

Le 3 novembre 2020

Syndicat canadien de la fonction publique  
Benoit Gauthier  
268, boulevard Pierre-Bourcier, bureau 140  
Châteauguay (QC)  
J6J 4Z2

**Dossier(s) TAT**

**Dossier(s) externe**

**1038010 71 2001**  
**(N° cas : CM-2020-0129)**

EMPLOYEUR : Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest

ASSOCIATION : Syndicat des employés du CISSSMO - SCFP 3247

---

## TRANSMISSION DE DÉCISION

---

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

**[www.tat.gouv.qc.ca](http://www.tat.gouv.qc.ca)**

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montérégie  
Dossier : 1038010-71-2001  
(CM-2020-0129)  
Dossier accréditation : AM-2001-8022

Montréal, le 3 novembre 2020

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Jacques David**

---

**Syndicat des employés du CISSSMO – SCFP 3247**  
Partie demanderesse

c.

**Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest**  
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

### APERÇU

[1] Le 7 janvier 2020, le **Syndicat des employés du CISSSMO – SCFP 3247** (le syndicat) dépose une plainte selon l'article 12 du *Code du travail*<sup>1</sup> (le Code) visant à faire cesser l'entrave du **Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest** (l'employeur) dans ses activités syndicales.

[2] Le 29 juin 2020, l'employeur demande le rejet sommaire de cette plainte. Il se fonde sur les articles 1 et 9 paragraphes 1 et 2 de la *Loi instituant le Tribunal administratif*

---

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

*du travail*<sup>2</sup> (la LITAT). Il considère d'une part que la plainte est prescrite et d'autre part que le Tribunal doit refuser de statuer sur le mérite de celle-ci puisqu'elle relève de l'arbitre de grief. D'ailleurs, plusieurs griefs, dit-il, ont été déposés afin de trancher le « présent litige ».

[3] En mars 2017, à la suite de l'importante réforme du réseau québécois de la santé<sup>3</sup>, et du maraudage syndical qui a suivi, l'accréditation du syndicat a été actualisée. Il a obtenu la représentation de tous les salariés de la catégorie du personnel technique, des services auxiliaires et de métiers (catégorie 2) et du personnel de bureau (catégorie 3) de l'employeur.

[4] En janvier 2018 puis en novembre 2019, l'employeur a mis à la disposition des salariés représentés par le syndicat un formulaire optionnel de réclamation pour les manques à gagner salariaux (MAG) qui peuvent résulter d'une erreur d'application des règles de la convention collective, relatives notamment aux affectations temporaires (listes de rappel), l'ancienneté, les heures supplémentaires ou la disponibilité requise d'un salarié.

[5] Les réclamations de MAG ainsi formulées sont traitées par le service de la gestion des activités de remplacement (la GAR) de l'employeur. La GAR peut accepter la réclamation et en demander le paiement au service de la paie (salaire et autres avantages) ou simplement refuser la réclamation en fournissant une brève motivation.

[6] Le syndicat allègue que l'instauration postfusion d'un mécanisme de traitement des MAG par l'employeur sans l'accord du syndicat constitue une entrave à ses activités contraire aux dispositions de l'article 12 du Code. Selon lui, les réclamations de MAG constituent ni plus ni moins des griefs qui doivent être traités selon la convention collective. À tout le moins, ces réclamations devraient être initiées par l'entremise du syndicat à l'aide de son propre formulaire de réclamation comme cela se faisait avant la fusion par certaines associations syndicales alors accréditées, notamment la CSN. De nombreux griefs pendants, déposés avant la fusion, portent précisément sur des MAG.

[7] L'employeur fait valoir que la réclamation d'un MAG et le formulaire optionnel qu'il a mis en place pour faciliter son traitement par la GAR ne constituent pas un grief, mais plutôt l'exercice de son droit de gérance. Une réclamation MAG peut être matière à grief si elle est refusée par l'employeur, car c'est alors seulement que naît la mécontente eu égard à la convention collective. Par conséquent, la mise en place de ce mécanisme de

---

<sup>2</sup> RLRQ, c. T-15.1.

<sup>3</sup> *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, RLRQ, c. O-7.2.

réclamation pré-grief et l'utilisation d'un formulaire optionnel ne constituent pas une forme d'entrave aux activités du syndicat.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[8] Le Tribunal doit d'abord décider si la plainte d'entrave est prescrite. Dans la négative, il doit décider si cette plainte peut être réglée par une sentence arbitrale et s'il est approprié de refuser de se prononcer sur la plainte.

[9] Si ce n'est pas le cas, il doit déterminer si la procédure de traitement des MAG mise en place par l'employeur constitue une entrave ou de l'ingérence prohibée et, le cas échéant, déterminer quelles sont les mesures de réparation appropriées.

[10] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que la plainte n'est pas prescrite, qu'il a une compétence exclusive pour appliquer l'article 12 du Code et que l'employeur n'entrave pas les activités du syndicat ni ne s'ingère dans celles-ci. La procédure de traitement des MAG qui est par ailleurs optionnelle n'empêche aucunement le dépôt d'un grief à l'égard d'une réclamation de MAG à n'importe quelle étape du processus et même si la réponse de l'employeur n'a pas été donnée.

## **CONTEXTE**

[11] L'employeur est issu de l'importante réforme du réseau de la santé au Québec de 2015. Il s'agit notamment de la fusion de neuf établissements situés en Montérégie, soit les Centres de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges, du Suroît, des Jardins-Roussillon et du Haut-Saint-Laurent, le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissant du développement de la Montérégie-Est, les Services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort, le Centre montréalais de réadaptation, le Centre de réadaptation en dépendance le Virage et le Centre de réadaptation Foster.

[12] En 2017, à la suite d'un important maraudage syndical découlant aussi de cette fusion, le syndicat a obtenu une mise à jour de son accréditation pour représenter environ 4000 salariés de l'employeur (catégories 2 et 3).

[13] Monsieur Patrick Hallé, agent de grief syndical, explique à l'audience qu'au moment de la fusion, la procédure de traitement des griefs est différente d'un établissement à l'autre et d'un syndicat à l'autre. Il y a environ 30 conventions collectives nationales et ententes locales qui s'appliquent et six catégories de salariés.

[14] Ainsi, au moins 2500 griefs pris à l'initiative de l'un des syndicats alors accrédités sont pendants. De ce nombre, 875 à 1000 griefs visent des MAG. Il explique que par le

passé, la CSN faisait systématiquement un grief pour les réclamations des MAG, mais que d'autres syndicats utilisaient des formulaires complétés par le salarié. Le processus est lourd.

[15] Le témoin expose qu'il est membre du comité de griefs, là où se discutent les griefs avec l'employeur. Cependant, pour les MAG, les responsables de l'employeur ne sont pas présents au comité, ce qui alourdit le processus et embourbe les réunions du comité. Ainsi, durant l'été 2017, le syndicat a proposé à l'employeur de s'entendre sur une façon de faire concernant les MAG afin d'être plus efficace. Le syndicat souhaite une procédure qui lui permette d'être informé lorsqu'une réclamation de MAG est faite par un salarié et de la réponse de l'employeur, qu'il fasse droit ou non à la réclamation. Le syndicat veut harmoniser et alléger les façons de faire.

[16] Selon lui, une réclamation pour un MAG est ni plus ni moins l'équivalent d'un grief.

[17] Pour l'employeur, la réclamation des MAG ne constitue pas un grief, mais équivaut plutôt à une réclamation pour frais de fonction. Le grief ne survient que s'il y a désaccord sur la réponse fournie par l'employeur. Il n'est pas requis de remettre au syndicat copie de toutes les réclamations de MAG, mais uniquement la réponse défavorable, qui en définitive marque le début du désaccord entre le salarié et l'employeur au sujet du MAG.

[18] Madame Céline Guérin-Jodoin est une gestionnaire à la GAR depuis mars 2020. Auparavant, elle était agente de gestion du personnel au même service. Ce service assure le comblement de besoins particuliers dans les équipes de travail à court ou à long terme, en temps régulier et en heures supplémentaires. Il gère dans ce contexte les horaires et les disponibilités des salariés sur les listes de rappel en fonction des règles établies à la convention collective et à l'entente locale. Beaucoup de facteurs entrent en compte pour l'octroi d'un quart de travail de remplacement. Il y a beaucoup de risques d'erreurs. Il gère également les MAG.

[19] Elle explique plus en détail ce que constitue un MAG. Cela survient lorsqu'un salarié subit une perte pécuniaire (salaire et autres avantages) qui découle du fait que des heures supplémentaires ou encore un ou plusieurs quarts de travail qui auraient dû lui être assignés ne l'ont pas été en raison d'une erreur administrative de la GAR dans l'attribution d'une activité de remplacement.

[20] Avant la réforme du réseau de la santé et l'instauration d'un formulaire propre à l'employeur, la recherche d'informations afin de déterminer s'il y a ou non un MAG était ardue. L'employeur devait faire des vérifications par téléphone, télécopieur, lettres et même au moyen de messages laissés sous les portes. Plusieurs informations pouvaient être manquantes. De même, l'employeur appelait simplement le salarié pour l'informer du sort de sa réclamation, et pour l'inviter à joindre son syndicat en cas de problème. Cela se révélait sous optimal.

[21] Madame Guérin-Jodoin explique qu'il y avait lieu d'alléger le processus de réclamation d'un MAG, d'éviter les pertes de temps en recherche et en attente d'informations, d'harmoniser le processus dans le contexte de la fusion des anciennes composantes de l'employeur et enfin de garder une trace écrite de la demande.

#### La création d'un premier formulaire

[22] L'employeur a donc cru bon d'instaurer en collaboration avec le syndicat une nouvelle façon de faire notamment au moyen d'un formulaire de réclamation optionnel qui lui est propre. Madame Guérin-Jodoin exhibe le premier formulaire (premier ou ancien formulaire) mis en place<sup>4</sup> publié par l'employeur sur son intranet qui est à la disposition de l'ensemble du personnel en janvier 2018.

[23] Le formulaire intitulé « Réclamation d'un manque à gagner » à l'effigie de l'employeur est divisé en quatre parties. Chacune d'elles indique qui doit la compléter (le salarié ou l'employeur). Ainsi l'employé complète les parties 1 et 2 relatives à son identification et à la description du manque à gagner. La partie 3 permet d'identifier comment et à qui l'employé doit transmettre le formulaire. La partie 4 est réservée à la réponse de l'employeur, laquelle est subdivisée en deux parties. La première est réservée à une réclamation jugée non fondée. Un espace est réservé à la motivation. La seconde est destinée à une réclamation jugée fondée. Des espaces permettent au personnel de la GAR d'inscrire les informations relatives au paiement à faire au salarié.

[24] La partie 4 contient également des cases à cocher indiquant à qui doit être remise une copie conforme de la réponse de l'employeur. Ainsi, une copie de la réponse doit être remise au « dossier de l'employé », au « syndicat », au « service de la paie (si paiement) » et à la « GAR ».

[25] Outre à la partie 4, le formulaire ne fait pas état d'une mention informant son utilisateur de le remettre au syndicat une fois les parties pertinentes complétées. Ainsi, il n'est pas mentionné d'une façon ou d'une autre que la réclamation doit être remise au syndicat en même temps qu'à l'employeur.

[26] Le salarié en désaccord avec la réponse peut formuler un grief par l'entremise du syndicat. Mais, il peut également opter pour déposer un grief plutôt que d'utiliser le formulaire de réclamation de MAG et formuler un grief s'il est en désaccord avec la réponse de l'employeur.

[27] Monsieur Hallé ne remet pas cela en question. Il affirme toutefois que l'employeur a mis en place le formulaire sans en informer le syndicat.

---

<sup>4</sup> Pièce A-2.

[28] Madame Marie-Pierre Blanchet, conseillère-cadre en matière de relations du travail pour l'employeur, explique à l'audience avoir participé à des discussions avec le syndicat en juillet 2017 lors d'une rencontre du Comité de relations du travail. Il s'agissait d'améliorer la fluidité du processus de traitement des MAG au moyen d'une préanalyse. Le point de départ de cette analyse est la réception d'un formulaire de réclamation d'un MAG avec les informations pertinentes.

[29] Ainsi, le 30 août 2017, l'employeur a résumé l'état des discussions au syndicat en lui proposant une entente<sup>5</sup> :

Dans les suivis du dernier CRT que nous avons tenu le 12 juillet, je devais vous envoyer par courriel l'entente convenue pour la réclamation d'un manque à gagner. Voici donc :

L'employée souhaitant réclamer un manque à gagner doit soumettre sa demande en utilisant les formulaires en vigueur dans sa composante et le transmettre au service de la liste de rappel concerné.

Le service de la liste de rappel procédera à l'analyse de la demande dans un délai approximatif de 30 à 45 jours. Lorsque l'employé sera avisé de la réponse, si celui-ci n'est pas satisfait, il pourra soumettre un grief dans les 30 jours de la réception de la réponse de la liste de rappel.

Nous considérons que le délai de 30 jours pour déposer un grief débute au moment où l'employé reçoit sa réponse et non à la date du manque à gagner. L'employé est responsable de transmettre (ou non) la réponse à son syndicat.

Par exemple, si l'employé réclame un quart qui aurait dû lui être attribué dans la journée du 15 mai, qu'elle fait sa réclamation de manque à gagner le 18 mai et que le service de la liste de rappel lui offre une réponse le 30 mai. L'employée a 30 jours à partir du 30 mai pour déposer un grief.

En guise de rappel, l'objectif de cette clarification est à l'effet que les relations de travail reçoivent présentement un fort volume de griefs concernant des manques à gagner. La lourdeur du traitement pour notre service et pour le service de la liste de rappel nous à amené à revoir nos procédures afin d'alléger le tout.

[...]

[Nos soulignements et transcription textuelle]

[30] Madame Blanchet nie ne pas avoir informé le syndicat de la mise en place de ce formulaire, mais admet que le syndicat n'était pas d'accord à ce qu'un salarié achemine directement à l'employeur la réclamation de MAG et que ce dernier réponde uniquement au salarié. Il n'y a pas eu d'entente à ce moment. Le syndicat s'est alors plaint d'ingérence.

---

5

Pièce A-1.



Une version modifiée du formulaire

[31] En réponse à cette contestation, Madame Blanchet explique que l'employeur a envisagé puis finalement accepté d'informer le syndicat de toute réponse faite au salarié.

[32] Par entente, l'employeur voulait surseoir au délai imparti pour formuler un grief à la date où le salarié reçoit une réponse négative à sa réclamation de MAG.

[33] L'employeur fait valoir que s'il fait droit à la réclamation et qu'il corrige l'erreur portée à son attention, il n'y a pas de désaccord portant sur l'application de la convention collective entre lui et le salarié. Par contre, une telle mésentente peut résulter du refus de la réclamation d'un MAG.

[34] Madame Blanchet explique que l'envoi d'un formulaire complété par un salarié ne donne pas lieu à une négociation entre ce dernier et l'employeur. La réclamation sera jugée fondée ou non. Elle compare cela à une erreur sur la paie. Il peut y avoir grief à ce sujet. Le salarié peut toutefois faire corriger l'erreur sans recourir au grief.

[35] Pour l'employeur, l'objectif de la procédure de MAG est de faciliter l'analyse de la situation et de déterminer s'il y a erreur ou non. Cela n'a aucun impact sur un possible grief et n'empêche aucunement le dépôt d'un grief. Elle est de toute façon optionnelle. La procédure peut cependant alléger le nombre ou le traitement des griefs déposés. La convention collective et l'entente locale sont muettes sur les réclamations de MAG. Elles traitent toutefois des modalités générales d'un grief.

[36] La mise en place du premier formulaire a fait l'objet d'un grief le 15 mars 2018 qui demeure pendant<sup>6</sup>. Il est ainsi formulé :

En vertu de la convention collective, les articles 3 et 4 en autres, des dispositions locales ainsi que les lois en vigueur, nous contestons la nouvelle procédure de l'employeur pour le traitement des manques à gagner, ainsi que son formulaire, car elle contrevient aux modalités prévues pour les contestations, les réclamations et les négociations.

Nous réclamons que l'employeur se conforme aux modalités conventionnées et prévues par la Loi pour le traitement des contestations et des réclamations, qu'il cesse immédiatement cette nouvelle procédure, retire le nouveau formulaire mis en place, qu'il respecte les articles 3 et 4 en autres en s'entendant avec nous le syndicat, le seul agent négociateur des droits des personnes salariées syndiquées. De plus, nous réclamons des dommages pour tous préjudices subis. Enfin, nous réclamons une compensation monétaire pour tout préjudice fiscal en découlant. Le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au Code du travail du Québec.

[Notre soulignement et transcription textuelle]

---

<sup>6</sup> Pièce A-4.

[37] Monsieur Hallé explique que le syndicat estimait que cette façon de faire de l'employeur constituait une violation de la convention collective en ce que l'employeur s'approprie le contrôle des griefs en matière de MAG. Outre cette affirmation générale, il ne précise pas en quoi le formulaire de réclamation contrevient à la convention collective.

[38] Les discussions avec l'employeur se sont toutefois poursuivies en décembre 2018. Les parties considèrent toujours que le processus des MAG est lourd en Comité de griefs. Il y a peu de progrès.

[39] Ainsi, le 5 février 2019, une conseillère syndicale écrit à madame Blanchet<sup>7</sup>. Le syndicat propose une autre solution au formulaire de l'employeur. En fait, il suggère l'usage exclusif d'un formulaire simplifié, mais à l'effigie du syndicat. L'employeur s'engagerait à diriger les salariés vers le syndicat pour formuler leur réclamation de MAG, à répondre au syndicat dans tous les cas de MAG et à surseoir au délai imparti de 30 jours pour déposer un grief afin que le délai ne débute qu'à la date où l'employeur envoie une réponse écrite au syndicat.

[40] Les discussions se poursuivent. L'employeur souhaite toujours que la réclamation d'un MAG, sur son formulaire, soit faite avant un grief dans un délai de 30 jours de la connaissance de l'événement à l'origine du MAG. Il s'engage à y répondre dans un délai raisonnable, étant entendu que le délai de grief ne commence à courir qu'à la réception de la réponse. Un grief peut néanmoins être déposé en tout état de cause concernant une réclamation de MAG, qu'il y ait réponse de l'employeur ou non.

[41] Il est clair pour l'employeur que la réclamation d'un MAG n'est pas un processus de négociation individuelle avec le salarié ou avec le syndicat. Si l'employeur conclut qu'il n'y a pas de MAG et que le salarié ou le syndicat demeure convaincu qu'il y en a un, alors il y a une situation de mésentente. Le syndicat dépose un grief auquel l'employeur répond par l'entremise du syndicat en suivant la convention collective.

[42] L'employeur fait le parallèle entre une réclamation pour frais de fonction et pour un MAG. Si le gestionnaire juge que la demande n'est pas admissible, il en informe directement le salarié. Alors celui-ci dispose de 30 jours pour qu'un grief soit déposé par le syndicat à sa demande.

[43] À l'évidence, les deux parties ne sont pas d'accord sur ce point.

[44] Selon monsieur Hallé, le syndicat craint de ne pas être informé dans tous les cas de réclamation d'un MAG ni du résultat du reste. Il insiste. Si l'employeur ne répond pas à la réclamation, comment peut-on calculer le départ du délai de 30 jours pour porter un

---

<sup>7</sup> Pièce A-5.

grief? Il mentionne d'ailleurs l'existence de plusieurs griefs pour lesquels il demeure un questionnement à ce sujet et qui d'ailleurs ont fait l'objet d'un échange avec l'employeur<sup>8</sup>.

[45] D'ailleurs, le Tribunal constate que rien n'empêche le syndicat de déposer un grief en l'absence de réponse de l'employeur à une réclamation d'un MAG faite à partir du formulaire optionnel.

[46] De même, le syndicat souhaite être informé du résultat de la réclamation d'un MAG même acceptée puisqu'ainsi, il peut s'assurer de la conformité de la réponse avec la convention collective. Jusqu'ici, l'employeur n'a même pas informé le syndicat de l'existence d'un MAG selon monsieur Hallé.

[47] Les discussions se sont néanmoins poursuivies en mars et juin 2019. L'employeur souhaitait également mettre à jour le formulaire à la suite de la réorganisation du service de la GAR afin d'assurer le traitement efficace des MAG.

[48] En septembre 2019, le syndicat réitère ses demandes. Les parties reconnaissent avoir fait un bout de chemin<sup>9</sup>. Il demeure des pierres d'achoppement :

- L'usage d'un formulaire syndical ou de l'employeur;
- Le délai de réponse de l'employeur à une réclamation de MAG : un délai fixe ou un délai raisonnable »;
- À qui est acheminée la réponse de l'employeur à une réclamation de MAG de la part d'un salarié :
  - l'employeur s'engage à répondre au salarié avec copie au syndicat.
  - le syndicat veut recevoir les réponses à titre d'unique agent négociateur;
  - et
- le rythme et le type des rencontres paritaires pour traiter des MAG.

[49] Finalement, le 4 novembre 2019, l'employeur implante le nouveau formulaire optionnel et modifié qui prévoit toujours que le syndicat est en copie conforme de la réponse de l'employeur<sup>10</sup>. Il le diffuse sur l'intranet.

[50] Le formulaire est très semblable au premier. À la partie 4, plusieurs cases vides à cocher sont également disposées, précédées de la mention « C.c. ». Il est ainsi prévu une copie conforme à : « dossier employé », « syndicat », « service de la paie (si paiement) » et « GAR ». Elles sont situées au bas de l'espace réservé à la réponse de l'employeur à la réclamation, tout comme dans le premier formulaire. La position de ces cases permet de comprendre que toute réponse à la réclamation devrait être remise au

---

<sup>8</sup> Pièce A-3.

<sup>9</sup> Pièce A-8.

<sup>10</sup> Pièces A-9 et A-10.

syndicat et non seulement la réponse « non fondée ». L'employeur s'est d'ailleurs engagé à remettre toute réponse au syndicat en sus du salarié.

[51] Le 19 novembre, le syndicat formule un autre grief à l'égard de ce formulaire qu'il formule ainsi<sup>11</sup> :

**Affirmation**

En vertu de la Convention collective ainsi que des autres lois applicables, le syndicat conteste la décision de l'employeur de déposer sur son intranet un formulaire intitulé « Réclamation d'un manque à gagner » destiné aux membres du Syndicat SCFP. Le syndicat conteste également toutes les utilisations de ce formulaire, ainsi que tous ce qui peut résulter de l'utilisation de ce formulaire.

**Réclamation**

Le syndicat demande à l'arbitre :

De constater la violation de la procédure de grief par l'employeur;  
De déclarer nul de nulité absolu toutes ententes de règlements de grief, n'ayant pas été approuvées par écrit par le syndicat, qui découlent de l'utilisation de ce formulaire;  
D'ordonner à l'employeur de reconnaître le syndicat comme le seul agent de négociation des conditions de travail et des litiges (griefs) qui en découlent;  
D'ordonner le paiement pour les dommages causés au syndicat ainsi qu'à ses membres;  
D'ordonner la reconnaissance de tous les autres droits, incluant les intérêts.

[Transcription textuelle]

[52] Le 7 janvier 2020, le syndicat produit la présente plainte au Tribunal.

[53] Le 10 janvier 2020, le syndicat dépose un autre grief impliquant cette fois une salariée qui a fait une réclamation pour un MAG le 3 septembre 2019 sur un formulaire syndical préfusion datant de 2005, mais qui apparemment n'a jamais fait l'objet de réponse de la part de l'employeur. Ce formulaire, qui n'a pas été discuté à l'audience, mentionne que la réponse de l'employeur est « *attendue* » dans les 15 jours de sa réception. Le syndicat mentionne qu'il s'agit d'un exemple de situation où il n'a pas été informé de la réclamation à l'origine. Cela illustre selon le syndicat l'entrave de l'employeur dans ses activités.

[54] Le Tribunal retient que ce grief a été déposé postérieurement à la plainte dont il est saisi. La réclamation à l'origine du grief n'a pas été faite au moyen de l'un des formulaires en cause dans la plainte. Ce formulaire accordait d'ailleurs un délai de 15 jours à l'employeur pour y répondre, mais ne prévoyait pas la remise d'une copie de la réponse au syndicat par l'employeur de la manière inscrite aux formulaires décrits dans la présente affaire.

[55] Une mention « C.c. Syndicat CSN » est bien inscrite à la toute fin de ce formulaire. Mais, elle n'est pas située dans l'espace réservé à la réponse de l'employeur, mais tout

---

<sup>11</sup> Pièce A-11.

en bas du formulaire, sous la mention « Original : CRDI Montérégie-Est ». Ces mentions semblent destinées à la personne qui, la première, complète le formulaire, soit le salarié, afin de lui rappeler d'envoyer une copie conforme au syndicat. Il n'est pas clair que cela s'adresse à l'employeur lorsqu'il reçoit le formulaire ou encore seulement lorsqu'il complète la partie réservée à sa réponse.

[56] Il ne s'agit pas de la même situation que celle discutée ici puisque les nouveaux formulaires prévoient qu'une copie de la réponse est envoyée au syndicat. De toute façon, un grief aurait pu être déposé 15 jours après l'envoi du formulaire selon ce qu'il y est écrit.

## **ANALYSE**

### **LA RECEVABILITÉ DE LA PLAINTE**

[57] L'employeur demande d'abord à ce que le Tribunal déclare prescrite la plainte du syndicat, il en demande le rejet sommaire pour ce motif. En effet, la procédure dont le syndicat se plaint maintenant a été mise en place à l'automne 2017 à la suite de discussions tenues bien avant. Un grief à ce sujet a été déposé en mars 2018 puis un autre en novembre 2019 à la suite de l'implantation du second formulaire. Ils n'ont pas encore été entendus.

[58] Le syndicat allègue que la procédure en place par l'employeur constitue une forme d'entrave prohibée par l'article 12 du Code. Cette entrave est de nature continue. Par conséquent, il ne peut lui être opposé le non-respect du délai de 30 jours prévu à l'article 14.0.1 du Code.

[59] Le Tribunal retient que la prétention du syndicat voulant que l'employeur se livre à une entrave prohibée par l'article 12 du Code repose sur la mise en place et le maintien en usage du formulaire optionnel de MAG, notamment du nouveau mis en ligne vers le 4 novembre 2019. Au moment où la plainte a été déposée, le 7 janvier 2020, le formulaire est toujours en vigueur. Par conséquent, s'il y a entrave de la part de l'employeur, celle-ci serait de nature continue. Ainsi, la plainte n'est pas prescrite. Elle est recevable<sup>12</sup>.

[60] À tout événement, le Tribunal conclut de toute façon à l'absence d'entrave de la part de l'employeur.

---

<sup>12</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN et Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)*, 2018 QCTAT 5260, par. 257.

## LA COMPÉTENCE

[61] L'employeur demande aussi à ce que le Tribunal refuse de statuer sur le mérite de la plainte du syndicat puisque celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale de grief. Il y a des griefs pendants concernant toute cette affaire<sup>13</sup>. Il invoque l'article 9, paragraphe 2<sup>o</sup> :

9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut :

[...]

2<sup>o</sup> refuser de statuer sur le mérite d'une plainte portée en vertu du Code du travail (chapitre C-27) ou de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) lorsqu'il estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 du Code du travail ou aux articles 123 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail;

[62] Cette disposition qui permet au Tribunal de refuser de statuer sur une plainte ne vise que les situations où le Tribunal partage une compétence concurrente avec l'arbitre de grief à l'égard d'une même affaire. Cela n'est pas le cas ici.

[63] En effet, la plainte du syndicat concerne une possible violation des droits protégés par l'article 12 du Code. Or, la LITAT accorde une compétence exclusive au Tribunal pour statuer à l'égard d'une plainte invoquant une telle violation<sup>14</sup>.

[64] Par ailleurs, dans le contexte d'un grief portant sur la conformité de la procédure de réclamation d'un MAG eu égard à la convention collective ou à une entente locale, l'arbitre n'a pas à déterminer si la conduite de l'employeur constitue une entrave aux activités du syndicat au sens de l'article 12 du Code. Cela n'est pas son rôle. Il s'agit pourtant là de l'essence même de la plainte du syndicat dont est saisi le Tribunal. Le recours au grief n'est d'aucune utilité à cet égard<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Pièces A-4 et A-11.

<sup>14</sup> *Syndicat des employés-es manuels de la Ville de Terrebonne (FISA) c. Ville de Terrebonne*, 2020 QCTAT 1776.

<sup>15</sup> *Id.* Voir aussi : *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Québec-Sud (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale*, 2012 QCCRT 0312.

[65] Dans ce contexte, il n'y a pas lieu pour le Tribunal de refuser de statuer sur le mérite de la plainte du syndicat. Cela équivaldrait à un refus d'exercer une compétence exclusive que la loi lui confère.

## LA PLAINTÉ D'ENTRAVE

[66] L'article 12 du Code interdit à l'employeur d'entraver les activités du syndicat afin notamment de préserver son autonomie, de protéger son rôle d'unique agent négociateur pour le compte des salariés et d'assurer un plein exercice du droit d'association<sup>16</sup> :

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

[Notre soulignement]

[67] Il s'agit pour le syndicat de démontrer en somme une conduite antisyndicale. Pour ce faire, le Tribunal doit tenir compte de l'ensemble du contexte entourant les actes reprochés.

[68] La jurisprudence enseigne que le syndicat doit démontrer une forme d'intention de l'employeur de nuire à ses activités ou à sa liberté syndicale. Il a le fardeau de preuve à cet égard<sup>17</sup> :

[24] Il incombe au Syndicat de démontrer, selon la balance des probabilités, l'existence d'une conduite antisyndicale<sup>7</sup>. Il doit également prouver que l'employeur avait l'intention d'entraver sa liberté syndicale.

[25] Appelée à clarifier la nécessité d'avoir ou non une preuve de l'intention de l'employeur d'entraver les activités du syndicat, la Commission des relations du travail, dans l'affaire *Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord Rive-Sud (CSQ) c. James*<sup>8</sup>, confirme que l'article 12 du Code exige la preuve d'une intention de nuire. L'utilisation des termes « *chercher à [...]* » et « *pour amener [...]* à [...] » implique un caractère intentionnel. Il ne s'agit toutefois pas d'une matière pénale, c'est donc par prépondérance de la preuve que cet aspect intentionnel doit être démontré.

[26] Cette intention peut se trouver tout autant dans un acte d'imprudence grave que dans un geste délibéré, dès lors qu'un employeur raisonnable ne pouvait en ignorer les

<sup>16</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie Est–CSN c. Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est*, 2012 QCCRT 0025.

<sup>17</sup> *Syndicat des employé-es manuels de la Ville de Terrebonne (FISA) c. Ville de Terrebonne*, précitée, note 14. Voir aussi : *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre St-Pierre – CSN c. Centre St-Pierre*, 2018 QCTAT 3087.

conséquences. L'interdiction prévue à l'article 12 du Code ne vise pas la simple maladresse. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave<sup>9</sup>.

[27] De plus, si « les motifs invoqués par l'employeur sont faux, cachant une volonté de contrecarrer l'action syndicale, ou que ressorte un comportement à ce point erratique qu'il faille parler de négligence grossière, d'une imprudence grave ou d'un aveuglement volontaire, dans sa relation avec le Syndicat<sup>10</sup> », il est permis de conclure à l'intention d'entraver.

[Notes omises et nos soulignements]

[69] Par ailleurs, l'entrave n'a pas à être grave. Une atteinte même mineure au statut du syndicat à titre d'unique représentant peut être sanctionnée<sup>18</sup> :

[45] Nous rappelant que le requérant est le seul représentant de l'ensemble des salariés qu'il regroupe, toute atteinte, même mineure, à ce statut du syndicat, à ses rôles et à celui de représentativité en particulier, qui constitue sa raison d'être, doit être sanctionnée. Pour entraver, il n'est pas indispensable de négocier ouvertement, ni de menacer ou d'intimider; il peut suffire de créer des contraintes, de semer des obstacles, comme ici.

[Nos soulignements]

[70] Qu'en est-il ici?

[71] Le syndicat invoque que la réclamation d'un MAG constitue ni plus ni moins un grief au sens de l'article 1 du Code<sup>19</sup>. Dans ce contexte, la mise en place unilatérale d'un formulaire de MAG géré par l'employeur constitue une entrave de ce dernier dans les activités du syndicat et dans sa relation avec les salariés qu'il représente.

[72] En effet, selon le syndicat, le traitement de la réclamation de MAG fait en sorte que l'employeur communique avec le salarié de façon directe et qu'il peut même conclure une entente avec lui sans l'intermédiaire du syndicat, pourtant l'unique agent négociateur des salariés. Ainsi le syndicat, tenu dans l'ignorance du résultat de la réclamation, n'est pas en mesure de déterminer si la réponse de l'employeur au MAG respecte ou non la convention collective. Il y a donc entrave dans ses activités.

[73] Au demeurant, souligne le syndicat, le droit de gérance de l'employeur ne lui donne pas le droit de négocier et de conclure une entente individuelle avec un salarié. Or, la procédure de traitement d'un MAG imposée par l'employeur peut entraîner une

<sup>18</sup> *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable*, 2006 QCCRT 0276.

<sup>19</sup> 1. Dans le présent code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :  
[...]  
f) « grief » : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective;



telle entente. Cela a pour effet de nier le rôle du syndicat à titre d'unique agent négociateur. Il s'agit donc d'une entrave.

[74] Le Tribunal retient de la preuve qu'en 2017, l'employeur a revu la structure des activités des services de gestion des activités de remplacement en place à l'intérieur des composantes fusionnées en 2015 pour implanter la GAR telle que décrite plus haut et maintenir ainsi la gestion des MAG pour l'ensemble des établissements.

[75] La gestion des activités de remplacement est à gros volume et de caractère technique où les risques d'erreurs administratives sont nombreux. Une erreur est très possible.

[76] En 2017, tant l'employeur que le syndicat ont constaté que le traitement des MAG n'était pas uniforme. Les réclamations de MAG pouvaient être formulées par le salarié au moyen d'un appel téléphonique, d'une télécopie, d'un formulaire propre à chacun des syndicats ou encore d'un grief. Souvent, il manquait des informations nécessaires au traitement rapide de la réclamation ou à son suivi adéquat par la GAR.

[77] L'employeur a alors informé le syndicat de son intention de mettre en place un formulaire optionnel, mais unique de réclamation afin de faciliter l'évaluation des réclamations de MAG dans le contexte de l'exercice de son pouvoir de gestion.

[78] Tous deux s'entendent sur le fait que le processus doit être simplifié. Les discussions sont amorcées entre les parties. Celles-ci n'ont pas abouti sur une entente au sujet de l'usage du formulaire mis en place par l'employeur. Ce dernier l'a toutefois implanté une première fois en janvier 2018 et il a procédé à une version modifiée en novembre 2019 pour l'adapter aux établissements issus de la fusion de 2015.

[79] Bien que les discussions entre les parties n'aient pas abouti à une entente complète, il demeure que l'employeur a convenu avec le syndicat que dans la mesure où le formulaire MAG est utilisé, le délai prévu pour déposer un grief ne débute qu'à la date où l'employeur répond à la réclamation de MAG. De même, il a convenu également de transmettre toutes les réponses au syndicat comme le prévoient les formulaires mis en place. Il convient également que la procédure est optionnelle. Elle n'empêche donc aucunement le dépôt d'un grief à n'importe quel moment.

[80] En effet, les salariés peuvent opter pour le dépôt d'un grief de MAG par l'intermédiaire du syndicat et ne pas utiliser le formulaire de réclamation, bien que son usage soit encouragé par l'employeur. Également, un grief peut être déposé en parallèle à une réclamation qui n'obtient pas de réponse de l'employeur ou alors après un refus de l'employeur de faire droit à la réclamation. Bref, un grief peut être déposé en tout état de cause.

[81] La mise en place d'un tel formulaire ne constitue donc pas une entrave, une contrainte ou un obstacle aux activités du syndicat ni un frein au dépôt d'un grief. Elle ne remplace pas non plus la procédure de grief. Lorsqu'elle est utilisée, la procédure peut faciliter l'identification d'une erreur administrative, laquelle peut être corrigée rapidement, sans requérir de suivre toute la démarche habituelle d'un grief, qui risque d'être plus lourde et plus longue.

[82] Il est exact que l'usage du formulaire par un salarié et son traitement par la GAR entraîne une communication entre ce dernier et l'employeur. Toutefois, cette communication est volontaire, neutre, faite sans pression ni promesse et limitée à des informations factuelles. Cette communication n'est pas dirigée contre le syndicat. Elle ne peut pas générer une entente qui soit en marge de la convention collective, car la réponse de l'employeur est acheminée au salarié et au syndicat. Elle a plutôt pour but de corriger une erreur administrative au même titre que la correction d'une erreur sur la paie d'un salarié. Le syndicat en est informé puisqu'il est en copie de la réponse de l'employeur au formulaire soumis.

[83] Il n'y a pas de négociation entre l'employeur et un salarié dans le cadre de la procédure de réclamation d'un MAG. Il y a plutôt analyse administrative de la réclamation au moyen des informations colligées au formulaire afin de déterminer s'il y a ou non une erreur, un manque à gagner du salarié. L'envoi du formulaire par un salarié n'enclenche pas un processus de négociation avec l'employeur. Ce dernier n'a aucune position préétablie. Dès lors, il n'y a pas encore à proprement parler de litige. Celui-ci peut se concrétiser si l'employeur ne fait pas droit à la réclamation de MAG. Mais alors le grief demeure ouvert. La procédure de MAG ne fait pas obstacle au grief, au contraire, elle permet de fournir plus d'informations afin d'aider les parties dans le traitement ultérieur d'un éventuel grief en cas de désaccord.

[84] Cet échange limité d'informations entre l'employeur et un salarié ne déborde pas de ce qu'il est convenu d'appeler le « corridor étroit » de communication dans le contexte de l'article 12 du Code<sup>20</sup>. Le Tribunal n'y voit pas d'entrave sous cet aspect non plus.

[85] Le syndicat a fait valoir que l'employeur ne lui remet pas de copie de la réponse qu'il transmet au salarié à la suite de la réclamation d'un MAG bien que les deux formulaires successivement mis en place prévoient expressément qu'une copie conforme de toute réponse doit lui être remise. La preuve administrée ne permet toutefois pas de conclure comme le syndicat prétend. Il n'y a tout simplement pas de preuve prépondérante qui soutient cette affirmation ou qui permet de conclure à une forme d'intention malveillante de l'employeur.

---

<sup>20</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 c. Ville de Longueuil*, 2019 QCTAT 369; *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disques Améric inc.*, [1996] T.T. 451.

[86] Le Tribunal retient que la mise en place de la procédure de traitement d'un MAG par les services de la GAR, qui s'appuie sur l'utilisation d'un formulaire optionnel, constitue l'exercice du droit de gérance de l'employeur. Cela permet l'échange d'informations pertinentes entre le salarié et l'employeur dans le but de corriger les erreurs administratives qui peuvent survenir, cela dans une perspective de gestion efficace des ressources. Cela peut aussi éviter des mésententes issues de simples erreurs administratives que l'employeur accepte de corriger sans qu'il soit requis d'avoir recours à la procédure formelle et plus longue de grief. Cela ne porte aucun préjudice significatif au syndicat dans la mesure où il est informé du résultat de la démarche de son salarié, ce qui est le cas selon la preuve disponible.

[87] La preuve ne permet pas de conclure que l'employeur a agi de façon à entraver les activités du syndicat, à remettre en cause la légitimité d'un grief ou à contrôler quelque enquête que ce soit du syndicat à l'égard d'un MAG<sup>21</sup>.

[88] La preuve ne permet toutefois pas de comprendre exactement pourquoi il a été mis fin aux discussions vers le 23 octobre 2019, tout juste avant la mise en place du second formulaire le 4 novembre 2019. Il eût été certainement judicieux de poursuivre les discussions en vue d'en arriver à une entente globale avec le syndicat dans le contexte d'une saine administration de la convention collective tout en respectant le droit de gérance de ses activités par l'employeur. Il s'agit là d'une maladresse et non d'une entrave.

[89] De plus, il est important pour l'employeur de maintenir son engagement envers le syndicat à ce que ses réponses aux réclamations de MAG soient systématiquement envoyées *de facto* au syndicat. Rien dans la preuve n'indique toutefois qu'il ne l'a pas fait. L'absence de copie conforme pourrait être source de suspicion. Le Tribunal ne décide pas cependant de cette question.

[90] Le droit de gestion de l'employeur demeure présent bien que des discussions ou des négociations soient en cours eu égard à l'application de la convention collective. Ainsi, malgré ces discussions, l'employeur peut prendre des décisions à l'égard du processus de réclamation d'un MAG, sans se livrer à une entrave à l'égard du syndicat<sup>22</sup>.

[91] Tout compte fait, le syndicat n'a pas réussi à démontrer que la mise en place par l'employeur de la procédure optionnelle de réclamation d'un MAG au moyen du formulaire qu'il a diffusé sur son intranet constitue une entrave dans ses activités.

---

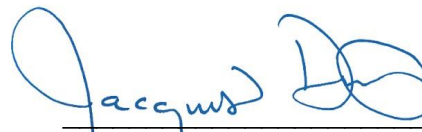
<sup>21</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 c. Ville de Longueuil*, précitée, note 20.

<sup>22</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre St-Pierre – CSN c. Centre St-Pierre*, précitée, note 17.

[92] En arrivant à cette conclusion, le Tribunal ne se prononce pas sur les griefs qui ont été déposés et qui contestent la conformité de cette procédure par rapport à la convention collective ou à l'entente locale qui lie les parties. Cet examen, s'il doit avoir lieu, sera fait par l'arbitre de grief qui pourra être saisi de l'affaire sous cet angle.

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

**REJETTE** la plainte du **Syndicat des employés du CISSMO – SCFP 3247.**



---

Jacques David

M. Benoit Gauthier  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Sylvain Besombes  
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 17 juillet 2020

JD/et