

## **EYB 2020-360267 – Résumé**

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

*Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc. (CSN) c. Domtar inc.,  
Usine de Windsor*

CQ-2020-2252 (approx. 14 page(s))

23 juillet 2020

#### **Décideur(s)**

Gagnon, Raymond

#### **Type d'action**

PLAINTÉ pour menaces et ingérence dans les activités syndicales. REJETÉE.

#### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; RELATIONS DU TRAVAIL; COMMUNICATIONS AVEC LES SALARIÉS SYNDIQUÉS; DROIT D'ASSOCIATION; ASSOCIATION DE SALARIÉS; INGÉRENCE; MENACES; CONVENTION COLLECTIVE; RENOUVELLEMENT; NÉGOCIATIONS; séances de négociation; compte rendu aux salariés; communiqué transmis par l'employeur aux membres; présentation de l'offre globale de l'employeur; liberté d'expression; communication conforme à l'état des négociations; absence d'entrave; respect du monopole de représentation du syndicat; intérêt des membres à connaître la teneur de l'offre

#### **Résumé**

Le syndicat et l'employeur ont participé à 42 séances de négociation en vue de renouveler une convention collective, lesquelles ont toutes fait l'objet d'un compte rendu détaillé aux salariés. Après la dernière séance de négociation, le syndicat a transmis un INFO Négo à ses membres indiquant que l'employeur n'avait pas progressé dans sa position et qu'il était impossible de régler le différend. Il a également précisé qu'en raison de la pandémie, il n'avait pas l'intention de convoquer d'assemblée pour leur présenter l'offre, du moins à court terme.

Étant d'avis que cette communication du syndicat est trompeuse et inexacte, l'employeur a lui-même transmis aux salariés le contenu détaillé de son offre. Le syndicat a déposé une plainte pour ingérence et intimidation, alléguant que cette communication constituerait de l'entrave dans la conduite de ses activités.

L'obligation de l'employeur de ne pas s'ingérer dans les activités du syndicat ne le prive pas de son droit à la liberté d'expression. L'employeur avait des motifs raisonnables d'intervenir auprès des salariés à la suite du communiqué transmis par le syndicat. La qualification de son offre par le syndicat est laconique et ne précise pas les enjeux restants alors que les négociations sont à un stade très avancé. L'employeur a transmis une mise au point aux salariés qui est conforme à l'état des négociations.

Cette communication ne cherche pas à entraver les activités du syndicat et respecte le monopole de représentation syndicale. Les membres du syndicat ont d'ailleurs exprimé un intérêt à connaître le contenu de l'offre de l'employeur. La cohésion syndicale n'a pas été affectée. La plainte est donc rejetée.

### Suivi

- Pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Saint-François, no 450-17-007872-204, 24 septembre 2020

### Jurisprudence citée

1. *Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (CSD) Saguenay - Lac-Saint-Jean c. Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec*, [EYB 2011-199437](#), 2011 QCCRT 0515, D.T.E. 2011T-814 (C.R.T.)
2. *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, [EYB 2015-258644](#), 2015 QCCRT 0439, D.T.E. 2015T-695 (C.R.T.)
3. *Les avocats et notaires de l'État québécois et Agence du revenu du Québec*, [EYB 2019-316938](#), 2019 QCTAT 4199, 2019EXPT-1775 (T.A.T.)
4. *Syndicat des employés de bureau de SSQ Vie (CSN) et SSQ, société d'assurance-vie inc.*, [EYB 2016-265356](#), 2016 QCTAT 2045, D.T.E. 2016T-322 (T.A.T.)
5. *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte St-Paul*, [EYB 1993-105276](#), [1993] T.T. 435, J.E. 93-1090 (T.T.)

### Doctrine citée

1. COUTU, M., FONTAINE, L.-L., MARCEAU, G. et COIQUAUD, U., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec - Le régime général*, vol. 1, 2e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013, no 388
2. LANGLOIS AVOCATS, « La liberté d'association » dans *Droit du travail*, Collection de droit 2018-2019, École du Barreau du Québec, vol. 9, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2018, p. 142-144

### Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [3](#), [9.1](#) al. 2, [49](#)
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [12-14](#), [12](#), [13](#), [14](#), [53](#) al. 2

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Région : Estrie  
Dossier : CQ-2020-2252  
Dossier accréditation : AM-2000-4922  
Québec, le 23 juillet 2020

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Raymond Gagnon**

---

**Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc. (CSN)**  
Partie demanderesse

c.

**Domtar inc., Usine de Windsor**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION**

---

**L'APERÇU**

[1] Après 42 séances de négociation visant à renouveler la convention collective, Domtar inc. Usine de Windsor (Domtar ou l'employeur) présente à Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc. (CSN) (le Syndicat) une offre globale et finale. Ce dernier lui répond, séance tenante, que l'offre ne sera pas présentée aux salariés pour discussion et ratification tant que s'appliqueront les mesures de confinement décrétées par le gouvernement du Québec en raison de la pandémie qui sévit.

[2] Dans un INFO Négo transmis à ses membres, le Syndicat les informe du dépôt de cette offre en indiquant qu'il n'a pas été possible de régler le différend du fait que « *l'employeur n'a pas progressé dans sa position sur certains enjeux* » sans les identifier. De plus, il n'a pas l'intention de convoquer à court terme une assemblée pour leur présenter l'offre.

[3] Insatisfait de la position adoptée par le Syndicat et invoquant tout particulièrement l'inexactitude et le caractère trompeur de ce qu'affirme le Syndicat à son endroit, l'employeur prépare sa propre présentation de la situation et, après l'en avoir informé, transmet directement aux salariés le contenu détaillé de son offre.

[4] Le Syndicat y voit une ingérence dans la conduite de ses affaires, en contravention du premier alinéa de l'article 12 du *Code du travail*<sup>1</sup> (le Code) et une mesure d'intimidation et de représailles à l'endroit de ses représentants allant à l'encontre des articles 13 et 14 du même Code.

## LA QUESTION EN LITIGE

[5] La communication de l'employeur faite directement aux salariés du contenu de son offre finale, en invoquant son droit « *de rectifier le tir* », soit de rétablir les faits eu égard à l'aboutissement de cette ronde de négociation, est-elle en contravention à la règle de non-ingérence voulant qu'un employeur ne doit pas chercher de quelque manière à entraver les activités d'une association de salariés.

[6] L'employeur n'a pas cherché à entraver les activités du Syndicat en leur communiquant les éléments fondamentaux de son offre finale et globale. Le Syndicat a fait défaut de lui fournir une réponse laissant la négociation en plan tout en lui imputant la responsabilité de son insuccès, soit de ne pas avoir progressé sur certains enjeux, sans les identifier. Cette communication n'a pas altéré le rôle du syndicat que l'employeur a toujours reconnu comme son seul interlocuteur.

## LE CONTEXTE

[7] Engagés dans une négociation en vue de renouveler une convention collective ayant pris fin le 30 avril 2019, les parties tiennent dans les mois qui suivent 42 séances de négociation, toutes faisant l'objet d'un compte rendu détaillé<sup>2</sup>.

[8] Cette négociation vise à déterminer les conditions de travail devant s'appliquer à l'ensemble des quelque 700 salariés de l'usine<sup>3</sup>.

---

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

<sup>2</sup> Ont été déposés le compte rendu d'une dizaine de séances.

[9] Aux 40<sup>e</sup>, 41<sup>e</sup> et 42<sup>e</sup> séances, tenues respectivement les 17, 18 et 19 mars 2020, et après échange de nombreux documents tout au long de la négociation (77 de la part de l'employeur et 57 de la part du syndicat), la négociation atteint son point culminant et l'employeur présente et justifie son offre globale en vue de régler le différend.

[10] Les modifications que veut apporter l'employeur au régime de retraite à prestations déterminées demeurent un enjeu central non encore réglé. Il en a été question à la table de négociations les 28 novembre et 10 décembre. Cette dernière rencontre a été suivie de la diffusion par le syndicat d'un INFO Négo le 11 décembre que l'employeur, tout particulièrement les commettants des représentants patronaux, ont très mal reçu, le considérant non conforme aux avancées réalisées à la table des négociations. Il l'a clairement exprimé lors de la séance du 12 décembre.

[11] Cette même question est au centre de la rencontre du 21 janvier à laquelle participe personnellement le représentant corporatif de l'employeur, venu du siège aux États-Unis, pour présenter et expliquer la position de ce dernier.

[12] Le Syndicat, pour sa part, a déjà indiqué et y réitère que cette même question doit être discutée avec l'ensemble de ses membres réunis en assemblée et qu'elle doit être réglée avant tout le reste. Il ne sait pas à quel moment il pourra tenir cette assemblée : « *le syndicat dit ne pas savoir quand ils vont pouvoir voir les employés en assemblée, en raison des vacances des membres du comité de négociation pour les prochaines semaines (jusqu'à la relâche<sup>4</sup>* ». Il ajoute qu'on ne peut avancer dans la négociation « *tant que les deux parties sont campées sur leurs positions sur le RRD [Régime de retraite de Domtar]<sup>5</sup>* ». Les INFO Négo syndicaux des 23 décembre, 16 janvier et surtout du 22 janvier confirment à l'intention des membres la position de la direction du Syndicat : on doit aller en assemblée générale afin de valider le mandat du comité de négociation. On pense tenir cette assemblée le 24 février. En attendant, la négociation est suspendue.

[13] À l'assemblée du 23 février, les membres confirment le mandat du comité de négociation sur les deux éléments de l'enjeu : un maximum *pensionnable* à 98 000 \$ et le maintien intégral de la rente en sus de l'indemnité payable à la suite d'une lésion professionnelle jusqu'à l'âge de 65 ans.

---

<sup>3</sup> L'accréditation de type général vise l'ensemble des salariés de l'entreprise incluant les gardiens de nuit et de barrière, les employés de bureau et aux opérations forestières, à l'exception des professionnels (ingénieurs, chimistes) et secrétaires de direction.

<sup>4</sup> Compte rendu de la rencontre du 22 janvier 2010.

<sup>5</sup> *Id.*

[14] Aux séances ultérieures des 25 et 26 février, de l'avis du syndicat<sup>6</sup>, « *la compagnie a fait part d'une belle ouverture* » (i.e. sur la question du maintien de la rente). On doit se revoir le 10 mars.

[15] À la 39<sup>e</sup> séance du 10 mars, le Syndicat dépose une offre globale et la double question du RRD demeure au centre des discussions.

[16] À la 40<sup>e</sup> séance du 17 mars, l'employeur dépose une proposition détaillée relative au maintien de la rente pendant une invalidité résultant d'une lésion professionnelle. Elle répond à la demande syndicale sur cet aspect de la question du RRD. Sa proposition s'inscrit dans le cadre d'une entente globale concernant le renouvellement de la convention collective.

[17] Les négociations se poursuivent le lendemain, alors que le gouvernement du Québec a pris les premières mesures d'urgence sanitaire liées à la propagation de la COVID-19 et que des salariés de l'usine ont déjà été mis en quarantaine.

[18] L'employeur fait état des nombreux impacts que cette crise peut avoir sur l'économie en général et sur ses affaires en particulier. Il réitère que sa proposition est une bonne offre et qu'il a accédé à plusieurs demandes syndicales. Il espère que les dirigeants syndicaux seront en mesure d'en recommander l'acceptation à leurs membres compte tenu de la situation inédite dans laquelle on se trouve. Il insiste pour mener à terme cette ronde de négociation dans les meilleurs délais et pour qu'on trouve un moyen de présenter l'offre aux salariés.

[19] De son côté, le syndicat mentionne ne pas être en mesure de prendre position. De plus, il invoque l'interdiction de tenir une assemblée de plus de 250 personnes. Il veut une pause dans la négociation et informe que les discussions relatives au RRD pourront se poursuivre au sein d'un comité restreint.

[20] À la 42<sup>e</sup> séance du 19 mars, le Syndicat informe l'employeur que l'offre ne sera pas présentée aux salariés tant que dureront les mesures de confinement prises par le gouvernement. Elle leur sera présentée en recourant à l'INFO Négo, moyen qu'il utilise pour mobiliser ses membres. Il leur sera dit que l'employeur a déposé une offre, mais que cela ne signifie pas qu'il y a entente. L'employeur exprime ses craintes quant à sa distribution si cela signifie la circulation de salariés dans les différents secteurs.

[21] L'INFO Négo du 19 mars suit. En voici le teneur :

#### **L'employeur dépose une offre finale**

---

<sup>6</sup> INFO Négo n° 9 du 27 février 2020.

Les parties se sont rencontrées les journées des 10, 17 et 18 mars afin de poursuivre les négociations dans le contexte difficile de la pandémie du covid-19.

Bien que l'employeur et le syndicat aient avancé sur certains points lors de ces journées, aucune entente n'est intervenue entre les parties. L'employeur n'a pas progressé dans sa position sur certains enjeux rendant impossible l'atteinte d'un règlement. L'employeur a tout de même décidé de déposer une offre globale et finale.

#### **Qu'arrivera-t-il?**

Considérant que les mesures imposées par le gouvernement nous limitent dans l'organisation d'une assemblée, le syndicat ne convoquera pas à court terme une assemblée afin de vous présenter ces offres. Aussitôt que la tempête sera derrière nous, nous vous communiquerons la date de cette importante assemblée.

De notre côté, le syndicat va continuer à vous épauler et répondre à vos questions liées à la pandémie qui occupent beaucoup de notre temps présentement.

**Votre comité de négociation !**

[22] À compter du 25 mars, l'usine est visée par le décret gouvernemental qui suspend toute activité en milieu de travail ne pouvant être directement ou indirectement associée à la fourniture de services essentiels, et ce, pour une durée indéterminée. Un comité de crise supervise le maintien des activités considérées essentielles dans le secteur du papier.

[23] La distribution de l'INFO Négociation du 19 mars déçoit grandement les représentants de l'employeur. On constate qu'il y a impasse au regard du RRD. Mais on attend au 1<sup>er</sup> avril pour l'exprimer ouvertement. Une rencontre est alors prévue concernant les mesures sanitaires et on abordera aussi de quelle façon les dirigeants de l'entreprise ont perçu la distribution de cet INFO Négociation, lequel, pour l'employeur, ne rend pas compte du véritable état de la négociation, tout particulièrement sur le RRD alors qu'il s'est dit prêt, dans le cadre d'une entente globale, à maintenir la rente de retraite même si le rentier la cumule avec sa rente d'invalidité. En définitive, l'employeur considère que cette communication du Syndicat avec ses membres est carrément incomplète et qu'elle est même trompeuse. Il considère qu'il n'a pas d'autre alternative que de corriger le tir.

[24] Le directeur général a déjà préparé une *Mise à jour sur la négociation de la convention collective à l'usine* (la Mise à jour) à l'intention de tous les salariés. Il prévient les représentants syndicaux qu'il entend réagir à l'INFO Négociation directement auprès des salariés. Elle sera transmise aux salariés sans tarder après la rencontre.

[25] Cette mise à jour du 31 mars est ainsi formulée :

Le 19 mars 2020, le Syndicat vous informait que votre employeur avait déposé une offre globale et finale et mentionnait notamment dans l'Info-Négociation # 10 : « *[L]e employeur n'a pas progressé dans sa position sur certains enjeux rendant impossible l'atteinte d'un règlement.* »

Nous considérons cette affirmation comme étant inexacte et certainement trompeuse. Permettez-nous ainsi d'apporter des rectifications quant à cette affirmation. Après 41 jours de négociation, l'offre finale et globale comprend notamment les propositions suivantes afin de conclure un contrat de travail :

- Contrat de travail de 4 ans du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 30 avril 2023
- Augmentation de salaire selon le pattern des pâtes et papier : 2%, 2%, 2,5% et 2,5%
- Boni de signature de 1 000 \$ pour chaque employé syndiqué actif
- Modification du texte du régime de retraite afin de retirer l'article 6.02(5) qui permet l'ajustement de la rente de retraite pour les employés recevant des prestations de la CNESST et règlement des griefs en cours sans préjudice pour les employés visés
- Arrêt des cotisations lorsque le salaire *pensionnable* de 98 000\$ est atteint et remboursement des cotisations versées par les employés eu égard au salaire excédentaire depuis 2015 pour les 18 employés concernés
- Application du principe de 24 heures à la période de 56 heures
- Ajustement des taux horaires des expéditeurs d'usine (0,10\$/préposé 2 et 0,30\$ / préposé 1
- Augmentation de 0,30\$ du taux horaire du préposé au service (expédition)
- Abolition des échelons des mesureurs
- Horaire flexible pour les bureaux
- Plusieurs nouvelles clauses afin d'encadrer les activités par opérationnelles
- Règles au niveau de l'accumulation de l'ancienneté pour les remplacements des cadres
- Classement en heures (incluant le temps supplémentaire) à l'entretien
- Bonification de la prime de cumul à 2\$ pour le 8 heures
- Droit au *sleeping time* peu importe le nombre d'heures effectuées (entretien)
- « *Banking* » : cumuler tout le temps supplémentaire, pas seulement la demie
- 2 dates d'admissibilité dans le régime de retraite au lieu d'une
- 2 indexations au régime de retraite (2020 et 2022)

Ainsi contrairement aux affirmations du Syndicat, nous considérons que cette offre permet de conclure une entente à la satisfaction des deux (2) parties.

Considérant le contexte qui nous occupe tous présentement et qui affecte et qui continuera d'affecter nos vies respectives et notre entreprise, nous espérons que votre Syndicat vous présentera les détails de cette offre globale et finale sous peu afin de vous permettre de l'évaluer adéquatement.

(s) Sylvain Bricault, directeur général

[26] L'exécutif syndical réagit dès le lendemain dans une lettre aux membres. En plus de réitérer son étonnement suivant la transmission par le directeur général d'une telle Mise à jour sur la négociation, alors qu'il n'y a aucune urgence en pleine pandémie, il y voit de l'ingérence de la part de l'employeur qui veut profiter de la crise sanitaire « *pour tenter de diviser les membres, d'affecter [leur] solidarité syndicale, de créer un climat de peur et de discréditer le syndicat. Par conséquent, le lien de confiance entre le syndicat et la direction de l'usine de Windsor est grandement affecté* ». Il ajoute qu'on entend soumettre l'offre de l'employeur au vote en assemblée générale dès que ce sera possible sans mettre en péril leur santé et sécurité au travail. L'attention pour le moment doit porter sur les mesures pour contrer la propagation de la COVID-19. Il n'entend pas commenter les éléments présentés par l'employeur dans la mise à jour en dehors du cadre formel d'une assemblée générale.

[27] La transmission de la Mise à jour suscite plusieurs échanges entre les salariés sur Facebook<sup>7</sup>. Les opinions sont partagées : certains y voient une intervention injustifiée et pressée de l'employeur dans le processus de négociation, d'autres aimeraient avoir plus d'informations afin de mieux comprendre l'état de la négociation; enfin, d'autres suggèrent qu'on utilise les moyens disponibles pour en discuter entre les membres ou encore qu'on tienne de petites assemblées alors que d'autres s'y opposent et souhaitent qu'on attende que la tempête passe afin de tenir une seule assemblée selon les règles habituelles.

[28] Le 28 avril, le Syndicat dépose sa plainte. Elle est ainsi rédigée :

Le ou vers le 1<sup>er</sup> avril 2020, l'employeur a transmis à tous les employés de l'usine de Windsor une note de service intitulée « mise à jour de la négociation de la convention collective de l'usine ». Par cette note de service, l'employeur informe les salariés, en lieu et place du syndicat, sur une partie du contenu de l'offre finale et globale de l'employeur dans le cadre de la négociation pour le renouvellement de la convention collective. De plus, l'employeur discrédite le syndicat auprès de ses membres en laissant sous-entendre que les communications du syndicat avec ses membres sont fausses et trompeuses. L'employeur tente également d'exercer une pression sur le syndicat afin que l'offre globale et finale soit présentée en assemblée générale pour être soumise au vote alors que la situation de pandémie prévaut. En agissant ainsi, l'employeur, en plus de s'ingérer dans les affaires du syndicat, porte atteinte à la réputation du syndicat et fait naître questionnements et critiques ainsi qu'un sentiment de mécontentement chez ses membres.

---

7

Ont été produites des conversations Facebook du 1<sup>er</sup> avril et du 26 avril.

[29] Il demande au Tribunal de déclarer que l'employeur a de ce fait contrevenu aux articles 12 à 14 du *Code du travail* et, conséquemment, d'ordonner que cessent toute forme d'ingérence, d'intimidation, de gestes illégaux ou autres formes de représailles envers le Syndicat et ses représentants. Il demande aussi que l'employeur soit condamné à payer au Syndicat la somme de 10 000 \$ à titre de dommages moraux avec intérêts et l'indemnité additionnelle et un autre 10 000 \$ à titre de dommages punitifs pour contravention à l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>8</sup>. Finalement, l'employeur devra transmettre une copie de la décision du Tribunal à l'ensemble des salariés.

[30] Le montant des dommages moraux prend appui sur les nombreuses rencontres tant des membres de l'exécutif qu'avec les professionnels mandatés par le Syndicat pour juguler les contrariétés et contretemps générés par l'intervention de l'employeur et contenir le mécontentement exprimé par des membres.

## LA POSITION DES PARTIES

[31] Le Syndicat plaide que l'employeur s'est ingéré dans ses affaires et qu'il a entravé le processus normal de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective en divulguant aux salariés à sa place le contenu de l'offre globale et finale qui lui avait été faite le 19 mars. Il lui appartenait de présenter lui-même cette offre à ses membres de la façon et au moment qu'il jugeait opportun. En qualifiant « *d'inexacte et certainement trompeuse* » l'affirmation contenue à son INFO Négo du 19 mars voulant que le dépôt de l'offre a été fait sans qu'il ait « *progressé dans sa position sur certains enjeu rendant impossible l'atteinte d'un règlement* », l'employeur discrédite le Syndicat auprès de ses membres, lui applique une pression indue alors que sévit la crise sanitaire, mine sa stratégie et l'oblige à rétablir les faits auprès de ses membres et à gérer leur mécontentement.

[32] L'employeur justifie sa Mise à jour du 31 mars du fait que le Syndicat a fait défaut dans l'INFO Négo du 19 mars de faire état des enjeux importants ayant été au cœur de la négociation depuis la fin de l'automne jusqu'à cette date, tout spécialement au regard du régime de retraite. L'Info NÉGO est tellement sommaire, contrairement à plusieurs autres qui l'ont précédé sur ce même enjeu, qu'il se devait d'apporter les précisions nécessaires. La Mise à jour était d'autant plus nécessaire que le Syndicat refusait de se commettre et de donner suite de quelque façon que ce soit à son offre.

## LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[33] La présente affaire pose à nouveau la balance à effectuer entre le devoir de non-ingérence de l'employeur en cherchant à entraver les affaires d'une association de salariés à l'occasion d'une ronde de négociation et son droit à la libre expression au regard du déroulement de telle négociation.

---

<sup>8</sup> RLRQ, c. C-12.

## L'ENTRAVE

[34] Le premier alinéa de l'article 12 du Code, sur lequel prend essentiellement<sup>9</sup> appui la plainte du syndicat, interdit à un employeur et à toute personne agissant pour lui de s'ingérer dans une association de salariés notamment en cherchant à entraver ses activités<sup>10</sup>.

**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.

[35] Ainsi, bien que l'employeur bénéficie de la même protection au deuxième alinéa du même article, l'on comprend qu'en définitive, la règle de la non-ingérence profite essentiellement à l'association de salariés en protégeant l'action collective de ses membres en vue de réaliser leurs objectifs communs notamment dans le cadre de la négociation collective de leurs conditions de travail.

[36] Le Code ne définit pas ni ne précise ce qu'est une entrave, dans le contexte de l'application du Code. Selon des auteurs, on entend par « entrave »; « *une recherche ou tentative par l'employeur de dissuader ou de persuader les salariés de prendre une décision collective, de poser un geste concerté, de faire ou de ne pas faire une action collective quelconque. L'employeur posera un tel geste, par exemple, en intervenant dans une campagne de syndicalisation pour tenter de la faire échouer*<sup>11</sup> ».

[37] Dans la présente affaire, on se situe en contexte d'une quatrième ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective avec le syndicat, accrédité depuis le 25 janvier 2005<sup>12</sup>

## LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DE L'EMPLOYEUR

---

<sup>9</sup> Le Syndicat n'a présenté aucune preuve au regard de l'intimidation ou de représailles subies par ses représentants.

<sup>10</sup> Les autres aspects de la non-ingérence, soit la domination et le financement, de même qu'au regard de la formation et de la participation aux activités de l'association ne sont pas en cause dans la présente affaire.

<sup>11</sup> Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU et Urwana COIQUAUD, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec - Le régime général*, vol. 1, 2<sup>e</sup> éd., Montréal, 2013, Les Éditions Yvon Blais, n° 388.

<sup>12</sup> L'accréditation de 2005 résulte de la fusion de trois accréditations CSN suivant un Protocole de fusion entre trois groupes distincts accrédités à l'usine depuis 1963-1964. Décision de la Commission des relations du travail du 25 janvier 2005.

[38] L'interdiction d'ingérence dans les activités d'une association de salariés faite à un employeur et à l'un de ses représentants ne prive pas celui-là de la liberté fondamentale d'expression garantie par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>13</sup>.

[39] Comme toute liberté fondamentale, elle doit s'exercer dans le respect de l'ordre public dont la règle de non-ingérence prévue à l'article 12 du Code, lequel en « fixe la portée et en aménage l'exercice<sup>14</sup> ».

[40] Dans la décision *Les avocats et notaires de l'État québécois et Agence du revenu du Québec*<sup>15</sup>, le Tribunal précise le cadre applicable, tout particulièrement en contexte de négociation :

[521] L'article 12 du Code ne prive pas l'employeur de son droit à la liberté d'expression garantie par l'article 3 de la Charte québécoise. Toutefois, celui-ci ne peut utiliser cette liberté fondamentale dans le but de contrecarrer le droit d'association. Ainsi, ce ne sont pas toutes les communications d'un employeur avec ses salariés qui constituent 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.

[522] L'appréciation d'une conduite alléguée qui entrave ou cherche à entraver représente donc un exercice de mise en balance de la liberté d'expression de l'employeur et de la liberté d'association. Comme le mentionnent les auteurs Beaudin, Bernard et Di Iorio<sup>16</sup> :

[L]ors de la négociation d'une convention collective, l'article 12 C.t ne prive pas l'employeur de sa liberté d'expression garantie par les chartes et ne l'empêche pas de communiquer directement avec ses salariés. Par contre, la jurisprudence exige de l'employeur une grande prudence puisque le statut de représentant exclusif des salariés, attribué au syndicat, fait en sorte que l'employeur ne peut pas négocier directement avec ses salariés. L'instance de travail a maintes fois réitéré que ce sont le contexte, le contenu de la communication et les conséquences ou effets de cette communication qui permettent de tracer la ligne entre l'exercice de la liberté d'expression de l'employeur et l'interdiction que comporte l'article 12 C.t. En période de négociation, la communication doit être empreinte de modération, de rationalité et de vérité. Elle ne doit pas comporter de menaces, qu'elles soient directes ou sous-entendues. La communication doit aussi être respectueuse de la légitimité du syndicat et ne pas chercher à miner sa crédibilité.

---

13 Précitée, note 8..

14 *Id.*, deuxième alinéa de l'article 9.1

15 2019 QCTAT 4199, Pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Montréal 500-17-110022-194 du 21 octobre 2019. Le pourvoi porte sur la plainte pour manquement de la part de l'Agence du revenu à l'obligation de négocier de bonne foi et avec diligence.

16 Langlois avocats, « La liberté d'association » dans *École du Barreau du Québec, Droit du travail, Collection de droit 2018-2019, vol. 9, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2018, p. 142-144.*

[524] La jurisprudence<sup>17</sup> établit clairement qu'une analyse contextuelle est essentielle afin d'apprécier la vulnérabilité du syndicat et le rapport de force qui prévaut entre les parties. La prise en compte du contexte vise à mieux apprécier le contenu de la communication de l'employeur et à ne pas la considérer de façon désincarnée, ceci afin de permettre la coexistence de la liberté d'expression de l'employeur et la liberté d'association des salariés. Il faut comprendre le contenu dans le contexte propre à l'affaire.

[Notes omises]

[41] Quant au sens qu'il faut accorder à l'expression « chercher à » de l'article 12 du Code, le Tribunal, dans *Delastek inc. et Unifor, section locale 1209*<sup>18</sup>, en circonscrit la portée au regard de l'obligation de négociier de bonne foi :

[151] Dans l'analyse concrète d'une situation, il faut détecter ce qui se dégage du comportement des parties en appréciant à la fois le but poursuivi et l'effet que de telles actions ont eu ou peuvent avoir sur la cohésion syndicale, notamment alors que la vulnérabilité du syndicat est plus grande comme au moment de l'organisation préalable à l'accréditation ou dans un contexte de négociation ardue pour le renouvellement de la convention collective alors qu'une grève ou un lock-out en ponctue le processus. Dans ce dernier cas, il y a lieu de l'apprécier concurremment avec l'obligation faite aux parties d'entreprendre et de poursuivre la négociation avec diligence et bonne foi (article 53, alinéa 2).

[152] Dans tous les cas, il faut voir si l'employeur ou son agent font fi du monopole de représentation du syndicat qui est l'assise même de notre régime de négociation collective, en tentant de s'ingérer dans la gestion syndicale de la négociation.

[42] La présente affaire se présente dans un cadre bien précis : il y a eu 42 séances de négociation au cours desquelles ont été échangés de très nombreux documents de soutien de part et d'autre (77 de la part de l'employeur – dont le P-75 du 17 mars faisant état de la proposition relative aux régimes de retraite – et 58 de la part du syndicat).

[43] À chacune des étapes de la négociation, le comité de mobilisation et le comité de négociation font état auprès des membres de l'avancement de la négociation. On y indique que le climat est correct, que les échanges sont bons et que les rencontres se déroulent bien.

[44] À partir de novembre, le Syndicat tient ses membres au courant de l'enjeu propre aux régimes de retraite et leur en fournit les éléments essentiels. À la mi-janvier, il leur

---

<sup>17</sup> Le Tribunal réfère ici à ces décisions : *Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (CSD) Saguenay—Lac-St-Jean et Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec*, 2011 QCCRT 0515 ; *Caisse populaire Desjardins de Côte St-Paul c. Syndicat des employé(e)s professionnel(le)s et de bureau, section locale 57*, [1993] T.T. 435; *Syndicat des employés de bureau de SSQ Vie (CSN) et SSQ, société d'assurance-vie inc.*: 2016 QCTAT 2045.

<sup>18</sup> 2015 QCCRT 0439, par. 151 et 152.

indique qu'on est dans le dernier droit de la négociation. Il y a ensuite suspension de la négociation pour un mois en raison, entre autres, des vacances de certains membres du comité de négociation. À la suite de l'assemblée générale du 24 février, il y a une nouvelle proposition de l'employeur afin de débloquer l'enjeu des régimes de retraite, qualifiée de « belle ouverture ». Les membres sont informés que les négociations se poursuivront les 10, 17, 18 et 19 mars.

[45] Malgré l'état d'urgence sanitaire décrété le 13 mars, les rencontres sont tenues comme prévu. Certes, l'employeur veut conclure la ronde et obtenir un règlement. Le 19 mars, il présente son offre finale. Le Syndicat lui répond qu'il va informer ses membres qu'il y a une offre mais pas d'entente.

[46] Dans l'INFO Négo du 19 mars, il indique que l'employeur a déposé une offre globale et finale mais qu'il n'a pas « progressé dans sa position sur certains enjeux rendant impossible l'atteinte d'un règlement ».

[47] Suivent la mise au point de l'employeur du 31 mars et la réplique immédiate du Syndicat.

[48] L'employeur, en voulant « corriger le tir » dans sa mise au point du 31 mars, s'est-t-il ingéré dans la relation que le Syndicat a le droit d'entretenir avec ses membres?

[49] L'employeur avait des motifs pour intervenir à ce stade des négociations.

[50] D'abord, la qualification de son offre par le Syndicat est particulièrement laconique, si comparée aux précédents INFO Négo qui, tout particulièrement sur la question du RRD, fournissaient plusieurs précisions. Les enjeux restants ne sont pas précisés alors qu'on a atteint une étape très avancée de la négociation. On en comprend que les modifications que l'employeur veut apporter au RRD demeurent un enjeu majeur.

[51] Ensuite, l'INFO Négo indique qu'il n'y a pas règlement, c'est-à-dire entente de principe, parce que l'employeur n'a pas progressé dans sa position sur ces enjeux. Cette relation de cause à effet ne prend pas appui sur le déroulement des dernières séances de négociation. L'employeur la trouve trompeuse. Il faudrait plutôt la considérer incomplète.

[52] S'ajoute le sentiment bien senti du côté de l'employeur qu'on refuse de se commettre du côté syndical en renvoyant le tout à une assemblée générale alors qu'on sait fort bien qu'il est impossible de la tenir et il n'y a aucune recherche d'un moyen alternatif et autorisé pour clore la ronde.

[53] Le moyen d'intervention que choisit l'employeur constitue-t-il de l'entrave?

[54] Il est d'abord annoncé aux représentants syndicaux lors de la rencontre du 31 mars.

[55] Même si les sujets identifiés peuvent toujours être commentés et placés chacun en perspective, la mise au point fait un bilan strictement conforme à l'état de la négociation.

[56] Au-delà du contenu de la communication, il faut aussi évaluer son impact sur la relation entre les parties à la négociation, à savoir l'atteinte au monopole de représentation que détient le Syndicat.

[57] Le but de la démarche de l'employeur – faire le point sur la négociation – ne vient pas en conflit avec l'économie générale du Code, qui identifie et explicite les obligations essentielles de chacune des parties impliquées dans la négociation collective dont celle d'agir avec diligence<sup>19</sup>. L'employeur est directement partie à la négociation. Son offre a déjà été présentée et discutée à la table de négociation. Il estime que son offre permet de conclure une entente, ce qui est sa réponse à l'INFO Négo du 19 mars qui soutient que cette conclusion est impossible du fait qu'il n'a pas progressé sur certains enjeux. Somme toute, l'employeur « espère que le Syndicat présentera [aux membres] les détails de [son] offre globale et finale sous peu afin de [leur] permettre de l'évaluer adéquatement ».

[58] De ce fait, l'employeur ne cherche pas à entraver les activités du Syndicat ou interférer dans la relation de ce dernier avec ses membres. Ce dernier est déjà en place depuis longtemps, les séances de négociation ont été notablement policées sur la foi des comptes rendus produits et des INFO Négo qui en ont fait écho au fur et mesure de son déroulement. L'employeur respecte le monopole de représentation syndicale.

[59] Finalement, les réactions de membres sur Facebook ne démontrent pas que la cohésion syndicale a été affectée. On y décèle davantage un intérêt des membres pour connaître le contenu de l'offre en prenant évidemment en compte les restrictions applicables dans le contexte de la crise sanitaire qui en était alors dans une étape critique.

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

---

<sup>19</sup> Précité, note 1, art. 53, alinéa 2.

**REJETTE**

la plainte du 28 avril 2020.

---

Raymond Gagnon

M<sup>me</sup> Chantal Piau  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Patrick Galizia  
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : le 26 juin 2020  
/js