'un climat de travail sain. L'immunité syndicale joue un rôle central dans cet équilibre en permettant aux représentants d'exercer leur mandat sans ingérence disciplinaire. Toutefois, son application soulève aujourd'hui des questions importantes à la lumière des obligations accrues qui incombent à l'employeur en matière de santé psychologique et de prévention du harcèlement au travail.

## **I- REMARQUES PRÉLIMINAIRES**

L'immunité syndicale constitue un mécanisme visant à préserver l'équilibre du rapport de force entre la partie patronale et la partie syndicale<sup>1</sup>. Elle s'inscrit dans une logique de protection du syndicat, garantissant son autonomie et lui permettant d'intervenir sur un pied d'égalité avec l'employeur dans l'exercice de ses fonctions<sup>2</sup>.

Concrètement, cette immunité protège les représentants syndicaux contre l'imposition de sanctions disciplinaires lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur mandat. Elle vise ainsi à assurer l'effectivité de la liberté d'expression syndicale et à permettre une représentation adéquate des intérêts des salariés.

Il importe toutefois de rappeler que cette immunité est relative et non absolue<sup>3</sup>. Le représentant syndical demeure soumis à ses obligations de loyauté et de civilité. Comme le soulignent les auteurs, Coutu, Coiquaud, Bourgault, Delagrave, Grenier et Rolland :

Toutefois, l'immunité est dite relative, car elle n'est pas sans limites : elle ne s'étend pas aux actes illégaux qui pourraient être posés, comme inciter des salariés à ne pas respecter le Code ou la convention collective, faire preuve d'insubordination, se livrer à la diffamation ou au harcèlement. En outre, lorsqu'il n'agit pas à l'intérieur de son mandat syndical, le représentant syndical est soumis aux mêmes obligations (de ponctualité, de civilité, etc.) que tout autre salarié de l'entreprise.<sup>4</sup>

Dans le même sens, le Tribunal administratif du travail (le « TAT ») rappelle qu'« [il] n'existe aucune immunité pour une faute qui mériterait une sanction disciplinaire qui aurait été commise par un autre salarié [...] »<sup>5</sup>.

Cette conception traditionnelle de l'immunité syndicale doit aujourd'hui être analysée à la lumière de l'évolution du cadre législatif entourant la santé psychologique au travail et la prévention du harcèlement psychologique.

## **II- L'ÉVOLUTION DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET EN MATIÈRE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

L'employeur est assujéti à un ensemble d'obligations légales visant à protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleurs, comme prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>6</sup> (la « LSST »).

Par ailleurs, la *Loi sur les normes du travail*<sup>7</sup> (la « LNT ») impose à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une situation est portée à sa connaissance, de la faire cesser.

Au cours des dernières années, les plaintes pour harcèlement psychologique ont connu une croissance importante. Les données disponibles démontrent une hausse marquée des lésions professionnelles associées à ces comportements : entre 2020 et 2024, le nombre de lésions reconnues liées au harcèlement psychologique est passé de 269 à 564<sup>8</sup>. Cette progression témoigne de l'importance croissante des enjeux liés à la santé psychologique en milieu de travail et de la nécessité d'un encadrement juridique renforcé.

Dans ce contexte, le législateur a adopté, en mars 2024, le projet de loi 42, soit la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*<sup>9</sup>. Cette réforme renforce les mécanismes de prévention et de traitement des situations de harcèlement.

Par ailleurs, les dernières modifications issues de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*<sup>10</sup> sont entrées en vigueur en octobre 2025. Désormais, les employeurs doivent formellement identifier, évaluer et prendre en charge les risques psychosociaux liés au travail. Ceux-ci comprennent notamment le harcèlement, la violence en milieu de travail, la violence conjugale et familiale susceptible d'affecter le milieu de travail, la violence sexuelle ainsi que l'exposition à un événement potentiellement traumatique.

## **III- LA BALANCE DE CERTAINS DROITS FONDAMENTAUX**

Ainsi, alors que les obligations légales visant à assurer un milieu de travail sain se multiplient, des comportements irrespectueux en milieu de travail continuent tout de même d'être tolérés et acceptés sous le voile de l'immunité syndicale.

En effet, malgré ces obligations renforcées, certaines décisions continuent de reconnaître la protection de comportements incivils lorsqu'ils sont commis dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical. Cette situation soulève une dichotomie importante entre la protection de l'activité syndicale et l'objectif de prévention des atteintes à la santé psychologique des employés au travail.

N'est-il pas temps, compte tenu de l'importance grandissante apportée à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité du travail, que l'immunité syndicale soit interprétée à la lumière des obligations qui incombent aux employeurs en matière de santé psychologique ?

Cette division invite à une réflexion nuancée : comment concilier la protection de l'activité syndicale avec l'impératif, désormais central, d'assurer un milieu de travail sain et exempt de comportements fautifs ? À travers l'analyse de la jurisprudence récente du TAT, cet article propose d'examiner l'impact concret de l'immunité syndicale dans les milieux de travail ainsi que la manière dont son application interagit avec l'évolution du cadre normatif.

## IV– QUAND LA PROTECTION DÉPASSE LES RISQUES POUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

### A. Hallé c. Métaux Russel inc.

#### – Les faits

Dans une décision récente<sup>11</sup>, Guy Hallé, président du syndicat, conteste une suspension de cinq jours sans solde imposée pour insubordination.

Le conflit survient lors d'échanges tendus avec sa contremaîtresse concernant l'application de la convention collective. Lors d'un incident survenu le 3 février 2025, M. Hallé élève la voix devant une dizaine employés, pointe sa gestionnaire du doigt et l'accuse de ne pas respecter la convention collective. Ébranlée, la gestionnaire quitte les lieux en pleurant.

L'employeur considère que ce comportement intimidant fait perdre au salarié le bénéfice de l'immunité syndicale et impose une suspension disciplinaire. M. Hallé dépose alors une plainte en vertu des articles 15 et 16 du *Code du travail*<sup>12</sup> (le « C.t. »), alléguant une mesure de représailles liée à l'exercice d'un droit syndical.

#### – La décision du TAT

Le TAT rappelle que l'article 15 C.t. interdit toute mesure disciplinaire fondée sur l'exercice d'un droit syndical, tandis que l'article 17 C.t. établit une présomption en faveur du salarié lorsqu'une sanction survient dans ce contexte.

Le TAT conclut que M. Hallé agissait dans l'exercice de son mandat syndical afin de faire respecter la convention collective. Bien que le ton ait été élevé et que le geste de pointer du doigt soit établi, le TAT considère que l'échange demeure dans les limites de ce qui peut être toléré dans un contexte de relations du travail.

Puisque la sanction est liée, au moins en partie selon le TAT, à l'exercice d'un droit protégé, l'employeur ne parvient pas à renverser la présomption prévue à l'article [17](#) C.t. La suspension de cinq jours est donc annulée.

### – Les constats

Cette décision illustre que des comportements perçus comme brusques ou déplacés peuvent néanmoins demeurer protégés lorsqu'ils surviennent dans l'exercice d'un mandat syndical.

Toutefois, lorsqu'on met cette approche en perspective avec les obligations croissantes en matière de prévention du harcèlement psychologique et des risques psychosociaux, une tension apparaît : même tolérés isolément, ces comportements peuvent, par leur répétition, contribuer à un climat de travail néfaste susceptible de mener à des situations de harcèlement psychologique.

L'impact des agissements du plaignant sur la gestionnaire, qui a quitté en pleurant, ne doit pas être minimisé. Une telle réaction peut témoigner d'une atteinte à l'intégrité et d'un environnement de travail potentiellement incompatible avec les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement. L'employeur demeure tenu d'assurer un milieu exempt de harcèlement et de prendre des moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute conduite problématique. D'ailleurs, à plus long terme, ce type de situation pourrait engendrer du stress, de l'appréhension à se présenter au travail, voire ouvrir la porte à une réclamation en matière de santé et sécurité.

## **[B. Fortin c. Réseau de transport de la Capitale](#)**

### – Les faits<sup>13</sup>

La présidente du syndicat exerce ses fonctions depuis 2017 au sein d'un comité exécutif, où les membres sont libérés à temps plein pour l'exercice de leurs responsabilités syndicales. Dès son entrée en fonction, elle entreprend de modifier de façon significative les méthodes de travail en place, instaurant une gestion plus structurée. Son approche se distingue par un leadership affirmé et exigeant, marqué notamment par des interventions critiques à l'endroit de ses collègues, un langage parfois abrupt ainsi qu'un ton soutenu lors de certaines interactions.

Dans le contexte particulièrement exigeant des négociations d'une convention collective, des tensions importantes émergent entre la présidente et le secrétaire général du syndicat. Ces différends culminent ultimement avec le départ de ce dernier de l'exécutif syndical.

Le secrétaire général rédige un document qu'il envisage initialement de présenter en assemblée syndicale. Il y expose divers incidents et problèmes à l'endroit de la présidente, lui reprochant notamment d'avoir exercé un contrôle étroit sur son travail, de lui avoir retiré certaines responsabilités ainsi que d'avoir tenu à son égard des propos qu'il considère dégradants.

Finalement, il choisit toutefois de ne pas diffuser ce document en assemblée et le transmet plutôt au directeur des relations du travail et de la santé et sécurité de l'employeur.

Bien que conscient de la sensibilité de la situation et des enjeux potentiels d'ingérence dans les affaires syndicales, l'employeur estime néanmoins devoir intervenir. S'appuyant sur ses obligations en matière de prévention du harcèlement psychologique, il mandate une firme externe afin de procéder à une enquête.

À l'issue de ce processus, plusieurs allégations formulées à l'encontre de la présidente sont retenues par l'enquêtrice. L'employeur décide alors de lui imposer une suspension sans traitement d'une durée de trois mois, assortie d'une interdiction d'accès à ses installations.

En réaction à cette mesure, la présidente et le syndicat déposent des plaintes alléguant notamment une entrave aux activités syndicales et l'imposition de mesures de représailles en raison de l'exercice d'activités syndicales.

Dans l'intervalle, une ordonnance provisoire est rendue, contraignant l'employeur à permettre à la présidente de réintégrer les lieux de travail afin qu'elle puisse continuer d'exercer ses fonctions syndicales.

### – La décision du TAT

Le TAT entame son analyse par la plainte fondée sur l'article [15](#) C.t. et rappelle que l'immunité syndicale vise à permettre aux représentants syndicaux d'exercer leurs fonctions sans ingérence ni représailles. L'employeur soutenait que la gravité des gestes reprochés à la présidente justifiait son intervention afin de mettre fin à une situation assimilée à du harcèlement psychologique.

À titre d'exemple, celle-ci aurait notamment qualifié un membre de l'exécutif de « menteur comme son père ». Elle aurait également, de façon récurrente, mis en évidence les erreurs d'un autre membre de l'exécutif sur un ton méprisant.

De plus, à une occasion, elle l'aurait tapé à l'arrière de la tête pour le réveiller.

Enfin, ce même membre aurait été insulté par la présidente, qui l'aurait traité de « pas de cou... » ou de « bébé lala ».

Le TAT rejette cette prétention. Il souligne que le droit applicable en la matière n'est pas uniforme et rappelle que l'obligation de l'employeur en matière de harcèlement est une obligation de moyens, laquelle doit s'exercer dans le respect de la liberté d'association et de l'autonomie syndicale. Cette obligation ne peut donc servir à contourner les protections prévues au *Code du travail*.

Examinant la démarche de l'employeur, le TAT relève que celui-ci n'a pas privilégié des solutions moins intrusives, telles que le renvoi de la situation aux instances syndicales ou l'utilisation des recours internes ou externes disponibles au plaignant, tel que dénoncer la situation en assemblée, demander aux représentants de la CSN d'agir ou exercer un recours devant les tribunaux de droit commun. Il constate plutôt que l'enquête menée a entraîné une immixtion dans la régie interne du syndicat.

En effet, l'ensemble des gestes reprochés à la présidente s'inscrit dans l'exercice de ses fonctions syndicales, notamment en ce qui concerne la gestion de l'exécutif, les relations entre élus et l'organisation du travail. Le TAT note d'ailleurs une incohérence dans l'enquête, certaines allégations ayant été écartées précisément parce qu'elles relevaient de la sphère syndicale, alors que les manquements retenus s'y rattachent tout autant.

Dans ces circonstances, le TAT conclut que l'intervention de l'employeur constitue une atteinte à l'immunité syndicale. Il accueille donc la plainte fondée sur l'article [15](#) C.t., ainsi que celle fondée sur l'article [12](#) C.t., estimant que la suspension avait pour effet de limiter l'exercice des fonctions de la présidente et d'entraver les activités syndicales.

La sanction est annulée, avec remboursement du salaire perdu. Le TAT accorde également des dommages moraux et punitifs tant à la présidente qu'au syndicat. Un pourvoi en contrôle judiciaire est pendant.

### – Les constats

Dans cette décision, le TAT met en lumière une tension croissante entre, d'une part, le durcissement du cadre juridique entourant le harcèlement psychologique et les obligations accrues de l'employeur en matière de prévention et, d'autre part, la portée qu'il dit prépondérante de l'immunité syndicale.

Bien que l'employeur ait agi dans l'optique de respecter ses devoirs en matière de harcèlement psychologique, notamment en décidant de confier une enquête à l'externe à la suite d'allégations sérieuses, le TAT rappelle que cette obligation demeure une obligation de moyens qui ne saurait justifier une immixtion dans les affaires internes du syndicat.

En pratique, cette décision illustre un déséquilibre persistant : dès lors que les gestes reprochés s'inscrivent dans l'exercice de fonctions syndicales, que les gestes qui en découlent soient

acceptables ou non, l'employeur voit sa marge de manoeuvre considérablement restreinte, au point où l'imposition de mesures disciplinaires devient quasi impossible. Ainsi, malgré un encadrement légal plus sévère en matière de harcèlement et en matière de prévention en santé et sécurité au travail, l'immunité syndicale demeure prioritaire, limitant concrètement la capacité d'intervention de l'employeur même en présence de comportements problématiques.

### **C. Doré c. Société des alcools du Québec**

#### **– Les faits<sup>14</sup>**

Alexandre Doré, employé de la Société des alcools du Québec et délégué syndical, se voit imposer une suspension de trois jours à la suite d'une rencontre tenue dans le cadre d'une cueillette de faits concernant un salarié.

Lors de cette rencontre, son intervention est marquée d'un ton agressif et il tient des propos empreints d'incivilité. Il adopte un ton direct, parfois abrupt, et confronte ouvertement les représentants patronaux concernant la démarche disciplinaire. Dans ses échanges avec le salarié, il utilise des expressions vulgaires afin d'illustrer les conséquences possibles d'un silence ou d'une absence d'explication, cherchant à le convaincre de s'expliquer pour préserver ses droits. À titre d'illustration, il mentionne au salarié, devant les représentants de l'employeur et y référant : « ils vont s'en câlisser » et « tu l'as dans le cul », en évoquant la possibilité d'une suspension, et il va jusqu'à qualifier le coordonnateur signataire d'une lettre disciplinaire d'« ostie de con », répétant l'expression à deux reprises.

L'employeur considère ces propos comme un manque de professionnalisme et impose une suspension disciplinaire.

#### **– La décision du TAT**

Rappelant les articles [15](#) à [17](#) C.t., le TAT souligne que, lorsqu'une sanction survient dans un contexte d'exercice d'un droit syndical, une présomption joue en faveur du salarié puisque le plaignant agissait exclusivement à titre de délégué syndical.

Après analyse, le TAT indique qu'« [à] tous égards, il est indéniable que plusieurs des propos tenus par le plaignant constituent des incivilités », mais conclut toutefois qu'ils demeurent liés à l'exercice du mandat de représentation.

En l'absence de menace ou d'intimidation véritable, selon le TAT, l'employeur ne parvient pas à démontrer une cause indépendante de l'activité syndicale pour l'imposition de la suspension disciplinaire. Cette dernière est donc annulée par le TAT.

Par ailleurs, le TAT s'appuie sur une autre décision qu'il a rendue pour justifier l'annulation de la sanction. Dans cette décision, le représentant syndical avait qualifié le directeur d'usine de « menteur » et d'« hypocrite ». Ces propos ont également été jugés protégés par l'immunité syndicale par le TAT, ceux-ci ayant été prononcés dans le cadre d'une rencontre liée à des activités syndicales<sup>15</sup>.

#### – Les constats

Malgré que les propos retenus soient « incivils », tel qu'admis par le TAT, l'immunité syndicale est priorisée au détriment des obligations qui incombent à l'employeur en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Toutefois, cette approche laisse encore ouverte la question de la compatibilité entre cette tolérance jurisprudentielle et les obligations croissantes visant la prévention du harcèlement au travail et des risques psychosociaux.

#### *D. Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*

#### – Les faits<sup>16</sup>

M. Perales, constable spécial et président syndical, intervient lors d'une rencontre avec l'employeur et la CNESST concernant la sécurité de constables appelés à travailler seuls dans un stationnement extérieur.

Au cours de la discussion, il élève la voix, interrompt certains interlocuteurs et tient des propos grossiers à l'égard de représentants patronaux. À titre d'exemple, M. Perales interrompt l'inspectrice de la CNESST en affirmant que son exemple « est de la foutaise, bullshit, mensonge ». Il déclare également à un capitaine, à deux reprises : « je m'en câlisse de ton opinion », tout en le pointant du doigt. L'employeur lui impose un avertissement écrit pour comportement inapproprié.

#### – La décision du TAT

Le TAT conclut que le plaignant agissait dans l'exercice de ses fonctions syndicales et que la présomption prévue à l'article 17 C.t. s'applique.

Bien que certains propos relèvent de l'incivilité, ils s'inscrivent, selon le TAT, dans un échange conflictuel inhérent au rapport de force entre le syndicat et l'employeur.

Par ailleurs, bien que l'inspectrice de la CNESST ait affirmé s'être sentie intimidée et avoir eu peur, le TAT conclut objectivement que la situation ne constitue ni de l'intimidation ni une menace.

La sanction est donc considérée comme liée à l'activité syndicale et est annulée.

## – Les constats

Cette décision illustre encore une fois la tolérance jurisprudentielle envers certaines formes d'incivilité lorsqu'elles surviennent, selon le TAT, dans l'exercice d'un mandat syndical. En effet, la tolérance répétée de gestes incivils comme ceux observés dans cette décision peut contribuer à leur banalisation dans le milieu de travail. Lorsque ces comportements sont systématiquement protégés par l'immunité syndicale, ils risquent de se répéter et, à terme, d'avoir un effet néfaste sur le climat de travail.

À noter que la décision a été portée en révision interne, mais que la demande a été rejetée puisqu'il n'y avait, selon le TAT, aucun vice de fond de nature à l'invalidier.

## *E. Carrier c. Ministère de la Sécurité publique*

### – Les faits<sup>17</sup>

Louis Carrier, agent correctionnel et président syndical, voit sa relation avec l'employeur se détériorer, ayant notamment déposé un grief pour harcèlement psychologique en 2019 et pris un congé pour raisons de santé. À son retour en 2022, les tensions persistent, et lors d'une rencontre avec son chef d'unité le 15 décembre, sa réaction agressive à une « lettre d'attentes » entraîne une suspension d'une journée sans traitement.

Le plaignant se lève brusquement, élève la voix, éclate de rire, chiffonne le document et tient des propos agressifs : « tu vas me sacrer ça dans le shred-it », « j'espère que t'es prêt Hudon », en référant au gestionnaire.

### – La décision du TAT

Le TAT estime donc que, bien que la rencontre ait été présentée comme une démarche de gestion à l'égard d'un salarié, elle visait en réalité à sanctionner la manière dont le plaignant exerçait ses fonctions de représentant syndical.

Bien que la réaction ait été vive et empreinte de colère, le TAT précise qu'elle demeure dans les limites de l'immunité syndicale relative. L'employeur ne renverse pas la présomption prévue à l'article 17 C.t. et la suspension est annulée.

### – Les constats

Cette décision illustre, encore une fois, le seuil particulièrement élevé que doivent atteindre les comportements d'un représentant syndical pour qu'ils soient considérés comme excédant l'immunité syndicale.

En effet, bien que le TAT reconnaisse que la réaction du plaignant ait été vive et explosive, il conclut néanmoins qu'elle demeure protégée par l'immunité relative applicable aux représentants syndicaux.

Il en ressort que les gestes reprochés doivent généralement revêtir un caractère véritablement excessif, intimidant ou vexatoire, s'apparentant à une conduite assimilable au harcèlement psychologique, pour justifier une intervention disciplinaire.

Or, faut-il nécessairement que ces gestes se rendent à du harcèlement psychologique pour pouvoir lever l'immunité syndicale ? Une telle approche peut toutefois soulever certaines préoccupations quant au message qu'elle véhicule dans les milieux de travail, puisqu'en tolérant des comportements ouvertement irrespectueux envers les gestionnaires, elle risque indirectement de banaliser l'importance du respect et de la civilité dans les relations professionnelles, de même que les obligations de prévention de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

## V- L'ÉQUILIBRE ENTRE LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

À la lumière de l'évolution jurisprudentielle des dernières années, il apparaît que l'immunité syndicale bénéficie d'une interprétation de plus en plus large. Si cette protection demeure essentielle afin de préserver l'équilibre des rapports collectifs de travail et d'assurer une véritable égalité entre le syndicat et l'employeur, son extension soulève néanmoins des interrogations importantes lorsqu'elle se heurte aux impératifs contemporains de santé et de sécurité psychologiques au travail.

En effet, alors que l'encadrement juridique impose aux employeurs des obligations accrues afin d'offrir un milieu de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement, une dichotomie se dessine lorsque certains comportements de représentants syndicaux sont tolérés au nom de l'immunité syndicale.

Celle-ci place les employeurs dans une position particulièrement délicate : à quel moment l'exercice légitime d'un rôle syndical bascule-t-il dans un comportement irrespectueux ou harcelant ? Où se situe la limite entre la vigueur du débat syndical et des gestes ou propos qui contribuent à détériorer le climat de travail ?

Dans un contexte où les cas de harcèlement psychologique sont en constante augmentation et à la lumière des récents développements législatifs en matière de protection de la santé psychologique au travail, le maintien d'une zone d'immunité syndicale interprétée trop largement risque non seulement de compliquer l'intervention des employeurs, mais également de banaliser certains comportements qui, dans tout autre contexte organisationnel, seraient jugés inacceptables.

En effet, traiter un superviseur « d'ostie de con », chiffonner des documents devant lui ou encore le pointer du doigt en multipliant les reproches constitue-t-elle véritablement une manifestation nécessaire de l'action syndicale, ou plutôt une dérive incompatible avec les principes de respect et de civilité au travail ?

Ainsi, si l'immunité syndicale demeure un pilier du droit du travail, elle ne peut évoluer en vase clos. À l'heure où la protection de la santé mentale et la prévention du harcèlement occupent une place centrale dans les milieux de travail, une réflexion s'impose afin de mieux circonscrire les contours de cette immunité.

Autrement, le droit risque de perpétuer une contradiction difficilement conciliable : exiger des employeurs qu'ils assurent un milieu de travail respectueux, tout en tolérant, dans certaines circonstances, des comportements qui y portent directement atteinte.

## CONCLUSION

Enfin, l'immunité syndicale demeure un outil essentiel pour assurer la liberté d'action des représentants syndicaux et l'équilibre des relations de travail. Cependant, son interprétation et son application par le Tribunal administratif du travail soulèvent des tensions croissantes lorsque juxtaposée aux obligations des employeurs en matière de santé psychologique au travail et de prévention du harcèlement. Une clarification de ces limites nous apparaît nécessaire afin de mieux concilier protection de l'activité syndicale et respect d'un milieu de travail sain.

## Notes de bas de page

\* M<sup>e</sup> Ann Sophie Del Vecchio, avocate chez Loranger Marcoux, concentre sa pratique en relations de travail et en droit de l'emploi. M<sup>me</sup> Jade Tremblay, étudiante en droit au sein du même cabinet.

1. Pierre C. GAGNON, *Le représentant syndical doit-il être loyal ?*, vol. 171.

2. *Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2023 QCTAT 485, [EYB 2023-511210](#), par. 20.

3. *Louazel c. Réseau de transport de la Capitale*, 2025 QCTAT 3047, [EYB 2025-574024](#), par. 68.

4. Michel COUTU, Urwana COIQUAUD, Julie BOURGAULT, Anne-Marie DELAGRAVE, Guillaume GRENIER et ROLLAND Anne-Julie, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., 2026.

5. *Mathon et Canadoil Forge ltée*, 2019 QCTAT 4439, [EYB 2019-322846](#), par. 21.

6. RLRQ, c. S-2.1.

7. RLRQ, c. N-1.1.

8. CNESST, *Facteurs de risques psychosociaux liés au travail*, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>>.

9. Projet de loi n<sup>o</sup> 42, 43<sup>e</sup> légis., 1<sup>re</sup> sess.

[10.](#) [Projet de loi n° 59, 42<sup>e</sup> légis., 1<sup>re</sup> sess.](#)

[11.](#) [2025 QCTAT 2110, EYB 2025-570391.](#)

[12.](#) [RLRQ, c. C-27.](#)

[13.](#) [2025 QCTAT 2434, EYB 2025-571635.](#)

[14.](#) [2024 QCTAT 155, EYB 2024-539308.](#)

[15.](#) [Pelletier c. Supermétal Structures inc., 2022 QCTAT 3488, EYB 2022-459315.](#)

[16.](#) [2023 QCTAT 485, EYB 2023-511210.](#)

[17.](#) [2023 QCTAT 4588, EYB 2023-534117.](#)

Date de dépôt : 19 mai 2026

---

**Fin du document**

© Thomson Reuters Canada limitée ou ses concédants de licence (à l'exception des documents de la Cour individuels).  
Tous droits réservés.