

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montérégie  
Dossier : 1289512-71-2208  
Dossier accréditation : AM-2001-0174

Montréal, le 3 mai 2023

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Marie-Claude Grignon**

---

**Syndicat des pompiers et pompières du Québec,  
section locale Candiac - SCFP 7115**  
Partie demanderesse

c.

**Régie incendie de l'Alliance des Grandes-Seigneuries**  
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

### L'APERÇU

[1] Le 17 août 2022, le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Candiac – SCFP 7115 (le Syndicat) dépose une plainte pour manquement à l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi prévue à l'article 53 du *Code du travail*<sup>1</sup> (le Code) visant la Régie incendie de l'Alliance des Grandes-Seigneuries (la Régie).

---

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

[2] Le Syndicat est accrédité<sup>2</sup> depuis le 25 octobre 2021 pour représenter l'ensemble des pompiers<sup>3</sup> et pompières salariés de la Ville de Candiac.

[3] En 2021, la Ville de Candiac décide d'annexer son service d'incendie à celui de la Régie intermunicipale d'incendie de Saint-Constant et Sainte-Catherine<sup>4</sup>. Cette décision est entérinée le 14 décembre 2021 par le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. Celui-ci autorise en outre que l'entité regroupée porte le nom de la Régie, afin de refléter l'intégration du service d'incendie de la Ville de Candiac<sup>5</sup>.

[4] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les pompiers compris dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat sont donc intégrés à la Régie, qui devient alors leur nouvel employeur.

[5] Les autres pompiers, en fonction à la Régie avant l'intégration de ceux de la Ville de Candiac, sont compris dans une unité de négociation représentée par l'Association des pompiers et pompières de la Régie intermunicipale d'incendie de Saint-Constant et Sainte-Catherine (l'Association).

[6] À ce jour, ces deux unités de négociation sont maintenues au sein de la Régie et les pompiers représentés par le Syndicat ont des conditions de travail différentes de celles qui s'appliquent à leurs collègues représentés par l'Association et qui découlent d'une convention collective distincte.

[7] La convention collective applicable à l'unité de négociation représentée par le Syndicat est expirée depuis le 31 décembre 2020 et les parties sont assujetties aux dispositions de la *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*<sup>6</sup> (la Loi 24).

[8] Par ailleurs, depuis le 22 octobre 2021, le Tribunal est saisi d'une demande déposée par la Régie dans un dossier distinct<sup>7</sup> visant la fusion de ces deux unités de négociation en vertu des articles 39, 45 et 46 du Code. La Régie, tout en reconnaissant qu'il y a eu concession totale au sens de ces dispositions, y allègue des difficultés

---

<sup>2</sup> Accréditation AM-2021-0174.

<sup>3</sup> Lorsque le Tribunal utilise l'expression « *pompiers* » dans la présente décision, celle-ci doit être lue comme désignant les pompiers et pompières.

<sup>4</sup> Une résolution du conseil municipal de la Ville de Candiac est adoptée à ce sujet le 7 juin 2021 et la Régie intermunicipale d'incendie de Saint-Constant et Sainte-Catherine donne son aval à cette intégration par une résolution adoptée le 26 août 2021.

<sup>5</sup> (2022) 154 G.O.Q. I, 29.

<sup>6</sup> RLRQ, c. R-8.3.

<sup>7</sup> Dossier n° 1248826-71-2110.

d'application anticipées par l'intégration des pompiers de la Ville de Candiac, ce que conteste le Syndicat. Cette affaire est pendante et a été mise en délibéré.

[9] Dans la présente plainte, le Syndicat allègue que la Régie refuse d'entamer des négociations en vue du renouvellement de la convention collective applicable à l'unité de négociation qu'il représente en raison de cet autre recours. Il soutient qu'elle se comporte comme si la fusion des deux unités de négociation ainsi que sa dissolution à titre d'agent négociateur étaient des évidences et qu'elle refuse de reconnaître son monopole de représentation.

[10] Il demande donc au Tribunal de déclarer que cet employeur contrevient aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 53 du Code et de lui ordonner de participer de bonne foi à un processus de négociation collective. Il demande en outre au Tribunal de réserver ses pouvoirs quant aux mesures de réparation appropriées.

[11] La seule question en litige dans la présente affaire est donc la suivante :

**La Régie a-t-elle contrevenu à son obligation envers le Syndicat de négocier avec diligence et bonne foi?**

[12] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal répond par l'affirmative à cette question, puisque la preuve démontre que la Régie a refusé d'entamer des négociations collectives avec le Syndicat en vue du renouvellement de la convention collective applicable à l'unité de négociation qu'il représente.

[13] La portée de ce manquement doit cependant être relativisée, car le Syndicat a par la suite consenti à entreprendre des négociations avec la Régie et l'Association en vue de fusionner les deux unités de négociation, en contrepartie de l'obtention de certaines garanties relatives aux conditions de travail des pompiers qu'il représente.

## L'ANALYSE

### Les principes juridiques

[14] L'article 53 du Code, qui prévoit que les négociations collectives doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi après la réception d'un avis de négociation, constitue l'une des pierres angulaires du régime québécois de relations du travail. C'est en effet cette obligation qui préside à l'aménagement des conditions de travail dans un contexte de rapports collectifs.

[15] La Cour suprême du Canada<sup>8</sup> a d'ailleurs établi que le droit procédural de négocier collectivement bénéficie d'une protection constitutionnelle en vertu de l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>9</sup>. Elle a en outre affirmé qu'il s'agit de la plus importante activité collective et que c'est par son intermédiaire que peut s'exprimer la liberté d'association dans un contexte de relations du travail<sup>10</sup>.

[16] Au regard de l'obligation de négocier collectivement de bonne foi, la Cour précise que celle-ci requiert des parties qu'elles se présentent à la table de négociation et engagent un « véritable dialogue », en étant disposées à échanger et expliquer leurs positions, puis en faisant un effort raisonnable dans le but de parvenir à une entente acceptable :

100 L'un des éléments fondamentaux de l'obligation de négocier de bonne foi consiste en l'obligation de tenir des rencontres et de consacrer du temps au processus (Carter et autres, p. 301). Comme l'explique G. W. Adams :

[TRADUCTION] L'absence de toute rencontre constitue, évidemment, un manquement à l'obligation. Sauf dans les cas où certaines conditions préalables sont remplies, le refus d'assister à une rencontre constitue également un manquement à l'obligation.

Ne pas s'engager à consacrer le temps et la préparation nécessaires pour tenter de conclure une entente équivaut à ne pas fournir des efforts raisonnables. (p. 10-101 et 10-106.)

101 Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue : elles doivent être disposées à échanger et expliquer leurs positions. Elles doivent faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable (Adams, p. 10-107; Carrother, Palmer et Rayner, p. 453). Comme l'a indiqué le juge Cory dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369 :

---

<sup>8</sup> Dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association c. Sa Majesté la Reine du chef de la province de la Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

<sup>9</sup> Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c.11)], art. 2 d).

<sup>10</sup> Précité note 8, par. 66.

Dans le contexte du devoir de négocier de bonne foi, chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. Les deux parties doivent se présenter à la table des négociations avec de bonnes intentions. [par. 41]

[Nos soulignements]

[17] En outre, comme le rappellent les auteurs de l'ouvrage *Le droit du travail du Québec*<sup>11</sup>, l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi prévue au Code est une obligation de moyens, essentiellement intellectuelle, qui fait appel à l'état d'esprit des parties en vue de la conclusion d'une convention collective.

[18] Cette obligation ne requiert donc pas des parties qu'elles s'entendent sur le contenu d'une convention collective, mais qu'elles s'efforcent véritablement à une rencontre des volontés.

[19] Par ailleurs, en vue des négociations collectives, l'employeur doit reconnaître à l'association accréditée son statut de représentant exclusif des salariés compris dans une unité de négociation<sup>12</sup>. Chacune des parties doit ensuite accepter de négocier avec les représentants dûment autorisés de l'autre partie<sup>13</sup>.

[20] À la lumière de ces enseignements, il y a maintenant lieu d'analyser le comportement de la Régie afin d'évaluer si elle a contrevenu à son obligation envers le Syndicat de négocier avec diligence et bonne foi.

### **L'application des principes juridiques aux faits**

[21] Il se dégage de la preuve que la Régie a contrevenu à l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 53 du Code, puisqu'elle a refusé d'entamer des négociations avec le Syndicat en vue de conclure une convention collective pour l'unité de négociation comprenant les pompiers transférés de la Ville de Candiac.

### **Le refus de négocier une convention collective avec le Syndicat**

[22] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la Ville de Candiac cesse d'être l'employeur des pompiers de cette ville et le vis-à-vis du Syndicat en vue de la négociation d'une nouvelle

---

<sup>11</sup> Robert P. Gagnon et Langlois Avocats, s.e.n.c.r.l., 8<sup>e</sup> éd., Sous la direction de Yann BERNARD et André SASSEVILLE, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 632.

<sup>12</sup> L'article 52 du Code reconnaît implicitement cette exigence, car il y est prévu que l'association accréditée doit donner un avis écrit à l'employeur, ou vice versa, en vue des négociations collectives. L'article 4 de la Loi 24 contient des dispositions de même nature.

<sup>13</sup> Voir *L'Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.* (CSD), 2003 QCCRT 0322, par. 36-37.

convention collective, la dernière étant échue depuis le 31 décembre 2020. La Régie devient alors leur nouvel employeur et l'interlocuteur du Syndicat<sup>14</sup>.

[23] Le 17 janvier 2022, le Syndicat lui transmet un avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective des pompiers provenant de la Ville de Candiac.

[24] Le 2 février suivant, la Régie lui répond qu'elle a pris acte de cet avis, mais qu'elle est en attente de la décision du Tribunal portant sur son recours en vertu des articles 39, 45 et 46 du Code « *avant de pouvoir donner suite à votre requête* ».

[25] Le 15 février, le Syndicat lui transmet une lettre dans laquelle il lui rappelle que c'est elle qui invoque devant le Tribunal la présence de difficultés réelles découlant de l'intégration d'une nouvelle unité de négociation. Il ajoute qu'il est prêt à négocier rapidement des aménagements aux conditions de travail des pompiers provenant de la Ville de Candiac afin de résoudre certaines difficultés alléguées.

[26] Le 18 février suivant, la Régie répond au Syndicat qu'elle comprend que les lettres des 17 janvier et 15 février 2022 ne constituent pas un avis de négociation au sens de la Loi 24<sup>15</sup> et que « *votre objectif est plutôt d'entamer des discussions pour régler, le cas échéant, les difficultés découlant de la gestion de deux (2) accréditations distinctes jusqu'à ce que le Tribunal administratif du travail ait complété son enquête.* » Elle lui offre en outre de le rencontrer au cours des prochaines semaines pour en discuter.

[27] En réponse à cette lettre, le Syndicat précise ses intentions et indique clairement à la Régie, le 24 février 2022, que les avis transmis en janvier et février constituaient un « *avis de négociation en bonne et due forme* ». Le Syndicat réitère en outre son statut d'interlocuteur pour l'unité de négociation qu'il représente et rappelle à la Régie les obligations qui lui incombent en cette matière :

[...] Prenez note qu'il s'agit d'avis de négociation en bonne et due forme.

Toutefois, dans un geste de bonne foi, nous vous proposons de profiter des rencontres de négociation pour, notamment, adresser les difficultés alléguées dans votre requête et aménager les conditions de travail des pompiers de Candiac de manière à faciliter ou améliorer l'intégration des pompiers de la Ville de Candiac à la Régie.

---

<sup>14</sup> Selon l'article 4 de la Loi 24, la phase des négociations devait débiter le jour de l'accréditation du Syndicat, le 25 octobre 2021, mais les négociations avec la Régie n'ont pu commencer qu'à compter du jour où elle est devenue le nouvel employeur des pompiers provenant de la Ville de Candiac, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

<sup>15</sup> La Loi 24 établit le mécanisme de transmission de l'avis de négociation ainsi qu'un régime de négociation particulier, mais son article 48 prévoit que les dispositions du Code qui ne sont pas incompatibles avec cette loi, y compris l'article 53, demeurent applicables au secteur municipal.

En dernier lieu, nous tenons à mentionner que nous comprenons bien que vous avez déposé une requête devant le Tribunal administratif du travail, mais cela ne vous libère pas, à notre avis, de votre obligation de suivre le processus de négociation prévu à la Loi 24. Il ne faudrait pas interpréter notre présente proposition comme une renonciation aux délais de négociation. Nous souhaitons simplement commencer par établir un climat de bonne entente entre les parties.

[Nos soulignements]

[28] Malgré ces précisions et leur clarté, la Régie refuse d'entamer des négociations avec le Syndicat en vue du renouvellement de la convention collective pour l'unité de négociation qu'il représente et s'exprime comme suit dans une lettre qu'elle lui transmet le 15 mars 2022 :

Pour faire suite à votre lettre du 24 février dernier, nous concluons que nous avons des visions différentes sur la qualification de vos correspondances datées des 17 et 15 février derniers.

Évidemment, il est impossible pour le moment de négocier les modalités d'une convention collective alors qu'il y a notamment des difficultés d'application qui découlent de la présence de deux syndicats différents et de deux conventions collectives.

Notre prochaine étape est d'aller chercher un mandat global auprès du conseil d'administration de la Régie. Nous souhaitons du concret et du sérieux afin de pouvoir faire progresser nos discussions et nos échanges.

Bref, il nous fera plaisir d'en discuter avec les représentants syndicaux lors d'une rencontre dans le cadre du comité de relations de travail. Nous avons tenté une invitation le 14 mars dernier, malheureusement, les représentants n'ont pas donné suite.

[Nos soulignements]

[29] Cette réponse est sans équivoque. La Régie décrète la suspension des négociations collectives pour l'unité de négociation que représente le Syndicat, dans l'attente d'une décision du Tribunal portant sur le recours qu'elle a déposé en vertu des articles 39, 45 et 46 du Code. Selon elle, cette suspension est nécessaire en raison de difficultés d'application découlant de la présence de deux interlocuteurs syndicaux et de deux conventions collectives régissant les conditions de travail de ses pompiers. Elle accepte de s'asseoir avec le Syndicat, mais uniquement pour discuter des difficultés alléguées dans le recours qu'elle a déposé au Tribunal.

[30] Or, le législateur a bien établi à l'article 42 du Code que « *le Tribunal* » peut ordonner la suspension des négociations collectives en attendant l'issue de certains types de recours, dont celui portant sur l'application de l'article 45 du Code.

[31] Encore faut-il cependant qu'il soit saisi d'une telle demande de suspension et qu'il puisse en évaluer le bien-fondé ainsi que le caractère opportun, puisque le pouvoir qui lui est conféré en cette matière est de nature discrétionnaire<sup>16</sup>.

[32] La Régie n'a jamais obtenu l'autorisation du Tribunal de suspendre les négociations avec le Syndicat et ce n'est que le 23 mars 2023 qu'elle a déposé une requête de cette nature, soit quelques jours avant l'audition de la présente plainte<sup>17</sup>.

[33] Le Tribunal ne peut cautionner une telle façon de faire, puisqu'elle équivaut en quelque sorte à une autoproclamation par l'employeur de la suspension des négociations collectives ainsi que de l'obligation qui lui incombe envers le Syndicat de négocier avec diligence et bonne foi.

[34] Certes, la Régie estime que deux partenaires syndicaux ne devraient pas être maintenus au sein de son organisation pour la conduite des rapports collectifs du travail. Il n'en demeure pas moins qu'en l'absence d'une autorisation du Tribunal pour suspendre les négociations collectives ou d'une décision permettant la fusion des deux unités de négociation, le Syndicat demeure, que la Régie le veuille ou non, l'un de ses deux interlocuteurs obligés. Un employeur ne peut choisir son vis-à-vis, ni lui dicter des comportements<sup>18</sup>. Il en va du respect de la liberté d'association des salariés visés.

[35] Le refus de la Régie de négocier une convention collective avec le Syndicat a non seulement empêché le déroulement normal des négociations prévu à la Loi 24, mais il a aussi compromis le caractère effectif de la période de protection de 12 mois sans maraudage dont jouissait le Syndicat à compter de son accréditation, le 25 octobre 2021<sup>19</sup>.

[36] La Régie ne pouvait refuser d'entamer des négociations collectives avec le Syndicat lorsqu'elle a reçu son avis de négociation le 17 janvier 2022, et de surcroît, après qu'il lui ait bien précisé ses intentions le 24 février. Ce faisant, elle a contrevenu à l'article 53 du Code et une ordonnance doit être rendue pour en faire la constatation.

---

<sup>16</sup> Voir *Olymel c. Syndicat des salariés d'Olymel Anjou (CSD)*, 2022 QCTAT 2132 et *Conférence ferroviaire de Teamsters Canada c. Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1660*, 2017 QCTAT 4489.

<sup>17</sup> Le Tribunal a refusé que cette requête soit entendue en même temps que la présente plainte et elle a été transmise au greffe pour un traitement ultérieur.

<sup>18</sup> Voir *Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière inc. (Usine pâte) – CSN c. Cascades Fjordcell, Division de Cascades Canada inc.*, 2005 QCCRT 0132.

<sup>19</sup> Cette protection découle des dispositions de l'article 22 b.1) du Code. Celles-ci prévoient qu'une association rivale qui souhaite déloger un syndicat afin de représenter un groupe de salariés pour lesquels aucune convention collective n'a été conclue doit attendre une période de 12 mois.



### La portée relativisée de la contravention au Code par la Régie

[37] Malgré ce qui précède, la portée de la contravention au Code par la Régie doit être relativisée, puisque le Syndicat a consenti à des pourparlers visant la fusion des deux unités de négociation, en contrepartie de l'obtention de certaines garanties portant sur les conditions de travail des pompiers qu'il représente.

[38] En effet, la preuve démontre que des discussions ont cours entre la Régie, le Syndicat et l'Association sur une période s'échelonnant de janvier 2022 à février 2023 relativement à l'avenir de la structure des unités de négociation et à l'aménagement des conditions de travail afférentes. Durant cette période, un processus de conciliation et des audiences se tiennent devant le Tribunal dans le cadre du recours déposé par la Régie en vertu des articles 39, 45 et 46 du Code.

[39] Dès le 23 juin 2022, avant le dépôt de la présente plainte<sup>20</sup>, le Syndicat et l'Association indiquent de manière conjointe à la Régie qu'ils sont « disposés à demander au TAT de fusionner nos unités et de procéder à un vote afin de déterminer notre agent négociateur ». Ils ajoutent qu'en contrepartie de cette décision importante et lourde de sens au regard du droit d'association, ils formulent des demandes de garanties relatives aux conditions de travail des pompiers qu'ils représentent, y compris pour les salaires et les horaires.

[40] Des négociations se tiennent ensuite sur le contenu de ces garanties et une entente de principe est conclue entre les trois parties sur une structure fusionnant les deux unités de négociation ainsi que l'établissement des conditions de travail afférentes.

[41] En février 2023, cette entente de principe est soumise au vote des pompiers compris dans les deux unités de négociation. Ceux provenant de la Ville de Candiac et représentés par le Syndicat la rejettent.

[42] Il appert donc que le Syndicat a consenti à s'engager dans une avenue tripartite parallèle à celle de la négociation bilatérale avec la Régie, en tentant d'obtenir le maximum de gains pour les salariés qu'il représente. Cette avenue n'a pas conduit à la résolution du litige entre les parties découlant du recours en vertu des articles 39, 45 et 46 du Code et celui-ci devra être tranché par le Tribunal.

[43] Puisque le Syndicat a accepté d'explorer des voies de négociation sur une autre avenue, il est compréhensible que la Régie ait concentré ses efforts en conséquence.

[44] Par contre, la notion de consentement fait ici toute la différence. Dans la mesure où le Syndicat cesse de vouloir négocier de manière tripartite avec la Régie et

---

<sup>20</sup> Celle-ci a été déposée le 17 août 2022.

l'Association, la négociation bilatérale en vue du renouvellement de la convention collective pour l'unité de négociation qu'il représente doit reprendre ses droits.

[45] Tant que le Tribunal n'a pas tranché le recours de la Régie en vertu des articles 39, 45 et 46 du Code ou ordonné la suspension des négociations collectives, le Syndicat demeure l'interlocuteur obligé pour négocier les conditions de travail des pompiers compris dans l'unité de négociation qu'il représente.

[46] La Régie doit se gouverner en conséquence et négocier avec diligence et bonne foi en vue de la conclusion d'une convention collective.

[47] Enfin, le Syndicat demande au Tribunal de réserver ses pouvoirs relativement à des mesures de réparation. Celui-ci n'a pas entendu les parties sur cette question ni sur la possibilité de rendre une telle ordonnance et réserve donc ses pouvoirs pour ce faire.

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

**ACCUEILLE** la plainte;

**DÉCLARE** que la **Régie incendie de l'Alliance des Grandes-Seigneuries** a contrevenu à son obligation de négocier avec diligence et bonne foi en refusant d'entamer des négociations avec le **Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Candiac – SCFP 7115** en vue de la conclusion d'une convention collective;

**ORDONNE** à la **Régie incendie de l'Alliance des Grandes-Seigneuries** de négocier avec diligence et bonne foi avec le **Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Candiac – SCFP 7115** et de faire tous les efforts raisonnables en vue de conclure une convention collective tant que le Tribunal n'a pas rendu de décision à l'effet contraire;

**RÉSERVE**

ses pouvoirs quant à la demande du **Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Candiac – SCFP 7115** pour l'octroi de mesures de réparation.



---

Marie-Claude Grignon

M<sup>e</sup> Andrew Charbonneau  
ROY BÉLANGER AVOCATS S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Charles Wagner  
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L., S.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 27 mars 2023

MCG/fp