

Le 16 juin 2022

S.C.F.P.

Me Marie-Lyne Grenier

5050, boulevard des Gradins, bureau 200

Québec (QC)

G2J 1P8

**Dossier(s) TAT**

**Dossier(s) externe**

**1279152 31 2206**

TRAVAILLEUR(EUSE)/SALARIÉ(E) : Frédérick Sylvestre, Sylvain Beaulieu, Steeve Girard, Guy Godin, Diane Papillon

EMPLOYEUR : Société québécoise des infrastructures

ASSOCIATION : Syndicat des employées et employés de la Société québécoise des infrastructures, section locale 2929 du SCFP

---

## 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 : Québec  
Dossier : 1279152-31-2206  
Dossier accréditation : AQ-2001-4840

Québec, le 16 juin 2022

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Benoit Roy-Déry**

---

**Société québécoise des infrastructures**  
Partie demanderesse

c.

**Syndicat des employées et employés de la Société québécoise des infrastructures, section locale 2929 du SCFP**  
**Diane Papillon**  
**Frédéric Sylvestre**  
**Guy Godin**  
**Steeve Girard**  
**Sylvain Beaulieu**  
Parties défenderesses

---

**DÉCISION**

---

**L'APERÇU**

[1] Le 6 juin 2022, la Société québécoise des infrastructures, l'employeur, demande au Tribunal de déclarer, en vertu de l'article 108 du *Code du travail*<sup>1</sup>, le Code, que le

---

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

Syndicat des employées et employés de la Société québécoise des infrastructures, section locale 2929 du SCFP et ses dirigeants ont encouragé un ralentissement illégal des activités destinées à limiter la production. Il souhaite que des ordonnances provisoire et permanente soient prononcées afin que cessent les agissements reprochés.

[2] L'employeur allègue qu'ils ont encouragé, voire même ordonné, à leurs membres de refuser son offre d'augmenter, sur une base volontaire, leur semaine normale de travail de 35 heures à 37,5 heures. Selon lui, la convention collective lui permet de faire une modification d'horaire puisque « *l'efficacité du service l'exige* ».

[3] Le syndicat et ses dirigeants soutiennent plutôt que la convention collective ne permet pas d'agir ainsi, qu'aucun horaire de 37,5 heures par semaine n'y est prévu et que cet horaire aura une incidence sur les heures supplémentaires payables. Ils affirment que toute modification à l'horaire de travail doit être négociée avec le syndicat et non directement avec les membres. Pour eux, il y a ingérence dans les activités syndicales. Ils ont donc invité les salariés à refuser cette offre, si elle leur était faite.

[4] Le Tribunal tient une conférence téléphonique le 7 juin 2022 au cours de laquelle il est convenu que les parties seront entendues le 10 juin sur le fond du litige plutôt que dans le cadre d'une demande d'ordonnance provisoire.

[5] La question à laquelle le Tribunal doit répondre est la suivante :

- Est-ce que le syndicat et ses dirigeants ont encouragé un ralentissement des activités destiné à limiter la production?

[6] Le Tribunal conclut que l'employeur n'a pas fait cette démonstration. Les salariés ont continué de fournir leur prestation de travail comme à l'habitude, alors qu'aucune modification d'horaire ne leur a été proposée.

## **LE CONTEXTE**

[7] L'employeur est une société d'État ayant comme mission de soutenir les organismes publics dans la gestion de leurs projets d'infrastructure publique, de développer, de maintenir et de gérer un parc immobilier qui répond aux besoins de ces organismes. Pour ce faire, l'employeur met des immeubles à la disposition des organismes en leur fournissant des services de construction, d'exploitation et de gestion immobilière.

[8] Le syndicat et ses dirigeants représentent les salariés suivants de l'ensemble des établissements de l'employeur au Québec :

**« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception de ceux occupant un emploi de professionnels et du personnel affecté aux bureaux du président, du secrétaire général, des affaires juridiques, du vérificateur interne et des Ressources humaines ainsi que les adjointes administratives des vice-présidents. »**

[9] Plus de 400 salariés sont compris dans cette unité de négociation dont des agents de soutien administratif (les agents) et des techniciens en exploitation d'immeubles (les techniciens).

[10] La convention collective intervenue entre les parties est échuë depuis le 31 mars 2020, mais continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention. Les parties négocient actuellement son renouvellement, et ce, depuis le 20 juin 2020.

[11] Aucune grève ni aucun lock-out n'a été déclaré.

[12] À l'heure actuelle, l'employeur manque de personnel, particulièrement pour les titres d'emploi d'agent et technicien.

[13] Les agents sont responsables d'offrir le support administratif au personnel professionnel et technique, notamment en effectuant des travaux reliés à la saisie et à l'utilisation des données aux systèmes corporatifs, de même que des travaux de bureautique, de vérification, de suivi, de comptabilité, de relais d'information et de classement.

[14] Les techniciens, quant à eux, assurent l'exploitation d'immeubles de catégories et vocations diverses. Ils participent notamment à différents projets de conservation et d'amélioration. Ils agissent comme ressource technique, en plus d'assister les professionnels et la clientèle dans la réalisation de leurs mandats.

[15] En raison du manque d'effectif, certaines tâches normalement dévolues aux techniciens et agents ne peuvent être exécutées. L'employeur mentionne que sans ordonnances, il sera incapable de répondre aux demandes urgentes de sa clientèle et que l'exploitation, la conservation et l'amélioration des immeubles seront compromises.

[16] Au mois de mai 2022, le directeur général de l'exploitation en région et de la coordination informe le président du syndicat qu'il désire proposer aux agents et techniciens de majorer sur une base volontaire leur horaire de 35 heures à 37,5 heures par semaine. Il lui demande alors son accord.

[17] Le président requiert un écrit confirmant cette volonté et rappelle que l'horaire de 37,5 heures n'existe pas dans la convention collective qui prévoit plutôt le paiement d'heures supplémentaires. De plus, cette demande n'a pas été faite dans le cadre de la

négociation de la convention collective en cours. Il souligne finalement que l'employeur ne peut négocier directement avec les membres et qu'il doit s'entendre avec le syndicat.

[18] Considérant que la convention collective lui permet de modifier les horaires sans l'accord du syndicat, l'employeur lui répond que la nouvelle semaine régulière des travailleurs qui accepteraient son offre comprendra 37,5 heures de travail et que les heures supplémentaires seraient payables après ces heures régulières.

[19] À la fin du mois de mai 2022, les dirigeants syndicaux informent leurs membres, dans diverses correspondances et lors d'une assemblée, qu'ils sont en désaccord avec la proposition de l'employeur d'augmenter la semaine de travail à 37,5 heures sans entente préalable avec le syndicat. Des griefs seront déposés si l'employeur leur propose une telle entente et que les horaires sont modifiés.

[20] Après avoir pris connaissance des différentes communications du syndicat envoyées à ses membres, l'employeur dépose la présente plainte, et ce, sans même avoir offert aux agents ou aux techniciens la modification projetée de l'horaire de travail.

## **L'ANALYSE**

EST-CE QUE LE SYNDICAT ET SES DIRIGEANTS ONT ENCOURAGÉ UN RALENTISSEMENT DES ACTIVITÉS DESTINÉ À LIMITER LA PRODUCTION?

[21] L'article 108 du Code interdit à toute association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association d'encourager un ralentissement d'activités destiné à limiter la production :

**108.** Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

[22] Par cette interdiction, le législateur souhaite préserver la paix industrielle en dehors des périodes d'exercice d'une grève légale ou d'un lock-out.

[23] Dans l'affaire *Arboriculture de Beauce inc. et Fraternité provinciale des ouvriers en électricité, section locale 1676<sup>2</sup>*, la Commission des relations du travail définit le ralentissement de travail comme suit :

[42] Un « ralentissement de travail » s'entend d'une cessation de travail par un groupe de salariés qui se sont entendus à cette fin.

[43] Comme dans le cas d'une grève qui résulte d'une décision de l'association accréditée, le ralentissement d'activités est interdit pendant que la convention collective

---

<sup>2</sup> 2014 QCCRT 0419.

est en vigueur. Le ralentissement l'est aussi pendant que la convention continue à produire ses effets jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out (Articles 107 et 59 du Code).

[24] Ainsi, les salariés doivent fournir leur prestation habituelle de travail durant la période dite de paix industrielle.

[25] D'ailleurs, la jurisprudence a considéré que le refus systématique de travailler des heures supplémentaires peut constituer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production<sup>3</sup>.

[26] Puisque c'est l'employeur qui invoque que le syndicat et ses dirigeants ont encouragé un ralentissement des activités de façon contraire à l'article 108 du Code, il lui incombe d'en faire la preuve.

### **L'absence d'encouragement à un ralentissement d'activités**

[27] En mai 2022, des discussions interviennent entre le syndicat et l'employeur sur la possibilité, pour les agents et techniciens, d'ajouter sur une base volontaire 2,5 heures par semaine à leur horaire de travail régulier.

[28] L'employeur allègue avoir été prudent et transparent en le proposant d'abord au syndicat plutôt que de s'adresser directement aux salariés. Le 19 mai 2022, il écrit ce qui suit au président du syndicat, à propos de l'horaire majoré :

#### Horaire majoré de 37,5 H pour le TEI et ASA

Étant connu que l'efficacité du service l'exige, offrir sur base volontaire à l'ensemble des employés visés par ces corps d'emploi la possibilité d'avoir un horaire majoré à 37,5 heures par semaine en conservant les autres avantages comme celui de l'horaire variable (qui pourrait continuer de s'appliquer après vérifications). Le tout prendrait effet 15 jours après entente avec eux et confirmation par écrit de votre côté.

Nous comptons aviser nos gestionnaires d'ici la fin de la semaine pour que ceux-ci rencontrent leurs employés visés dès que possible.

[Transcription textuelle]

[29] Le syndicat lui répond que cette modification d'horaire n'existe pas dans la convention collective et qu'elle doit donc faire l'objet d'une lettre d'entente entre les parties.

---

<sup>3</sup> Voir notamment : *Sport Maska inc. c. Abdulaye*, 2022 QCTAT 2211; *Cie Matériaux de construction BP Canada, usine de Pont-Rouge c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Pont-Rouge inc. (CSD)*, 2022 QCTAT 1936; *Aluminerie Bécancour inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9700*, 2010 QCCRT 0605.

[30] Dès lors, l'employeur l'informe que son initiative respecte l'article 29.11 e) de la convention collective qui lui permet de modifier les régimes d'heures de travail lorsque « *l'efficacité du service l'exige* ».

[31] Or, l'employeur n'offre pas aux agents et techniciens cette modification d'horaire par la suite. D'ailleurs, aucun grief n'a été déposé, alors que syndicat a mentionné de façon non équivoque que des griefs seraient systématiquement déposés si l'offre de l'employeur était acceptée par des salariés.

[32] À la suite du refus syndical de convenir d'une modification d'horaire de travail, l'employeur se tourne vers le Tribunal afin d'obtenir les ordonnances demandées plutôt que d'adresser sa proposition aux salariés.

[33] Afin que le Tribunal puisse décider d'une plainte en vertu de l'article 108 du Code, il doit y avoir une situation factuelle réelle et non pas hypothétique. La Cour suprême dans l'arrêt *Borowski c. Procureur général du Canada et Interfaith Coalition on the Rights and Wellbeing of Women and Children, R.E.A.L. et Women of Canada et Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ)* mentionnait « *qu'une affaire est "théorique" si elle ne répond pas au critère du "litige actuel"* ».

[34] Pour le Tribunal, la situation ainsi présentée est hypothétique puisqu'en l'absence de proposition de modification d'horaire faite aux salariés, aucun litige n'existe.

[35] Le Tribunal jouit d'une compétence d'attribution qui lui permet de décider des recours que la loi lui attribue et qui résultent de litiges nés et actuels. Les circonstances de la présente affaire ne justifient pas de décider d'une situation hypothétique.

[36] S'il existe une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, c'est à un arbitre de grief qu'il faut la soumettre. Il n'appartient pas au Tribunal d'avaliser l'une ou l'autre des interprétations que font les parties du texte de l'article 29 ou de quelconques dispositions de la convention collective.

[37] Même si le Tribunal peut prendre connaissance de la convention collective dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de sa compétence, son rôle n'est pas de l'interpréter ou de l'appliquer. Il ne peut intervenir que s'il y a une contravention au Code, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[38] Par ailleurs, pour que le Tribunal puisse intervenir, encore faut-il qu'il y ait preuve d'encouragement à un ralentissement d'activités destiné à limiter la production au sens de l'article 108 du Code. Ce fardeau appartient à l'employeur et il ne l'a pas rempli.

[39] Comme aucune grève ou lock-out n'a cours, les salariés doivent continuer à fournir leur prestation complète de travail et il est interdit à leur association syndicale ou à ses dirigeants de les encourager à ralentir leur prestation normale et usuelle.

[40] Ici, rien ne démontre que le syndicat ou ses dirigeants ont ordonné, encouragé ou appuyé une modification de la prestation habituelle de travail des salariés qu'ils représentent. De plus, l'employeur ne prétend pas qu'ils les ont incités à s'abstenir de travailler des heures supplémentaires ou que des heures supplémentaires ont été refusées.

[41] Les agents et techniciens continuent de travailler en fonction du nombre d'heures prévu à leur horaire, soit 35 heures par semaine. Leur prestation régulière n'a donc pas été modifiée ni ralentie et des heures supplémentaires peuvent être travaillées afin de permettre à l'employeur d'atteindre ses objectifs de production.

[42] Bref, leur prestation de travail n'a pas été altérée et aucune action n'a été prise par le syndicat ou ses dirigeants pour qu'il en soit autrement.

[43] Aucun moyen de pression lié au renouvellement de la convention collective n'est exercé ni aucun ralentissement des activités normales et usuelles n'est ordonné, encouragé ou appuyé. De plus, aucun ralentissement n'est démontré. Le syndicat et ses dirigeants ont représenté les salariés en fonction de leur interprétation des dispositions de la convention collective et des agissements de l'employeur qu'ils considèrent être, dans les circonstances décrites, de l'ingérence dans leurs activités.

[44] Le Tribunal conclut qu'aucune infraction à l'article 108 du Code n'a été prouvée.

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

**REJETTE** la plainte.



---

Benoit Roy-Déry

M<sup>e</sup> Karl Jessop  
CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Marie-Lyne Grenier  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Pour la partie [défenderesse/mise en cause]

Date de la mise en délibéré : 10 juin 2022  
/js