

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossiers : CQ-2018-1035 CQ-2018-1148

Dossiers accréditation : AQ-2001-0404 AQ-1003-3724 AQ-2000-8522
AQ-1004-5994

Québec, le 28 mars 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Lyne Thériault

CQ-2018-1035

**Syndicat national des employés de
garage du Québec inc.**

Partie demanderesse

c.

**Drouin Automobile Itée St-Georges
Drouin et Frères inc.
Kennebec Dodge Chrysler inc.
St-Georges Chevrolet Pontiac Buick
Cadillac GMC inc.**

Parties défenderesses

CQ-2018-1148

**Drouin Automobile Itée St-Georges
Drouin et Frères inc.
Kennebec Dodge Chrysler inc.
St-Georges Chevrolet Pontiac Buick
Cadillac GMC inc.**

Parties demandereses

c.

**Syndicat national des employés de
garage du Québec inc.**

Partie défenderesse

DÉCISION

APERCU

[1] Les parties sont actuellement en négociation en vue du renouvellement de leur convention collective. Quelques séances de négociations ont eu lieu à ce jour et en

novembre 2017, l'intervention d'une conciliatrice nommée par le ministre du Travail a été requise.

[2] Parallèlement à cette nomination, le Syndicat déclenche le 3 novembre 2017, une grève générale illimitée toujours en cours. Malgré cette grève, les parties ont poursuivi, jusqu'à tout récemment, leurs séances de conciliation en vue d'une entente.

[3] Le nœud du problème se situe sur le plan des horaires de travail. D'un côté, les quatre employeurs, des concessionnaires automobiles, ci-après désignés collectivement l'Employeur, désirent un changement en matière d'horaire de travail qu'ils veulent voir passer de quatre jours par semaine à cinq jours. Le Syndicat s'y oppose vivement et cherche à protéger des acquis, tant régionaux que locaux. L'Employeur y voit là une fermeture équivalente à une négociation de mauvaise foi.

[4] Lors de la dernière séance de conciliation du 22 février 2018, l'Employeur présente une proposition de modification d'horaire qui est rejetée par le Syndicat. L'après-midi, une nouvelle proposition est soumise et elle est de nouveau rapidement rejetée. Les deux parties confirment à la conciliatrice que dans ces circonstances, la séance subséquente prévue le 27 février doit être annulée. C'est l'impasse.

[5] Au terme de cette dernière rencontre, le Syndicat convoque ses membres à une assemblée générale le 27 février en après-midi afin de leur transmettre l'information sur le déroulement des négociations.

[6] Ce matin-là, différents représentants de l'Employeur font circuler quatre propositions d'horaires de travail détaillées qu'ils communiquent verbalement aux grévistes sur les lignes de piquetage. Il y a une proposition pour chacun des concessionnaires automobiles.

[7] Ces propositions n'ont jamais été communiquées préalablement au Syndicat.

[8] L'assemblée générale se déroule dans un climat de confusion et de méfiance, les membres accusant le Syndicat de mentir et de ne pas leur donner les explications conformes à ce qui se négocie à la « table ».

[9] C'est dans ces circonstances que le Syndicat dépose, le 5 mars 2018, une demande d'ordonnance permanente en vertu des articles 9(3) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*¹ (la Loi) et 111.33 du *Code du travail*² (le Code) au regard

¹ RLRQ, c. T-15.1.

² RLRQ, c. C-27.

de l'entrave patronale suivant l'article 12 du Code. L'obligation de négocier de bonne foi suivant l'article 53 du Code est aussi invoquée.

[10] L'Employeur réplique en soumettant lui aussi une plainte en vertu de l'article 53 du Code et une demande d'ordonnance permanente en vertu de l'article 9 de la Loi et de l'article 111.33 du Code.

[11] L'Employeur soutient avoir respecté ses obligations, ne pas s'être adressé directement aux salariés ajoutant que c'est le Syndicat qui refuse de négocier de bonne foi.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[12] Le Tribunal doit déterminer si l'Employeur, en distribuant les propositions aux salariés, entrave les affaires du Syndicat et si, ce faisant, négocie de mauvaise foi.

[13] Le Tribunal devra aussi statuer sur le comportement du Syndicat, en déterminant s'il a lui aussi négocié de mauvaise foi en maintenant une attitude rigide relativement aux horaires lors des négociations.

[14] Vu les faits mis en preuve, le Tribunal conclut que l'Employeur a entravé les activités du Syndicat et a fait preuve de mauvaise foi dans la négociation et lui enjoint de cesser ces contraventions.

[15] Quant au Syndicat, le Tribunal rejette la demande de l'Employeur.

LE CONTEXTE

[16] Le Syndicat est accrédité pour représenter, chez **Drouin Automobile Itée St-Georges**, « *Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des vendeurs d'automobiles, des employé(e)s de bureau.* »

[17] Il est aussi accrédité chez **Kennebec Dodge Chrysler inc.** pour représenter « *Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion du comptable et des vendeurs d'automobiles.* »

[18] Chez **St-Georges Chevrolet Pontiac Buick Cadillac GMC inc.**, il représente, « *Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employé(e)s de bureau et des vendeurs d'automobiles.* »

[19] Finalement, chez **Drouin et Frères inc.**, il est accrédité pour représenter « *Tous les salariés mécaniciens, préposés au service, débosseleurs, peintres et laveurs à l'exception des aviseurs techniques.* »

[20] Une convention collective générale est applicable à l'ensemble des salariés. Elle est échue depuis le 31 mai 2016 et en vue de son renouvellement, le Syndicat transmettait un avis de négociation le 23 juin 2016.

[21] Les négociations, tout comme les séances de conciliation, s'effectuent à une table centrale avec un porte-parole patronal unique.

[22] Les horaires de travail constituent un enjeu crucial, voire un point de rupture entre les parties. Cette question a d'ailleurs été l'objet presque exclusif des discussions entre les parties depuis le début des négociations.

[23] C'est dans ce contexte que, lors de la dernière séance de conciliation du 22 février 2018, l'Employeur soumet au Syndicat deux propositions d'horaires. Dans la première, il est question d'une semaine de cinq jours de travail, pendant toute l'année et pour l'ensemble des équipes. Cette option est refusée par le Syndicat qui se montre cependant ouvert à une modification en ce qui concerne les périodes plus achalandées du printemps et de l'automne, et ce, sur une base volontaire.

[24] En après-midi, une proposition modifiée est déposée par l'Employeur. Cette fois, la semaine de cinq jours, travaillée sur une base de volontariat, ne s'étale que sur six mois par année pour la moitié des équipes de travail. Elle est très mal reçue par le Syndicat. L'un des représentants de l'Employeur témoigne que leur porte-parole n'a même pas eu le temps de l'expliquer que le Syndicat « *fermait les livres* » et s'en allait.

[25] Les deux propositions sont soumises par écrit, mais de manière assez sommaire. Elles tiennent sur quelques lignes, ne sont pas personnalisées par concessionnaire automobile, n'indiquent pas de date de début d'application ni le moment où les semaines de quatre ou cinq jours s'appliquent. La dernière version ne tient pas compte de l'occupation de laveurs.

[26] Les deux parties s'entendent pour dire que ce jour-là, il y a une rupture. Les porte-paroles annoncent que la séance de conciliation suivante n'a plus sa raison d'être. Pour le Syndicat, tant qu'une proposition sérieuse ne lui sera pas présentée, il n'est pas nécessaire de tenir une nouvelle rencontre.

[27] Le jour même, il convoque ses membres à une assemblée générale le 27 février suivant : après quatre mois de grève, il lui faut faire le point et informer ses membres de l'état de la situation.

[28] Or, la veille de l'assemblée, un gréviste s'assure que tous les autres grévistes de sa concession automobile soient présents sur la ligne de piquetage le lendemain matin. Le jour de l'assemblée, ce gréviste remet un projet d'horaire pour les semaines de quatre et de cinq jours, l'explique aux syndiqués et ajoute que c'est ce qui a été déposé au Syndicat, mais que ce dernier prétendra le contraire. Il insiste pour récupérer les documents à la fin de sa présentation.

[29] Également ce matin-là, au moins trois autres grévistes reçoivent, sur les lignes de piquetage des propositions d'horaires détaillées en provenance de différents représentants de l'Employeur. Les documents sont expliqués, détaillés et une copie est remise à certains grévistes. Chez au moins un des concessionnaires, on attend que le représentant syndical soit parti avant de s'adresser aux grévistes sur place.

[30] Les horaires sont détaillés par concessionnaire, chaque page contient les noms de tous les employés visés, les dates des semaines comportant quatre ou cinq jours sont clairement identifiées, l'occupation de laveurs y est prise en compte, une prévision de « compensation » (congés payés) pour certaines semaines y est indiquée et il y est précisé qu'un tel horaire équivaut à onze semaines de cinq jours de travail par travailleur annuellement. Sur papier, il n'est pas question de volontariat.

[31] Témoignant à l'audience, le représentant de l'Employeur affirme que ces documents ne sont qu'une illustration, un exemple de ce qui avait été remis au Syndicat lors de la dernière séance de conciliation. Il prétend que le contenu de ces propositions est semblable à la dernière proposition, mais comporte plus de clarté. Tout ce que l'Employeur souhaitait en distribuant et expliquant ces documents, c'était d'éclairer les grévistes par crainte que le Syndicat ne transmette pas convenablement le message.

[32] D'ailleurs, ce représentant présent à la table de négociations témoigne que, lors de la remise de la deuxième proposition d'horaire, la partie patronale n'a pas eu le temps d'exposer sa position au Syndicat. Dès lors, il savait que le message ne serait pas bien compris et qu'il serait mal véhiculé par le Syndicat.

[33] Il affirme, en outre, qu'après la rencontre du 22 février, l'Employeur entend des rumeurs confirmant le pressentiment d'incompréhension : le message n'est pas bien saisi. C'est dans ce contexte que les horaires détaillés sont confectionnés et expliqués aux grévistes sur les lignes de piquetage le 27 février au matin.

[34] Lors de l'assemblée générale, le Syndicat présente la deuxième proposition reçue, mais il est rapidement confronté par plusieurs de ses membres ayant obtenu les explications et propositions de l'Employeur : la version soumise par le Syndicat ne concorde pas avec ce que l'Employeur leur dit avoir offert.

[35] Les membres du comité de négociations sont abasourdis, ils n'ont pas reçu ces offres de l'Employeur. Rapidement, l'assemblée s'enflamme et à mots à peine voilés, les membres du comité sont accusés de mentir et de ne pas négocier en faveur des salariés. En un mot, ils sont discrédités.

[36] Une confusion s'installe dans l'assemblée, jumelée à un sentiment de frustration des grévistes qui croient que le Syndicat tente de leur cacher des choses.

[37] Le président du Syndicat dit avoir réussi à calmer le jeu avant de mettre un terme à l'assemblée. Il précise à ses membres que ces propositions ne leur ont jamais été remises et qu'ainsi, il ne peut les analyser. Selon lui, l'Employeur cherche à les diviser et il réussit.

[38] Pour sa part, l'Employeur prétend que le Syndicat fait de l'enjeu de la semaine de quatre jours un enjeu provincial et que cela va à l'encontre d'une saine négociation pour ses membres locaux. Il soutient que ses employés vivent une réalité différente que celle ailleurs en province et que, comme employeur, il se sent pris en otage dans cette négociation que le Syndicat veut provinciale alors qu'il s'agit pour lui d'un enjeu local.

[39] Cette inflexibilité dont fait preuve le Syndicat n'est liée qu'à sa volonté de conserver des acquis pour ses autres membres ailleurs en province. Cela jumelé à la « fermeture des livres » lors de la dernière séance de conciliation et au refus de soumettre une contreproposition constitue de la négociation de mauvaise foi.

[40] Depuis la séance du 22 février, aucune autre séance de conciliation ou de négociations n'a eu lieu.

ANALYSE ET MOTIFS

LE DROIT APPLICABLE

[41] Le Syndicat prétend que par ses agissements, l'Employeur contrevient aux articles 12 et 53 du Code. L'Employeur de son côté, soutient que le Syndicat, par sa rigidité, manque à son obligation de négociation de bonne foi prévue à l'article 53.

[42] Ces articles se lisent ainsi :

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.

[...]

53. La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis visé à l'article 52 a été reçu par son destinataire ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2.

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

[43] La Cour d'appel soulignait récemment la complémentarité de ces deux articles. En effet, lorsque l'employeur s'immisce dans la gestion des affaires syndicales ou s'adresse directement aux membres de celui-ci aux fins de leur présenter une offre, « *il manque simultanément à son obligation de non-ingérence et à celle de négociier de bonne foi*³. »

[44] En revanche, cela ne veut pas dire que chaque fois qu'un employeur s'adresse directement à ses employés il commet une ingérence illégale. Tout est question de nuance :

[19] Cependant, toutes les communications d'un employeur avec ses salariés ne constituent pas nécessairement une ingérence illégale dans les affaires syndicales. Ce sont le contexte, le contenu et les conséquences de ces communications qui permettent de tracer la délicate ligne entre l'exercice de la liberté d'expression et l'interdiction que comporte le Code du travail du Québec, à l'instar de ceux du Canada et des autres provinces⁴.

[Notre soulignement]

[45] Qu'en est-il en l'espèce?

APPLICATION AUX FAITS

[46] De l'avis du Tribunal, les propositions remises sur les lignes de piquetage le 27 février au matin et les explications données sont clairement différentes de ce qui est discuté en conciliation le 22 février, en plus de ne jamais avoir été transmises au Syndicat.

[47] Il ne s'agit certainement pas, comme le prétend l'Employeur, d'exemples illustrant la proposition soumise au Syndicat dans l'après-midi du 22 février. Plusieurs éléments diffèrent : journée de congé, présence des laveurs, identification des semaines visées par l'horaire de cinq jours, disparition de la notion de volontariat. Il s'agit d'une offre qui n'a jamais été présentée.

[48] Or, c'est le rôle exclusif du Syndicat que d'agir au nom des salariés de l'unité d'accréditation. En communiquant directement avec eux, l'Employeur bafoue ce rôle

³ *Québec (Ville de) c. Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 – Syndicat canadien de la fonction publique*, 2016 QCCA 272.

⁴ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Municipalité de Sainte-Béatrix*, 2004 QCCRT 0527.

exclusif alors qu'il a l'obligation, en vertu du Code, de s'adresser au Syndicat pour négocier la convention collective.

[49] Par ailleurs, l'Employeur s'adresse aux salariés dans un contexte de négociations pour le renouvellement de la convention collective, dans un climat de grève qui dure depuis plus de quatre mois. Ce qu'il communique aux salariés, c'est un élément clé du contenu de la négociation, à un moment crucial et le matin même d'une assemblée générale des membres du Syndicat.

[50] On ne peut y voir là un hasard ou une maladresse. Pour l'une des concessions, c'est l'un des grévistes qui montre et explique à ses collègues la proposition d'horaire modifiée et préparée par l'Employeur. Conclure qu'il a informé ce dernier de la tenue de l'assemblée générale du 27 février est assez aisé. Cela ajoute au caractère hautement périlleux et répréhensible des communications de l'Employeur avec ses employés et du moment où il le fait :

L'employeur, qui veut s'engager dans la difficile et délicate voie de la communication directe avec ses salariés durant une négociation, doit le faire avec la plus grande prudence, en consultant au besoin des conseillers idoines, en prenant bien soin toujours de mettre d'abord au courant les négociateurs syndicaux et du contenu de sa communication et de la manière dont il entend l'exécuter [...] ⁵

[51] Or, l'Employeur n'a pris aucune de ces précautions. Souhaitait-il faire perdre la face au Syndicat, le discréditer aux yeux de ses membres? La question se pose et la réponse vient facilement. C'est d'ailleurs ce que confirme le représentant de l'Employeur présent à la table de négociations : après la rencontre du 22 février, divers représentants de l'Employeur entendent des rumeurs et comprennent que le Syndicat ne véhicule pas correctement le message. En distribuant et en expliquant lui-même les propositions d'horaires modifiées aux grévistes, l'Employeur choisit de faire le travail à sa place. Il usurpe le rôle du Syndicat.

[52] S'il ne s'agissait pas là d'une intention claire de s'ingérer, on peut certainement parler de négligence grossière, d'imprudence grave ou d'un aveuglement volontaire dans la relation qu'entretient l'Employeur avec le Syndicat. Dans un cas comme dans l'autre, le Tribunal conclut qu'il a entravé les activités syndicales et par le fait même, qu'il a fait défaut de négocier de bonne foi.

⁵ *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte Saint-Paul*, 1993 T.T. 435, p. 466. Voir également *Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia, section technique (C.S.N.) c. Université Concordia*, 2005 QCCRT 0577 et *Syndicat des employé-e-s de soutien de l'Université Concordia c. Université Concordia*, 2007 QCCRT 0437.

[53] La preuve est éloquent et les conséquences désastreuses pour le Syndicat. Lors de l'assemblée générale, la suspicion s'installe, le doute est semé dans l'esprit des membres et sa crédibilité est minée.

[54] Faut-il le rappeler, le jour de l'audience, la proposition d'horaire du 27 février n'a toujours pas été transmise.

[55] En ce qui concerne la plainte de négociation de mauvaise foi déposée par l'Employeur à l'égard du Syndicat, elle doit être rejetée.

[56] Il n'y a pas de fait permettant de mettre en doute la bonne foi du Syndicat. Ce n'est pas parce qu'il quitte une rencontre de conciliation ou qu'il négocie âprement et se montre ferme dans ses demandes qu'il négocie de mauvaise foi⁶ :

[83] On ne peut reprocher à une partie de maintenir une position ferme que si cette position est injustifiée et objectivement déraisonnable, permettant alors de conclure à la mauvaise foi et à l'intention de miner le processus de négociation collective⁷.

[57] Or, en l'espèce, l'Employeur n'a pas démontré que la position du Syndicat est injustifiée ou déraisonnable.

[58] Finalement, il n'est pas établi que la position du Syndicat, qualifiée par l'Employeur de provinciale, nuit aux membres locaux et qu'elle entraîne une position de négociation de mauvaise foi.

[59] Cette forme de négociation, qui s'apparente à la négociation coordonnée, n'est pas illégale et ne constitue pas en soi de la négociation de mauvaise foi.

[60] Il n'est pas illégal qu'un Syndicat, qui détient des accréditations dans un même secteur d'activités, mette sur pied une stratégie de négociations et revendications communes afin que les salariés qu'il représente obtiennent les meilleures conditions de travail⁸.

[61] L'Employeur n'a pas démontré que cette méthode de négociation est pratiquée de mauvaise foi ou qu'elle l'est au détriment des salariés membres de l'unité d'accréditation.

⁶ *Syndicat des Métallos, section locale 7065 c. 2543-6205 Québec inc.* 2015 QCCRT 0129.

⁷ *Gouvernement du Québec c. Garant*, 2013 QCCS 28; Permission d'appeler rejetée, 2013 QCCA 575.

⁸ *Alimentation Sylvain Bissonnette inc. c. Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Marché d'alimentation Saint-Constant (CSN)*, 2011 QCCRT 0140; Révision interne rejetée, 2011 QCCRT 0559.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte du **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.**;

DÉCLARE que **Drouin et Frères inc., Drouin Automobile Itée St-Georges, St-Georges Chevrolet Pontiac Buick Cadillac GMC inc. et Kennebec Dodge Chrysler inc.** ont entravé les activités de **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** en s'adressant directement aux salariés représentés par ce dernier aux fins de leur transmettre une offre patronale concernant les horaires de travail;

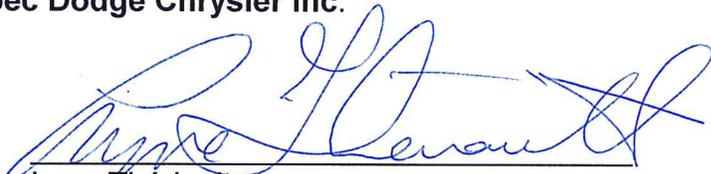
DÉCLARE que **Drouin et Frères inc., Drouin Automobile Itée St-Georges, St-Georges Chevrolet Pontiac Buick Cadillac GMC inc. et Kennebec Dodge Chrysler inc.** ont manqué à leurs obligations de négocier de bonne foi contrevenant ainsi à l'article 53 du Code du travail, plus particulièrement en omettant de discuter avec le **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.**, d'une offre patronale concernant les horaires de travail et en la soumettant directement aux salariés;

ORDONNE à **Drouin et Frères inc., Drouin Automobile Itée St-Georges, St-Georges Chevrolet Pontiac Buick Cadillac GMC inc. et Kennebec Dodge Chrysler inc.**, leurs représentants et mandataires de se conformer aux obligations qui leur incombent en vertu des articles 12 et 53 du Code du travail;

ORDONNE à **Drouin et Frères inc., Drouin Automobile Itée St-Georges, St-Georges Chevrolet Pontiac Buick Cadillac GMC inc. et Kennebec Dodge Chrysler inc.**, leurs représentants et mandataires de cesser de s'adresser directement ou indirectement, par écrit ou autrement aux salariés visés par les accréditations détenues par le **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.**, plus particulièrement sur toute question relative à la négociation ou à la conclusion de la convention collective;

ORDONNE à **Drouin et Frères inc., Drouin Automobile Itée St-Georges, St Georges Chevrolet Pontiac Buick Cadillac GMC inc. et Kennebec Dodge Chrysler inc.**, leurs représentants et mandataires de transmettre sans délai par courrier recommandé à tous leurs salariés syndiqués et représentés par le **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** une copie de la présente décision;

REJETTE la plainte de **Drouin et Frères inc., Drouin Automobile Itée St-Georges, St Georges Chevrolet Pontiac Buick Cadillac GMC inc. et Kennebec Dodge Chrysler inc.**



Lyne Thériault

M^e Pascale Racicot
POUDRIER BRADET
Pour la partie demanderesse

M^e Guy Dussault
CAIN LAMARRE S.E.N.C.R.L. / AVOCATS
Pour les parties défenderesses

Date de l'audience : 23 mars 2018
/mpl