**EYB 2019-310532 – Résumé**

**Tribunal administratif du travail - division des relations du travail**

*Larranaga et Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ)*
CM-2018-4977 (approx. 9 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
8 mars 2019

**Décideur(s)**
Giroux, France

**Type d'action**
PLAINTE pour manquement au devoir de représentation syndicale. REJETÉE.

**Indexation**
TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; PÉRIODE D'ESSAI; *CODE DU TRAVAIL*; ACCRÉDITATION; DEVOIR DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT; TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL; PROCÉDURE; surveillante dans un établissement scolaire; congédiement au cours de la période d'essai; plainte contre le syndicat; date du dépôt de la plainte; utilisation du mauvais formulaire; erreur non fatale; motifs au soutien de la plainte; conclusions recherchées; vigilance du syndicat; enquête sur les motifs de congédiement; absence de chances de succès; silence de la plaignante

**Résumé**
La plaignante a été congédiée de son emploi de surveillante au Collège Durocher Saint-Lambert au cours de sa période d'essai. Elle dépose une plainte pour manquement au devoir de représentation du syndicat reprochant à ce dernier son défaut de déposer un grief pour contester son congédiement.

La plaignante a déposé sa plainte contre le syndicat en utilisant le mauvais formulaire, soit celui pour une plainte selon l'art. 15 C.t., sans mentionner de manquement ou de conclusion recherchée contre le syndicat. L'utilisation d'un mauvais formulaire n'est toutefois pas fatale à son recours. Dans un échange de courriels entre elle et le Tribunal administratif du travail (TAT), la plaignante a confirmé avoir commis une erreur quant au type de formulaire. Le TAT n'a alors exigé aucune précision de sa part et ne lui a pas transmis d'avis demandant de fournir des explications comme cela se fait habituellement.

Une fois l'avis d'audience transmis au syndicat, ses procureurs n'ont pas non plus exigé d'informations supplémentaires. À l'audience, la plaignante a expliqué les motifs au soutien de sa plainte et les conclusions recherchées contre le syndicat. Le syndicat a confirmé être prêt à procéder. En vertu de l'art. 14 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, la plainte est déclarée recevable.

Selon le syndicat, la date de l'avis d'audience doit être retenue comme date de dépôt de la plainte, ce qui signifierait que la plainte aurait été déposée hors délai. Cet argument du syndicat ne peut être retenu. La lettre contenant la plainte de la plaignante a été oblitérée le 12 septembre 2018. En vertu de l'art. 45 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*, la plainte est présumée avoir été déposée à cette date. Elle a donc été déposée à l'intérieur du délai de six mois et est recevable.

Quant au fond de la plainte, la plaignante prétend avoir contacté le syndicat à la suite de son congédiement afin de déposer un grief et ne pas avoir eu de retour d'appel. La présidente du syndicat a témoigné ne jamais avoir reçu de messages vocaux de la part de la plaignante. Malgré cela, elle a fait enquête afin de valider les motifs de congédiement et a conclu qu'un grief n'aurait aucune chance de succès en l'absence d'abus de l'employeur. La plaignante n'a pas démontré que le syndicat a manqué à ses devoirs. Au contraire, il a été vigilant malgré le silence de la plaignante. La plainte est rejetée.

**Dossier(s) jumelé(s)**
AM-2000-6318

**Suivi**

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

**Jurisprudence citée**

1. *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, REJB 2001-24835, J.E. 2001-1329
2. *Vigeant c. Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, EYB 2008-128941, [2008] R.J.D.T. 44, 2008 QCCA 163, J.E. 2008-345 (C.A.)

**Législation citée**

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 15, 47, 47.2, 47.3, 47.5
2. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. 11, 12, 14
3. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1
4. *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, r. 1.1, art. 45

**Larranaga et Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ)** **2019 QCTAT 1103**

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

**(Division des relations du travail)**

Région : Montérégie

Dossier : CM-2018-4977

Dossier accréditation : AM-2000-6318

Montréal, le 8 mars 2019

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : France Giroux**

---

**Patricia Vejar Larranaga**
Partie demanderesse

c.

**Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ)**
Partie défenderesse

et

**Collège Durocher Saint-Lambert**
Partie mise en cause

---

## DÉCISION

---

## APERÇU

[1] Patricia Vejar Larranaga, la salariée, est embauchée en septembre 2017. Elle occupe le poste de surveillante au Collège Durocher Saint-Lambert au moment de son congédiement survenu le 12 mars 2018 pendant sa période d'essai.

[2] Elle reproche au Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ) (le syndicat), de ne pas avoir déposé un grief pour contester son congédiement et d'avoir manqué à son devoir de juste représentation selon l'article 47.3 du *Code du travail*[1] (le Code).

[3] Le syndicat soulève deux objections préliminaires.

[4] D'une part, il plaide que la plainte est irrecevable, car la salariée a rempli un formulaire pour une plainte selon l'article 15 du Code sans mentionner aucun manquement ou conclusion recherchée contre le syndicat. Seul l'avis d'audience du 5 octobre 2018 lui a permis de comprendre qu'il était visé pour son recours. Il ne s'agit pas d'une irrégularité liée à la forme.

[5] D'autre part, il allègue que sa plainte est prescrite, car la date inscrite sur son formulaire est le 14 septembre 2018. Or, la prise de connaissance du manquement allégué devrait correspondre au 12 mars 2018, soit la date de sa fin d'emploi, car la salariée n'a jamais communiqué avec lui par la suite, ce qu'elle nie. Sa plainte a donc été déposée à l'extérieur du délai de six mois. Il plaide subsidiairement que la date du dépôt de sa plainte devrait être le 5 octobre 2018, au moment où le syndicat est avisé du recours contre lui. Quelle que soit la date retenue, le recours est hors délai.

[6] Sur le fond, le syndicat prétend que la salariée n'a jamais exprimé son intention de déposer un grief puisqu'elle n'a pas communiqué avec lui après son congédiement. Elle ne peut, après coup, le blâmer pour sa propre inaction.

[7] Au début de l'audience, le Tribunal explique à la salariée qui n'est pas représentée, la nature du recours dont il est saisi ainsi que les règles de preuve applicables.

## LES QUESTIONS EN LITIGE

[8] Les questions en litige sont les suivantes :

1. Le mauvais formulaire utilisé par la salariée rend-il sa plainte irrecevable?
2. Sa plainte a-t-elle été déposée hors délai?

---

[1] RLRQ, c. C-27.

3. Sinon, le syndicat a-t-il manqué à son devoir de représentation en ne déposant pas de grief pour contester son congédiement pendant sa période d'essai?

[9] Pour les motifs ci-après, le Tribunal conclut que dans les circonstances particulières de cette affaire, le formulaire erroné utilisé par la salariée n'est pas fatal à son recours. Sa plainte n'est pas non plus hors délai, car la salariée l'a transmise par la poste et la date à considérer est celle qui apparait sur son envoi postal et non celle apparaissant sur sa plainte. Sur le fond, la preuve prépondérante révèle que la salariée n'a jamais fait part au syndicat de son intention de déposer un grief après son congédiement. Sa plainte est rejetée pour ce motif, car non informé le syndicat n'a pas failli à son obligation de juste représentation.

## ANALYSE ET MOTIFS

### LE DROIT

[10] Les dispositions pertinentes du Code sont les suivantes :

> **47.2**. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.
>
> **47.3**. Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit au Tribunal d'ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage.
>
> […]
>
> **47.5** Toute plainte portée en application de l'article 47.2 doit l'être dans les six mois de la connaissance de l'agissement dont le salarié se plaint.

### Les comportements prohibés par l'article 47.2 du Code

[11] Dans l'arrêt *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie-James*[2], la Cour suprême définit les comportements prohibés par l'article 47.2 du Code. Essentiellement, il faut retenir que la mauvaise foi suppose une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile. Le comportement arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive.

[12] Un comportement discriminatoire comprend toutes les tentatives pour défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise le justifie. Finalement, la négligence grave peut survenir, même en

---

[2] *Noël* c. *Société d'énergie de La Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, par. 48 - 51.

l'absence d'intention de nuire, quand le syndicat commet une faute grossière dans le traitement de la plainte du salarié.

Le devoir de collaborer du salarié

[13] En contrepartie au devoir de représentation, la jurisprudence a établi que le salarié a le devoir de collaborer avec son syndicat. D'abord pour faire connaître clairement sa position en temps utile en affichant un comportement dégagé de toute ambiguïté et ensuite en collaborant pour mener à bien l'arbitrage de ses griefs[3]. En l'absence de collaboration, il ne peut blâmer son syndicat.

1. L'utilisation d'un mauvais formulaire par la salariée rend-elle sa plainte irrecevable?

LE DROIT

[14] Pour entreprendre un recours auprès du Tribunal, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*[4] (la LITAT) prévoit ce qui suit :

> 11. Toute affaire est introduite par un acte de procédure, appelé acte introductif, déposé à l'un des bureaux du Tribunal.
>
> […]
>
> Dans la présente loi, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'expression « acte de procédure» comprend également tout écrit conçu pour présenter une demande ou pour appuyer les prétentions d'une partie.
>
> 12. L'acte introductif précise les conclusions recherchées et expose les motifs invoqués au soutien de celles-ci.
>
> […]
>
> 14. Le Tribunal peut accepter un acte de procédure même s'il est entaché d'un vice de forme ou d'une irrégularité.
>
> [Nos soulignements]

[15] En raison des circonstances particulières de ce dossier, le Tribunal conclut que l'utilisation d'un mauvais formulaire par la salariée n'est pas fatale à son recours même si celui-ci ne contenait ni reproches ni conclusions recherchées à l'égard du syndicat.

[16] En effet, dans le mauvais formulaire utilisé, la salariée demandait sa réintégration chez l'employeur et alléguait dans un autre document intitulé « *annexe à*

---

3 *Vigeant* c. *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ),* 2008 QCCA 163, par. 53.

4 RLRQ, c. T-15.1.

*l'exposé des faits - Harcèlement psychologique* » avoir subi du harcèlement psychologique, sans que cela soit pertinent au présent recours.

[17] Toutefois, son dossier comprend un échange de courriels avec un agent de relations du travail du Tribunal daté du 4 octobre 2018. Ce dernier lui demande de confirmer si elle a commis une erreur quant au type de plainte qu'elle désire déposer et s'il ne s'agit pas plutôt d'une plainte selon l'article 47 du Code. La salariée le lui confirme le même jour.

[18] À ce moment, bien que son formulaire soit muet quant à la conduite du syndicat, le Tribunal n'exige aucune précision de sa part et n'envoie aucun « *avis fixant un délai* » pour qu'elle fournisse des explications, comme cela se fait habituellement. Il transmet simplement un avis d'audience le 5 octobre 2018 pour un recours en vertu de l'article 47.3 du Code, avec le syndicat comme partie intimée. La procureure du syndicat demande ensuite l'accès au dossier de la salariée, sans exiger non plus d'informations supplémentaires.

[19] Ce n'est que le 25 janvier 2019, à l'audience, que la salariée explique ses motifs et les conclusions recherchées : 1) le syndicat n'a pas contesté son congédiement par le dépôt d'un grief; 2) sa plainte devrait être déférée à un arbitre comme s'il s'agissait d'un grief de congédiement. Questionnée, elle confirme ne pas exiger de conclusion liée au harcèlement allégué.

[20] Informé tardivement des prétentions de la salariée, le Tribunal demande au syndicat s'il est prêt à procéder ou s'il demande une remise afin de se préparer. Ce dernier accepte de procéder.

[21] Dans ces circonstances particulières où aucune clarification n'a été demandée à la salariée avant le jour de l'audience, le Tribunal conclut que bien qu'irrégulière, la plainte est recevable en vertu du pouvoir que lui confère l'article 14 de la LITAT.

[22] Il est difficile d'imputer à la salariée non représentée, la décision du Tribunal de transformer sa plainte initiale en un recours en vertu de l'article 47.3 du Code sans exiger qu'elle présente ses prétentions pour l'appuyer. Décider autrement porterait atteinte à l'équité procédurale de la salariée. Quant au syndicat, le choix de remettre l'audience lui a été donné.

[23] Cette objection d'irrecevabilité est rejetée.

2. <u>Sa plainte a-t-elle été déposée hors délai</u>?

[24] Le syndicat suggère de retenir la date de l'avis d'audience comme date de dépôt de la plainte, soit celle du 5 octobre 2018. Cet argument ne peut être retenu, car ce

geste est posé par le Tribunal et non par la salariée. Retenir cette date serait inéquitable pour celle-ci.

[25] Par ailleurs, bien que le 14 septembre 2018 soit la date qui apparait sur le formulaire de plainte de la salariée, il appert que son dossier contient également l'enveloppe dans laquelle sa plainte a été transmise au Tribunal. Celle-ci est oblitérée en date du 12 septembre 2018.

[26] Or l'article 45 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* (les RPPTAT) indique ce qui suit :

> **45.** Un document expédié par la poste est présumé déposé au Tribunal le jour de l'oblitération postale.
>
> [Notre soulignement]

[27] Par conséquent, même en retenant l'argument du syndicat le plus défavorable à la salariée voulant que le point de départ du calcul du délai soit le 12 mars 2018, sa plainte déposée le 12 septembre 2018 est recevable, car déposée à l'intérieur du délai de six mois.

3. Le syndicat a-t-il manqué à son devoir de représentation en ne déposant pas de grief pour contester son congédiement pendant sa période d'essai?

[28] Pour répondre à la question en litige, le Tribunal doit déterminer si la salariée a fait connaître ou non ses intentions au syndicat. Deux versions contradictoires sont fournies.

[29] Pour les motifs suivants, il retient celle de Brigitte Buron, la présidente du syndicat. La salariée n'a pas établi, par une preuve prépondérante, avoir communiqué avec le syndicat pour recourir à ses services et déposer un grief. Son inaction a une incidence déterminante sur l'appréciation des gestes syndicaux, car non informé de ses intentions, le syndicat n'a pas manqué à son devoir de juste représentation .

[30] Du témoignage de la salariée, il faut retenir les faits pertinents suivants :

- Elle appelle le numéro du Collège et laisse un message sur la boîte vocale de la présidente du syndicat le 12 mars 2018, en l'informant de son congédiement et de son désir de lui parler. Cette dernière ne la rappelle pas.

- Elle tente à nouveau de la joindre les 14 ou 15 mars 2018 et laisse un second message sans avoir de retour d'appel.

- Elle comprend le 19 mars 2018 que le syndicat ne la rappellera pas. Elle ne fait aucun suivi. Elle se dit étonnée du silence de la présidente qui jusque là, dit-elle, a été très humaine avec elle.

- Elle témoigne être très bouleversée à ce moment par la perte de son emploi qu'elle aimait et pour des raisons personnelles liées à un proche.
- Elle affirme commencer ses démarches pour connaître ses droits vers septembre 2018, même si elle connaissait la position du syndicat depuis le 19 mars précédent.

[31] Du témoignage de la présidente du syndicat ressortent les faits suivants :

- Jamais la présidente n'a reçu de messages vocaux de la part de la salariée sur son téléphone, ni le 12 mars 2018 ni par la suite.
- Elle occupe la fonction de présidente du syndicat depuis six ans. Elle prend ses messages au minimum deux fois par jour sur sa boîte vocale.
- Elle connaissait bien la salariée qui lui faisait part de ses difficultés au travail environ deux fois par semaine depuis décembre 2017.
- Bien que la salariée ne lui ait rien demandé, elle a fait enquête pour valider les motifs de congédiement qui se sont avérés liés à une prestation de travail insatisfaisante. Plusieurs des motifs référaient à des situations dont elle avait eu connaissance par la salariée, par d'autres collègues ou personnellement.
- La convention collective précise que le renvoi d'un salarié en période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief.
- Au terme de son enquête, la présidente conclut qu'un grief n'aurait aucune chance de succès, car aucun motif de congédiement n'est discriminatoire, abusif ou déraisonnable.
- Elle ne juge pas nécessaire d'appeler la salariée, puisque cette dernière ne s'est pas manifestée.

[32] L'appréciation des témoignages amène le Tribunal à conclure que la salariée n'a pas fait connaître ses intentions au syndicat.

[33] Sa seule affirmation à l'audience voulant qu'elle ait tenté de joindre la présidente en laissant des messages sur sa boîte vocale, sans autre action de sa part, n'est ni convaincante ni prépondérante. La salariée est scolarisée et s'exprime aisément par écrit comme le démontre son formulaire. Pourquoi le 19 mars 2018, ne cherche-t-elle pas alors à joindre la présidente autrement, notamment en lui envoyant un courriel?

[34] Mais il y a plus. Aucun de ses écrits transmis en septembre 2018 ne fait référence à un manquement de son syndicat ou au fait qu'elle ait été ignorée par celui-ci malgré ses appels. Ce constat renforce le témoignage de la présidente qui nie avoir été sollicitée.

[35] De plus, si la salariée avait contacté deux fois la présidente comme elle le prétend, comment expliquer que celle-ci ne la rappelle pas alors qu'elle a déjà amorcé son enquête sans que la salariée le lui demande. La présidente a témoigné de façon spontanée, crédible et avec détails quant aux actions entreprises dans le dossier de la salariée depuis décembre 2017.

[36] Les actes posés par la présidente ne correspondent pas à la désinvolture que lui attribue la salariée lorsqu'elle affirme avoir été ignorée.

[37] En fait, il ressort de la preuve que la salariée a réagi à sa fin d'emploi à l'automne 2018 en appelant divers organismes, dont le Tribunal, pour connaître ses droits. C'est à ce moment qu'elle dépose une plainte pour congédiement illégal et dénonce le harcèlement allégué.

[38] Bref, la salariée n'a pas pris les moyens raisonnables en temps utile pour recourir aux services du syndicat. Elle ne peut s'en disculper en affirmant simplement avoir laissé un message sur une boîte vocale pour ensuite en attribuer la responsabilité au syndicat. L'ensemble de ces éléments fait en sorte qu'elle n'a pas prouvé de façon prépondérante avoir appelé le syndicat en mars 2018, pour lui faire part de son intention de déposer un grief.

L'ENQUÊTE DU SYNDICAT

[39] En l'absence de nouvelles de la salariée, le syndicat en a déduit qu'elle ne voulait pas contester sa fin d'emploi. Il n'avait pas à deviner ni à s'enquérir de sa propre initiative des intentions de la salariée. Certes, il aurait pu le faire, mais sans obligation de sa part, car il n'est pas soumis à une norme de perfection.

[40] Malgré cela, et bien que la convention collective ne permette pas le dépôt d'un grief pour le renvoi d'un salarié en période d'essai, le syndicat a fait enquête pour vérifier si cette décision était discriminatoire, abusive ou déraisonnable pour conclure par la négative. Aucun manquement à son devoir de représentation n'a été commis et le syndicat a même été vigilant puisque malgré le silence de la salariée, il s'est assuré d'examiner les chances que présenterait un grief à la suite du congédiement de la salariée en période d'essai.

[41] La plainte de la salariée est donc rejetée.

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

**REJETTE** les objections à la recevabilité de la plainte;

**REJETTE** la plainte.

France Giroux

M^me^ Patricia Vejar Larranaga
Pour elle-même

M^e^ Geneviève Normand
BARABÉ CASAVANT
Pour la partie défenderesse

M^me^ Geneviève Vincent
Pour la partie mise en cause

Date de l'audience : 25 janvier 2019

/hc