

Le 26 avril 2023

Barabé Morin (Les services juridiques de la CSQ)
Me Geneviève Normand
9405, Rue Sherbrooke E
Montréal (QC)
H1L 6P3

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1310346 71 2302

EMPLOYEUR : Centre de services scolaire des Trois-Lacs

ASSOCIATION : Syndicat de l'enseignement de la région de Vaudreuil

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

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montérégie
Dossier : 1310346-71-2302
Dossier accréditation : AM-1003-0246

Montréal, le 26 avril 2023

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : François Demers

Syndicat de l'enseignement de la région de Vaudreuil
Partie demanderesse

c.

Centre de services scolaire des Trois-Lacs
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le Syndicat de l'enseignement de la région de Vaudreuil (le Syndicat) est accrédité pour représenter toutes les enseignantes et tous les enseignants œuvrant aux niveaux préscolaire et primaire du Centre de services scolaire des Trois-Lacs (le Centre).

[2] Le Syndicat dépose une plainte contre le Centre en vertu de l'article 12 du *Code du travail*¹ (le Code). Il allègue que le Centre a cherché à entraver ses activités en

¹ RLRQ, c. C-27.

communiquant directement avec les salariés qu'il représente par le biais d'un sondage portant sur les activités de formation continue que doivent suivre les enseignants. Selon lui, l'une des questions posées les invitait à suggérer des modifications potentielles aux conditions de travail alors qu'il est le seul interlocuteur des salariés en ce domaine.

[3] Le Centre plaide que le sondage envoyé aux enseignants représente l'exercice légitime de sa liberté d'expression et qu'il a posé une question ouverte qui ne visait pas les conditions de travail, mais bien la façon d'organiser et de planifier la formation continue.

[4] L'affaire soulève les questions suivantes :

- Est-ce que l'envoi du sondage aux enseignants entrave les activités du Syndicat?
- Le cas échéant, est-ce que le Centre cherchait ainsi à entraver les activités du Syndicat?

[5] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que le sondage a permis au Centre d'obtenir l'opinion des enseignants sur certains aspects qui touchent leurs conditions de travail. Il s'est ainsi retrouvé à contourner le Syndicat dans son rôle de représentant exclusif des enseignants. Cependant, cette entrave aux activités syndicales ne présente pas le caractère intentionnel requis par l'article 12 du Code pour justifier l'intervention du Tribunal. La plainte est donc rejetée.

LE CONTEXTE

[6] Les parties sont liées par une convention collective dite « nationale » conclue en vertu du Code et de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*². Elles sont aussi liées par une convention collective dite « locale » qui prévoit l'aménagement des matières locales. Ces deux conventions sont en vigueur lors de l'audience.

[7] Bien que les conventions nationale et locale ne lui imposent aucune obligation à cet égard, le Centre a, pendant une certaine période, libéré des enseignants de leurs tâches régulières afin qu'ils puissent participer à certaines activités de formation continue³. Cette pratique a toutefois été interrompue pendant la pandémie de Covid-19 et la situation perdure, notamment en raison de la pénurie de personnel qui affecte ce secteur.

² RLRQ, c. R-8.2.

³ L'article 22.0.1 de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) impose aux enseignants l'obligation de suivre 30 heures de formation continue par période de deux années scolaires.

[8] En effet, lorsqu'un enseignant est libéré pour suivre une formation, il doit souvent être remplacé en fonction d'un mécanisme prévu à l'article 8-7.11 de la convention locale, lequel s'avère impraticable à l'heure actuelle en raison du manque de personnes pouvant se qualifier selon cette disposition pour faire de la suppléance.

[9] En octobre 2022, le Syndicat interpelle le Centre pour savoir si les libérations vont reprendre. Il est notamment question de la difficulté de remplacer les enseignants et de la possibilité de faire appel à du personnel de soutien scolaire, ce qui n'est pas prévu à la convention collective locale.

[10] En décembre 2022, le Centre informe le Syndicat qu'il maintient le *statut quo* pour les libérations, ajoutant qu'un comité a été formé pour envisager de nouvelles orientations en matière de formation. À la même occasion, le Syndicat informe le Centre qu'à certaines conditions, il pourrait envisager de renégocier le contenu de la clause 8-7.11 de la convention locale pour faciliter les remplacements d'enseignants, notamment pour permettre des libérations afin de suivre des formations.

[11] Le 26 janvier 2023, le Centre annonce au Syndicat qu'une banque de jours de libération serait dorénavant allouée par école. Il ajoute :

Un sondage sera également transmis aux enseignants afin de connaître leurs idées sur les modalités possibles pour offrir de la formation continue considérant qu'il est de plus en plus difficile d'en offrir sur libération.

[12] Le 27 janvier, le Syndicat transmet un premier courriel au Centre afin d'exprimer son inconfort avec ce sondage. Peu après, un second courriel demande de retirer le sondage, car le Syndicat estime que cet exercice entrave ses activités.

[13] Le sondage est malgré tout communiqué aux directions d'écoles dont certaines l'envoient à leurs enseignants.

L'ANALYSE

LE DROIT

[14] L'article 12 du Code prévoit notamment qu'un employeur ne peut chercher à entraver les activités d'une association de salariés. Cette disposition protège le droit d'association et l'autonomie syndicale, notamment en renforçant le rôle d'interlocuteur obligé d'une association de salariés avec laquelle l'employeur se doit de transiger.

[15] L'entrave est un vaste concept qui peut prendre de multiples formes. Il peut notamment s'agir d'actions qui affaiblissent ou déstabilisent le syndicat, ou le discréditent

auprès de ses membres⁴. Des agissements qui contournent l'association de salariés dans son rôle d'agent négociateur peuvent aussi représenter une entrave interdite par l'article 12 du Code⁵.

[16] La partie qui invoque une contravention à cet article doit « démontrer l'existence d'une conduite antisyndicale selon la prépondérance des probabilités »⁶. Elle doit aussi démontrer une certaine forme d'intention de l'employeur de commettre le ou les gestes qui constituent l'entrave ou la domination⁷.

[17] Dans l'affaire *Serrant-Castonguay c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*⁸ le Tribunal écrit :

[81] Il revient au syndicat qui allègue de l'entrave interdite par l'article 12 du Code de faire la preuve, selon la balance des probabilités, d'éléments indiquant que les motifs invoqués par l'employeur pour expliquer ses faits et gestes sont faux et cachent une volonté de contrecarrer l'action syndicale, ou encore qu'ils révèlent un comportement de l'employeur assimilable à de la négligence grossière, une imprudence grave ou un aveuglement volontaire dans sa relation avec le syndicat.

[18] Dans un ouvrage fréquemment cité⁹, les auteurs opinent que la preuve que l'employeur « cherchait » à entraver « peut toutefois 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 conséquences. L'interdiction ne rejoint pas la simple maladresse commise par des représentants de l'employeur sans la connaissance de ce dernier. »

[19] Ainsi, la preuve de l'intention d'entraver peut notamment être faite par présomptions¹⁰, par l'accumulation d'indices¹¹ ou même en démontrant une imprudence

⁴ *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, 2015 QCCRT 0439. Révision rejetée, 2016 QCTAT 978.

⁵ *Regroupement des syndicats SCFP, section locale 899 et section locale 1226 (FTQ) c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)*, 2021 QCTAT 1358.

⁶ *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2009 CSC 54.

⁷ Voir notamment *Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre André-Boudreau (CSN) c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2016 QCTAT 4019.

⁸ 2017 QCTAT 5422.

⁹ Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE, dans leur ouvrage, Robert P. Gagnon *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013. Par. 479.

¹⁰ *Syndicat des employés de Mauricie Toyota c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, 2007 QCCRT 0317.

¹¹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club — CSN c. Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)*, 2018 QCTAT 5260. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2020 QCCS 1337.

ou une négligence dont la gravité implique que l'employeur ne pouvait ignorer les conséquences de ses gestes¹².

L'APPLICATION DU DROIT

Est-ce que l'envoi du sondage aux enseignants entrave les activités du Syndicat?

[20] L'affaire ne soulève pas directement le droit d'un employeur de communiquer avec ses salariés, droit qui a été reconnu, dans le cadre de certaines balises, par la jurisprudence¹³. L'envoi du sondage ne cherche pas à influencer les salariés, pas plus que de tenter de les convaincre d'une position particulière.

[21] Le Syndicat plaide cependant que la question suivante du sondage aurait pour effet de le contourner à titre d'interlocuteur obligé de l'employeur :

Depuis quelques années, il est difficile d'offrir des activités de formation continue sur libération. Afin de répondre aux besoins des enseignants et enseignantes sur le plan du développement professionnel, le centre de services réfléchit actuellement à d'autres modalités possibles pour offrir de la formation continue. Nous souhaitons connaître vos idées. Merci de nous les partager dans l'espace prévu à cet effet.

[Nos soulignements]

[22] Selon le Syndicat, cette question permet au Centre de connaître à l'avance les demandes des enseignants à l'égard des conditions de travail qui affectent directement ou indirectement la formation continue.

[23] Or, la formation continue des enseignants n'est pas une matière couverte par les conventions collectives en vigueur. En ce sens, le sondage du Centre ne cherche pas à contourner le Syndicat à l'égard d'une matière conventionnée.

[24] Certes, le sondage survient alors que l'opportunité de renégocier l'article 8-7.11 de la convention locale fait l'objet de discussions entre les parties et que cela a un lien avec la capacité de libérer les enseignants pour qu'ils puissent assister à des activités de formation continue. Toutefois, le texte de la question du sondage mentionne sans équivoque que le Centre vise « *d'autres modalités* » que des libérations pour « *offrir de la formation continue* ».

¹² *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino du Mont-Tremblant — CSN c. Palardy*, 2014 QCCRT 0638.

¹³ Voir notamment *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc.*, [1996] T.T. 451 et *Les avocats et notaires de l'État québécois et Agence du revenu du Québec*, 2019 QCTAT 4199 (désistement du pourvoi en contrôle judiciaire).

[25] La question du sondage vise-t-elle à obtenir des « idées » qui pourraient toucher les conditions de travail des enseignants? Si c'est le cas, comme le prétend le Syndicat, le Centre le contournerait pour connaître les revendications des enseignants sans passer par lui. Le Centre plaide quant à lui que la question vise des « modalités » qui pourraient s'inscrire dans le respect des conditions de travail existantes. Il n'y aurait donc pas de contournement, mais une consultation préalable à l'exercice de son droit de direction.

[26] Selon le Tribunal, la question est suffisamment vague pour permettre les deux interprétations. C'est d'ailleurs ce que les réponses reçues démontrent. En effet, parmi les dizaines de réponses produites en preuve, une majorité visait des aménagements qui relèvent des conditions de travail, par exemple que les formations soient offertes hors des heures habituelles et aux frais de l'employeur.

[27] Il appert donc que la question posée aux enseignants était porteuse d'une certaine ambiguïté puisqu'un nombre significatif de réponses ne s'inscrivent pas dans le cadre de l'objectif du Centre, mais touchent plutôt des sujets qui relèvent du monopole de représentation du Syndicat.

[28] Ainsi, le sondage a pour effet d'entraver les activités du Syndicat en permettant au Centre de le contourner pour recueillir directement des enseignants des suggestions qui relèvent de matières pour lesquelles le Syndicat est l'unique interlocuteur obligé.

Est-ce que le Centre cherchait à entraver les activités du Syndicat?

[29] La constatation de l'existence d'une entrave ne règle toutefois pas le sort de la plainte puisque le Syndicat doit démontrer que le Centre « cherchait » ce résultat.

[30] Cette preuve d'intention peut être directe ou découler notamment d'une conduite si imprudente ou négligente que le Centre ne pouvait ignorer les conséquences de ses gestes. Qu'en est-il?

[31] D'abord, le Tribunal ne doute pas de la sincérité du témoignage de la Directrice adjointe du service des ressources humaines qui explique que le sondage a été envoyé dans le but d'explorer des « modalités de formation » auxquelles le Centre n'aurait pas pensé. Elle ajoute que le Centre n'avait pas l'intention d'obtenir des propositions visant à modifier des conditions de travail, notamment parce que les deux conventions ne contiennent pas de dispositions sur la formation continue.

[32] Son témoignage fait écho au courriel qu'elle adressait au Syndicat le 30 janvier, afin de justifier l'envoi du sondage. Il convient de le reproduire complètement :

D'abord, notre intention n'était certainement pas de faire entrave aux activités syndicales et nous sommes surpris que ce soit perçu comme tel. Le but du sondage est de recueillir

localement les idées sur la façon d'organiser et de planifier la formation continue. Ces idées pourraient également être partagées à d'autres écoles, si applicable ainsi qu'au Service des ressources humaines et aux Services éducatifs.

Chaque école de par son conseil d'école ou ce qui en tient lieu peuvent discuter du perfectionnement. Rien dans les conventions en vigueur n'indique que le Syndicat doit être consulté sur l'organisation de la formation continue à partir du moment où la tâche et l'amplitude sont respectées.

Si vous le souhaitez, il nous fera plaisir de partager les bonnes idées recueillies en CRT à titre informatif et il va de soi que si nous souhaitions aborder un réel changement aux conditions de travail des enseignants, cela serait traité directement avec vous, comme c'est d'ailleurs le cas pour les clauses de remplacement.

[Nos soulignements]

[33] Il demeure à décider si le choix des mots utilisés dans la question du sondage reflète une négligence grossière ou une imprudence grave qui implique que le Tribunal doit inférer une intention prohibée par l'article 12 du Code.

[34] À la lumière des réponses, dont plusieurs visaient des conditions de travail, la question apparaît peut-être maladroite, mais, selon le Tribunal, il ne s'agit pas d'un comportement qui s'apparente à de la négligence grossière, à une imprudence grave ou un aveuglement volontaire. Il serait inexact de soutenir que le Centre ne pouvait pas ignorer que les enseignants s'aventureraient sur le terrain des conditions de travail à la seule lecture de la question du sondage.

[35] En effet, les mots utilisés sont aussi compatibles avec l'objectif invoqué par le Centre voulant qu'il : « *réfléchit actuellement à d'autres modalités possibles pour offrir de la formation continue* ». Certaines réponses obtenues correspondent d'ailleurs à de pareilles « *modalités* »¹⁴. Le fait que de nombreux enseignants aient profité de l'occasion qui leur était offerte pour proposer des approches qui impliquent des modifications au régime pédagogique fixé par règlement¹⁵ ou aux conventions collectives¹⁶ démontre que la question emploie un vocabulaire ambigu et malhabile, sans toutefois franchir le seuil permettant de déceler l'intention prohibée par le Code.

[36] Le contexte dans lequel s'inscrit le sondage permet aussi de déduire qu'il n'y a pas d'animus antisyndical derrière la conduite du Centre. Le Syndicat n'est pas à cette période en position de faiblesse. Les conventions collectives sont en vigueur au moment des faits en litige et il n'y a aucune démonstration que le Centre cherche à éluder les obligations qui en découlent. Il informe par ailleurs à l'avance le Syndicat de l'envoi du

¹⁴ Par exemple l'accompagnement en classe par des conseillers pédagogiques.

¹⁵ Par exemple l'augmentation du nombre de journées pédagogiques.

¹⁶ Comme des compensations financières.

sondage aux enseignants et lui offre ensuite de lui faire part des résultats obtenus, à titre informatif.

[37] Certes, les parties envisagent une potentielle réouverture de l'article 8-7.11 de la convention locale, mais les négociations à ce sujet ne sont pas commencées au moment de la conduite reprochée. Qui plus est, la demande du Centre n'a pas été publicisée auprès des enseignants. Enfin, la question du sondage écarte spécifiquement les propositions liées aux libérations.

[38] S'il est louable que le Centre cherche des solutions innovantes à un problème réel, il était somme toute maladroit de solliciter les enseignants sans consulter le Syndicat. Cela aurait possiblement permis de reformuler la question de façon à mieux atteindre un objectif légitime. Toutefois, il n'appartient pas au Tribunal de réguler les meilleures pratiques en matière de relation de travail. Il doit plutôt se limiter à sanctionner les comportements prohibés par l'article 12 du Code. Or, dans la présente affaire, la preuve administrée ne permet pas de dégager de façon prépondérante un tel comportement.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la plainte.



François Demers

M^e Geneviève Normand
BARABÉ MORIN (LES SERVICES JURIDIQUES DE LA CSQ)
Pour la partie demanderesse

M^e Louisa Lakeb
MORENCY, SOCIÉTÉ D'AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 23 mars 2023

FD/sz