

Le 28 janvier 2021

Syndicat canadien de la fonction publique
Me Laure Tastayre
5050, boulevard des Gradins, bureau 200
Québec (QC)
G2J 1P8

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1038298 31 2001
(N° cas : CQ-2020-0419)

EMPLOYEUR : Office municipal d'habitation de Québec

ASSOCIATION : Syndicat des employé(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec,
section locale 2441 SFCP

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

Tribunal administratif du travail

900, boul. René-Lévesque Est, 5e étage
Québec (QC) G1R 6C9
Téléphone : 418 643-3208
Sans frais : 866 864-3646
Télécopieur : 418 643-8946

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : 1038298-31-2001
(CQ-2020-0419)
Dossiers accréditation : AQ-1005-4893 AQ-1005-5281

Québec, le 28 janvier 2021

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Lyne Thériault

Syndicat des employé(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec, section locale 2441 SCFP
Partie demanderesse

c.

Office municipal d'habitation de Québec
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Au moment du dépôt du présent recours, soit une plainte d'ingérence¹ et de négociation de mauvaise foi², les parties négocient, depuis quelques mois, en vue du renouvellement de deux conventions collectives qui les lient. L'une vise l'unité de négociation des cols bleus, l'autre, celle des cols blancs.

¹ Article 12 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le Code).

² *Id.*, art. 53.

[2] Plusieurs séances de négociation ont eu lieu et de nombreux communiqués relatant le contenu des négociations ont été transmis aux salariés tant par l'Office municipal d'habitation de Québec (l'Employeur ou OMHQ) que par le Syndicat des employé(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec, section locale 2441 SCFP (le Syndicat).

[3] C'est dans ce contexte que le Syndicat soumet son recours. Il prétend que l'Employeur entrave ses activités en faisant parvenir aux salariés des communications divulguant les discussions à la table de négociation en plus de remettre en question la tenue d'une assemblée syndicale et le vote sur des moyens de pression.

[4] Il soutient également que l'Employeur négocie de mauvaise foi en refusant de déposer ses demandes, et de négocier la convention collective des cols blancs en annulant des séances de négociation et en remettant en doute la crédibilité du représentant syndical.

[5] Pour sa part, l'Employeur plaide essentiellement que la liberté d'expression dont il dispose lui permet de s'adresser à ses salariés dans le cadre des négociations, qu'il n'y a pas de règle quant à la manière de négocier et que ce n'est pas parce que le Syndicat n'apprécie pas sa stratégie qu'il est un négociateur de mauvaise foi.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] Elles se situent sur deux volets.

[7] Le premier consiste à déterminer si l'Employeur entrave les activités du Syndicat en transmettant des communiqués à ses employés. Plus précisément, il faut établir si le contenu des écrits de l'Employeur dépasse la liberté d'expression dont il dispose. Le Tribunal décidera également si la remise en cause de la légitimité du porte-parole syndical Mario Jean par l'Employeur se situe au niveau de l'entrave ou de la négociation de mauvaise foi.

[8] Le Tribunal constate que l'Employeur dispose du droit de communiquer avec ses salariés de la négociation en cours, mais il doit respecter certaines balises dans ses communications. Il conclut qu'à cet égard, il s'est ingéré dans les activités syndicales. Cela doit être sanctionné.

[9] Par ailleurs, le Tribunal juge que l'Employeur a discrédité le porte-parole syndical, ce qui constitue de l'entrave aux activités du Syndicat et doit également être sanctionné.

[10] Le deuxième volet vise la négociation de mauvaise foi. Il s'agit de décider si l'Employeur en refusant de déposer ses demandes, de négocier la convention collective

des cols blancs, comme le prétend le Syndicat, et en annulant certaines séances de négociation, négocie de mauvaise foi.

[11] À ce sujet, le Tribunal note que le Code n'impose pas de façon de négocier, mais qu'il y a lieu d'analyser le contexte et le résultat des agissements de l'Employeur. Dans la présente affaire, la preuve ne convainc pas que celui-ci a contrevenu à son obligation de négocier de bonne foi.

LE CONTEXTE

[12] Depuis 2002, les employés cols bleus³ et cols blancs⁴ de l'OMHQ sont couverts par deux unités de négociation représentées par le Syndicat. Plusieurs conventions collectives ont été conclues entre les parties depuis des années.

[13] Les deux conventions collectives en cause dans la présente affaire expirent le 31 décembre 2019. Les négociations en vue de leurs renouvellements débutent en octobre 2019.

[14] Quelques jours après la première séance de négociation et à quelques reprises par la suite, l'Employeur transmet des communiqués aux salariés syndiqués (cols bleus et blancs). Il y expose les points traités en négociation.

[15] Rapidement, le Syndicat s'oppose à cette façon de faire en précisant à l'Employeur que ce faisant, il risque de franchir la mince ligne de l'ingérence dans les affaires syndicales.

[16] Malgré cela, l'Employeur continue l'envoi des communiqués. De son côté, le Syndicat répond à ces messages en s'adressant lui aussi à ses membres par l'intermédiaire de communiqués *Info-Négo*.

[17] C'est ainsi qu'au moment du dépôt du présent recours, l'Employeur a fait parvenir quatre communiqués à ses employés et le Syndicat quatre *Info-Négo*.

[18] Plus particulièrement, en décembre 2019, informé de la tenue d'une assemblée syndicale où on procédera à un vote sur d'éventuels moyens de pression, l'Employeur écrit au comité de négociation lui demandant de surseoir à ce vote.

[19] Vu le refus du comité de négociation, il s'adresse par communiqué aux salariés. Il dénonce son « *étonnement* » et sa « *déception* » à la tenue de ce vote et annonce que vu

³ AQ-1005-5281, le 3 juillet 2002.

⁴ AQ-1005-4893, le 3 juillet 2002.

le refus de surseoir à ce vote, il suspend sa participation aux rencontres de négociation subséquentes et demande la nomination d'un conciliateur⁵.

[20] Hormis cette suspension momentanée des négociations, celles-ci reprennent, mais le Syndicat prétend que l'Employeur manque à plusieurs égards à son obligation de négocier de bonne foi en annulant d'autres rencontres par la suite.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

L'ENTRAVE

[21] C'est l'article 12 alinéa 1 du Code qui encadre cette notion :

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.

[22] On le constate, la notion d'entrave n'est pas définie dans le Code pas plus qu'elle n'est, à proprement parler, encadrée, mais la doctrine expose ce qui suit à son sujet :

[...]. Celle-ci consiste en toute recherche ou tentative par l'employeur de dissuader ou de persuader les salariés de prendre ou ne pas prendre une décision collective, de poser un geste concerté, de faire ou de ne pas faire une action syndicale quelconque. [...]⁶

[23] C'est au Syndicat qu'il revient de démontrer, par prépondérance de la preuve, que l'Employeur a l'intention de nuire à ses activités lorsqu'il écrit aux employés. C'est en effet ce qu'on doit comprendre des termes « chercher à » :

[81] Il revient au syndicat qui allègue de l'entrave interdite par l'article 12 du Code de faire la preuve, selon la balance des probabilités, d'éléments indiquant que les motifs invoqués par l'employeur pour expliquer ses faits et gestes sont faux et cachent une volonté de contrecarrer l'action syndicale, ou encore qu'ils révèlent un comportement de l'employeur assimilable à de la négligence grossière, une imprudence grave ou un aveuglement volontaire dans sa relation avec le syndicat⁷.

[24] Quant à l'intention, elle peut tout autant se trouver dans un acte d'imprudence grave que dans un geste délibéré, dès lors qu'un employeur raisonnable ne pouvait en

⁵ Cette demande s'avère prématurée puisqu'elle n'émane pas des deux parties. Voir articles 4 et 5 de la *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*, RLRQ, c. R-8.3.

⁶ Michel COUTU *et al.*, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2^e éd., vol. 1 « Le régime général », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 391.

⁷ *Serrant-Castonguay c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, 2017 QCTAT 5422.

ignorer les conséquences⁸. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave⁹.

[25] D'autre part, une jurisprudence constante confirme que toute entrave, même mineure, doit être sanctionnée¹⁰.

[26] Finalement, il n'est pas interdit à l'Employeur de communiquer avec ses employés. Au contraire, ce droit est garanti par la liberté d'expression prévue à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹¹ (la Charte). Il doit cependant le faire en respectant certaines balises.

[27] Plus précisément en contexte de négociation, le cadre applicable en ce qui concerne la communication avec ses employés est ainsi résumé par les auteurs¹² :

Ainsi, lors 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. La jurisprudence 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 vérité¹⁴⁰. 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 crédibilité¹⁴¹ ou laisser sous-entendre que les revendications du syndicat sont déraisonnables et que celui-ci doit porter le poids de l'échec des négociations¹⁴².

[Nos soulignements, notes omises]

[28] Voyons ce qu'il en est.

LA TRANSMISSION DES COMMUNIQUÉS PAR L'EMPLOYEUR CONSTITUE-T-ELLE DE L'ENTRAVE AUX ACTIVITÉS DU SYNDICAT? PLUS PRÉCISÉMENT, LE

⁸ Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE, dans leur ouvrage, Robert P. Gagnon *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, paragraphe 436

⁹ Idem.

¹⁰ Voir notamment *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM — CSN c. Société de transport de Montréal*, 2018 QCTAT 3309; *Syndicat québécois des employées et employés de service, Section locale 298 (FTQ) c. Les Services à domicile de la région de Matane*, 2011 QCCRT 0149.

¹¹ RLRQ, c. C-12, article 3.

¹² BCF s.e.n.c.r.l., « La liberté d'association » dans École du Barreau du Québec, *Droit du travail*, Collection de droit 2020-2021, vol. 9, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2020, p.148.

CONTENU DES COMMUNIQUÉS DÉPASSE-T-IL LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DONT IL DISPOSE?

Communiqués des 17 octobre et 8 novembre 2019

[29] Il y est question de dépôt de demandes, de prochaines rencontres et d'échanges sur quelques concepts tels le mouvement de la main-d'œuvre et l'ancienneté. Somme toute, d'une mise en contexte.

[30] Ces deux premiers communiqués ne posent pas problème, mais ils indiquent clairement l'intention de l'Employeur que soit révélé aux salariés le contenu des séances de négociation. Les informations transmises sont factuelles, véridiques et rationnelles.

[31] Par ailleurs, le Syndicat s'adressant à ses membres dans un *Info-Négo* subséquent, écrit qu'à son avis l'Employeur n'y franchit pas ce qu'il identifie comme la mince ligne de l'ingérence.

Communiqué du 6 décembre 2019

[32] C'est celui-ci qui déclenche le dépôt du présent recours. Il se lit ainsi :

L'employeur, informé du projet de vote sur des moyens de pression annoncés lors de l'assemblée syndicale de mercredi le 11 décembre 2019, a manifesté son étonnement et sa déception d'une telle stratégie syndicale alors que la date d'échéance de la convention collective n'est que le 31 décembre prochain, et qu'à ce jour, seulement trois rencontres de négociation pour la convention collective des employés manuels ont eu lieu et aucune pour la convention collective des employés de bureau, et que les demandes salariales du syndicat n'ont même pas été déposées.

Devant le refus du syndicat de remettre à plus tard le vote sur des moyens de pression, l'employeur a avisé le syndicat qu'il suspendait les rencontres de négociation et qu'il demanderait au Gouvernement de nommer un conciliateur.

Par contre, l'employeur a aussi confirmé au syndicat son ouverture à poursuivre activement la négociation si celui-ci s'engageait à ne pas utiliser de moyens de pression pendant les prochains mois tant que nous n'aurions pas fait un premier tour complet de l'ensemble des clauses et demandes syndicales pour les deux conventions collectives.

[33] Il ressort de ce texte que l'Employeur met en doute la stratégie syndicale. Il conteste le choix de demander un vote sur des moyens de pression. Somme toute, il ne respecte pas le rôle et la légitimité du Syndicat et de ses dirigeants et il perturbe le bon déroulement des négociations.

[34] Au-delà des mots, on doit aussi analyser l'intention d'entraver. L'Employeur cherche-t-il à le faire? Peut-on parler de maladresse? La réponse est non.

[35] Le représentant patronal, monsieur Guy Tassé, témoigne de sa longue et vaste expérience en matière de négociation de conventions collectives. Il ne s'agit pas d'un débutant; il négocie depuis des dizaines d'années et utilise fréquemment la technique des communiqués.

[36] Il connaît, ou à tout le moins ne peut ignorer, les effets du communiqué du 6 décembre 2019 : mettre en doute l'autorité du Syndicat et/ou du comité de négociation, le déstabiliser à la veille de la tenue de son assemblée générale et le faire mal paraître aux yeux de ses membres. Il cherche donc à entraver ses activités.

[37] On l'a vu plus haut dans le cadre de l'analyse, il faut également scruter les conséquences des gestes fautifs.

[38] Qu'en est-il?

[39] Le Syndicat explique avoir dû publier un *Info-Négo* pour rectifier les faits et s'expliquer auprès de ses membres. En soi, ce n'est pas là une conséquence d'importance : c'est le travail du Syndicat de communiquer avec ses membres. En revanche, il ne doit pas se retrouver dans une situation où les communications de l'Employeur le forcent à ramer à contre-courant.

[40] Or, le communiqué du 6 décembre a eu cet impact. L'Employeur prétend qu'il n'y a pas eu de conséquences puisque le Syndicat a quand même tenu son assemblée et obtenu un vote favorable à l'exercice de moyens de pression.

[41] Cela ne suffit pas pour dire qu'il n'y a pas eu de conséquences sur la crédibilité du Syndicat et la légitimité de ses actions. Celui-ci a dû, à ce moment et par la suite, continuer de justifier ses actions auprès des membres doutant qu'il les représentait adéquatement. La preuve démontre que lors de l'assemblée générale, des membres mettent en doute la stratégie syndicale, sont irrités, demandent que cessent les communiqués de l'Employeur.

[42] Ce communiqué jette également le blâme sur le Syndicat. Le fait d'annuler des séances de négociation en raison du refus de suspendre le vote sur les moyens de pression discrédite le bien-fondé de ses actions et le rend responsable de la stagnation des négociations alors que la tenue de l'assemblée et du vote sont des actions exercées légitimement.

[43] À n'en pas douter, il s'agit d'entrave à ses activités et le communiqué dépasse la limite de la liberté d'expression dont dispose l'Employeur.

[44] Le Tribunal conclut que l'Employeur savait ce qu'il faisait, et qu'il le faisait dans l'intention de nuire au Syndicat. Le porte-parole syndical avait d'ailleurs déjà prévenu monsieur Tassé de faire preuve de prudence quant à la teneur de ses propos.

[45] L'Employeur ne peut se réfugier derrière une méprise ou un comportement involontaire de la part de son négociateur. À tout événement, si ce comportement n'est pas volontaire, force est de constater qu'il est grossièrement négligent de s'aventurer aussi loin dans les affaires syndicales.

Communiqué du 10 janvier 2020

[46] Il y est question de sujets abordés lors de la quatrième séance de négociation et d'ententes intervenues sur certains sujets :

Bonjour,

La 4^e rencontre de négociation entre le Syndicat des employés(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec et les représentants de l'employeur, en vue du renouvellement de la convention collective des employés manuels, a eu lieu le 9 janvier 2020.

Comme il en avait été convenu entre les parties, l'employeur a présenté aux représentants syndicaux les règles qui régissent le financement de l'OMHQ, par la SHQ et la SCHL et qui encadrent la gestion de ses dépenses. Par cette présentation, l'employeur souhaitait donner toute l'information nécessaire aux représentants syndicaux pour comprendre son peu de marge de manœuvre en matière des revenus et des dépenses, comme tous les autres OMH de la province d'ailleurs.

Par la suite, les échanges ont principalement porté sur les articles suivants :

- Article 5 – *Non-Discrimination et Harcèlement*
Il y a eu entente sur 7 des 8 clauses;
- Article 6 – *Régime syndical*
Il y a eu entente sur 12 des 18 clauses;
- Article 7 – *Procédure de règlement des griefs* et Article 8 – *Arbitrage*
Les parties se sont entendus;
- Article 12 – *Salaires* et Article 13 *Classification*
Les parties poursuivront les discussions lors d'une prochaine rencontre à l'effet que l'employeur s'est engagé à soumettre un nouveau texte à la prochaine rencontre.

Enfin, les parties ont échangé au sujet de l'Article 20- *Vacances*, mis de l'avant par l'Employeur dans l'optique de tenter de régler le grief soumis à l'arbitrage par le syndicat pendant la dernière convention collective.

[...]

[47] Ce communiqué, qui semble s'en tenir à énoncer le contenu de la rencontre de négociation, est partial.

[48] Tout d'abord, il laisse penser que la présentation financière ne vise que les conditions de renouvellement des employés manuels. Qu'en est-il des cols blancs? Ils sont laissés pour compte par leur Syndicat? Bien que cet aspect ne soit pas soulevé directement par le Syndicat quant à ce communiqué, il n'en demeure pas moins que généralement, il reproche à l'Employeur de négliger la négociation des conditions des cols blancs. De l'avis du Tribunal, il s'agit là d'une illustration de cette situation.

[49] Cette assertion de l'Employeur est préjudiciable au Syndicat et doit être sanctionnée.

[50] Par ailleurs, les « ententes » auxquelles réfère l'Employeur sur bon nombre de clauses, portent sur des questions de français ou la correction de coquilles. Elles ne règlent pas de demandes syndicale ou patronale. Bien qu'il soit exact qu'il y ait des « ententes », ces affirmations laissent voir que tout va bien et que les négociations avancent à bon train, ce qui selon la preuve, n'est pas le cas.

Communiqué du 17 janvier 2020

[51] Il est publié immédiatement après le dépôt du recours faisant l'objet de la présente décision :

Bonjour,

La 5^e rencontre de négociation entre le Syndicat des employés(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec et les représentants de l'employeur, en vue du renouvellement des employés manuels, a eu lieu le 14 janvier 2020.

Comme prévu, les parties ont poursuivi leurs discussions sur les articles traitant du régime syndicat, du salaire, de la classification et des vacances. Le syndicat a aussi présenté ses demandes salariales.

Les parties ont aussi convenu d'un calendrier de rencontre (17 janvier, 20 janvier, 24 janvier, 27 janvier) pour discuter des dépôts faits par l'employeur sur la grande majorité des clauses non encore abordées.

Le 15 janvier, le syndicat SCFP a décidé de soumettre au Tribunal administratif du travail (TAT) une plainte accusant l'employeur d'enfreindre l'article 12 du Code du travail.

Ladite plainte demande, entre autres, au Tribunal :

« d'ordonner que l'OMHQ cesse toute tentative de participation, de domination ou entrave aux affaires syndicales »

« d'ordonner que l'OMHQ cesse toute communication avec les salariés concernant les négociations; »

« d'ordonner que l'OMHQ verse des dommages et intérêts de vingt mille dollars (20 000\$) au syndicat; »

Comme la volonté de l'employeur demeure de négocier de bonne foi des conventions collectives dans les meilleurs délais possibles, nous soumettons une demande de poursuivre la négociation en présence d'un médiateur-conciliateur du Ministère du Travail.

[52] Ce communiqué est incomplet et partial. Il n'indique pas que la plainte du Syndicat vise aussi les négociations de mauvaise foi en plus de faire porter la responsabilité de l'annulation de séances de négociation sur les épaules du Syndicat. En effet, en énumérant les dates retenues pour la négociation et en suggérant par la suite que celles-ci doivent être annulées et qu'il souhaite poursuivre en conciliation, l'Employeur fait porter l'odieux au Syndicat. On l'accuse, en quelques sortes, de « *malhonnêteté* ». Or, celui-ci, dans les circonstances que l'on connaît, est légitimé de déposer son recours.

[53] Encore une fois, le Syndicat doit justifier auprès de ses membres sa stratégie, remise en doute par l'Employeur.

[54] Ce communiqué constitue lui aussi de l'entrave aux activités du Syndicat.

LA REMISE EN CAUSE DE LA LÉGITIMITÉ DU PORTE-PAROLE SYNDICAL CONSTITUE-T-ELLE DE L'ENTRAVE AUX ACTIVITÉS DU SYNDICAT OU DE LA NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI?

[55] Sur cet aspect, le Syndicat prétend qu'il s'agit d'une manifestation de négociation de mauvaise foi de la part de l'Employeur. Pour les motifs ci-après exposés, le Tribunal est plutôt d'avis qu'il s'agit également d'une tentative d'entrave qui doit être sanctionnée et voici pourquoi.

[56] Dans les jours suivants le dépôt du présent recours, les parties se rencontrent pour une séance de négociation. Ce matin-là, monsieur Tassé refuse de serrer la main de monsieur Jean le porte-parole syndical et déclare que le lien de confiance est rompu entre le comité de négociation patronal et celui-ci. Il remet cette missive aux membres du comité de négociation syndicaux présents :

M. Mario Jean, conseiller syndical SCFP et porte-parole
du Syndicat des employés de l'OMHQ, section locale 2441

À la lumière des allégations contenues dans l'acte introductif déposé au TAT, nous considérons que le lien de confiance est complètement rompu entre l'équipe patronale de négociation et le porte-parole syndical et qu'il sera impossible de procéder à une négociation de bonne foi avec vous.

Comme la volonté de l'employeur demeure de négocier de bonne foi des conventions collective dans les meilleurs délais possibles, nous soumettons une demande de poursuivre la négociation en présence d'un médiateur-conciliateur du Ministère du Travail.

[Transcription textuelle]

[57] La séance de négociation prévue pour ce matin-là n'a pas lieu. Les échanges se limitent à quelques phrases brèves et arrogantes, de l'avis des représentants syndicaux, et à la remise de la missive.

[58] Ce que ces faits démontrent, c'est que l'Employeur cherche encore à déstabiliser le Syndicat en contestant ouvertement la légitimité de son porte-parole, Mario Jean. En déclarant que le lien de confiance est complètement rompu avec ce dernier et en demandant de procéder en présence d'un médiateur, il souhaite ne plus négocier directement avec monsieur Jean et remet carrément en doute les actions du Syndicat.

[59] Dans une plainte d'ingérence où l'employeur refusait de participer à un comité de relations professionnelles en présence d'une conseillère syndicale et exigeait de négocier directement avec la présidente de l'exécutif¹³, le Tribunal confirmait qu'en agissant de la sorte, l'employeur tentait d'imposer sa propre vision des relations de travail et tentait ainsi d'entraver les activités du syndicat. La présente situation est du même acabit.

CONCLUSIONS SUR L'ENTRAVE

[60] Le communiqué du 6 décembre remettant en cause la stratégie syndicale de tenir un vote sur les moyens de pression, les communiqués des 10 et 17 janvier, l'annulation de quelques séances de négociation subséquentes et la remise en question de la légitimité du porte-parole syndical constituent des entraves aux activités du Syndicat.

[61] Pour l'ensemble des contraventions alléguées, le Syndicat réclame ce qui suit :

De déclarer que l'OMHQ a enfreint l'article 12 du Code du travail et entravé les activités du syndicat;

D'ordonner que l'OMHQ cesse toute tentative de participation, domination ou entrave aux affaires syndicales;

D'ordonner que l'OMHQ cesse toute communication avec les salariés concernant les négociations;

D'ordonner que l'OMHQ verse des dommages et intérêts de vingt mille dollars (20 000,00\$) au syndicat;

[...]

Rendre toute ordonnance appropriée dans les circonstances afin de sauvegarder les droits du requérant.

[62] Comment sanctionner les contraventions? Le mal est fait en ce qui concerne les communiqués et l'annulation des séances de négociation. Par ailleurs, en ce qui a trait à

¹³ *APTS-Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ) c. Centre de santé et des services sociaux de Rimouski-Neigette*, 2011 QCCRT 0285.

la remise en cause de la légitimité du porte-parole syndical, il appert que la négociation s'est malgré tout poursuivie en sa présence peu de temps après la suspension imposée par l'Employeur. Néanmoins, des sanctions s'imposent.

SANCTIONS

Infraction à l'article 12 du Code

[63] Le Tribunal constate que l'Employeur a enfreint l'article 12 du Code. Il lui ordonne de cesser ces entraves aux activités du Syndicat et de ne plus chercher à les entraver à l'avenir. Il ordonne également à l'Employeur de cesser de discréditer le porte-parole syndical Mario Jean.

Interdiction de communication

[64] En ce qui concerne la demande d'interdire toutes les communications avec les salariés, le Tribunal n'y fait pas droit. Une telle ordonnance contreviendrait à la liberté d'expression de l'Employeur en présumant que toutes ses futures communications constitueraient de l'entrave. Il n'est pas possible d'encadrer toutes ses communications à venir. En revanche, la présente décision pourra guider ses prochains communiqués avec les balises qui y sont indiquées.

Dommages intérêts

[65] Après analyse et vu les conclusions auxquelles arrive le Tribunal, il n'y a pas d'octroi de dommages moraux, mais des dommages punitifs seront accordés. Voici pourquoi.

[66] En ce qui a trait aux dommages moraux, bien que le Syndicat démontre qu'il a eu à communiquer et expliquer régulièrement ses positions à ses membres et à rétablir certains faits, rien n'établit quels efforts supplémentaires il a dû faire et quels dommages directs il a subis en raison de l'attitude de l'Employeur. C'est à lui qu'il revenait de l'établir par une preuve prépondérante. Par ailleurs, il n'est pas démontré dans quelle mesure la réputation du porte-parole syndical a subi les contrecoups des agissements de l'Employeur.

[67] La preuve ne permet donc pas au Tribunal d'accorder des dommages moraux.

[68] Quant aux dommages punitifs, les dispositions législatives pertinentes sont les articles 3 et 49 de la Charte :

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

[...]

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnue par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[69] Pour l'octroi des dommages punitifs, le *Code civil du Québec*¹⁴ prévoit ces paramètres dans l'établissement de leur valeur :

1621. Lorsque la loi prévoit l'attribution de dommages-intérêts punitifs, ceux-ci ne peuvent excéder, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer leur fonction préventive.

Ils s'apprécient en tenant compte de toutes les circonstances appropriées, notamment de la gravité de la faute du débiteur, de sa situation patrimoniale ou de l'étendue de la réparation à laquelle il est déjà tenu envers le créancier, ainsi que, le cas échéant, du fait que la prise en charge du paiement réparateur est, en tout ou en partie, assumée par un tiers.

[70] Les auteurs Coutu, Lafontaine et als¹⁵ s'expriment aussi quant aux pouvoirs du Tribunal au sujet des dommages punitifs :

[...]. Dorénavant toutefois, [le TAT] (tout comme les plaideurs qui agissent devant [lui]) devra tenir compte du fait que les situations d'entrave, d'ingérence, de domination, etc., mettent en question un droit fondamental de portée quasi constitutionnelle (art. 3 C.d.l.p.). Ceci implique la possibilité pour [le TAT] de mettre en œuvre les mesures réparatrices prévues par la Charte québécoise²¹⁷. Autrement dit, des dommages moraux en cas de préjudice de cette nature, mais aussi des dommages-intérêts punitifs en cas d'atteinte illicite et intentionnelle à la liberté d'association pourraient être accordés aux plaignants par [le TAT].

[Note omise]

[71] Tel que le mentionnent ces auteurs, les dommages punitifs ne sont accordés qu'en cas d'atteinte illicite et intentionnelle que la Cour suprême¹⁶ définit ainsi :

121. En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera.

¹⁴ RLRQ, c. CCQ-1991.

¹⁵ Précité, note 6, par. 97.

¹⁶ *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 121.

[72] Dans la présente affaire, le Tribunal a statué qu'il y avait eu entrave à plusieurs égards. La question qui se pose est de savoir si cette entrave, l'atteinte au droit constitutionnel à la négociation, est intentionnelle.

[73] Le Tribunal conclut par l'affirmative en ce qui concerne le communiqué du 6 décembre dans lequel l'Employeur met en doute la tenue du vote sur d'éventuels moyens de pression, et par le fait même, les stratégies syndicales. Il est en effet établi que l'Employeur savait ou ne pouvait ignorer les conséquences de son geste.

[74] Il s'agit d'un ultimatum lancé directement aux employés qui vise à discréditer le Syndicat et son comité de négociation. L'intention derrière ces commentaires est indiscutable.

[75] Dans les circonstances, le Tribunal estime raisonnable l'octroi de dommages punitifs de 2 500 \$ afin d'éviter la répétition de tels gestes. Il est tenu compte de la taille de l'Employeur, de celle des deux unités des négociations, mais aussi du fait que l'Employeur est une personne morale sans but lucratif qui gère certains deniers publics.

[76] Cette somme n'excède pas, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer la fonction préventive de l'octroi de dommages punitifs.

Autre ordonnance

[77] Par ailleurs, afin de rendre plus efficace la présente décision, le Tribunal juge opportun d'ordonner à l'Employeur de l'afficher et de la diffuser à tous ses employés afin que l'ensemble de ceux-ci puisse en prendre connaissance.

[78] En effet, bien qu'on puisse penser que le Syndicat l'aurait lui-même diffusé, le Tribunal ordonne que ce soit l'Employeur lui-même qui le fasse, en ayant à l'esprit que cette divulgation aura un impact certain quant à la perception qu'en auront les salariés.

[79] Cela renforcera l'aspect coercitif de la décision et permettra de dissuader l'Employeur de récidiver.

NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI

[80] Les articles 52 et 53 du Code prévoient que :

52. L'association accréditée donne à l'employeur, ou celui-ci donne à l'association accréditée, un avis écrit d'au moins huit jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective.

L'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective, à moins qu'un autre délai n'y soit prévu.

L'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les 90 jours précédant l'expiration d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.

Dans le cas d'une convention collective visée au paragraphe 1^o du premier alinéa de l'article 45.2, l'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les 30 jours suivant l'expiration réputée de la convention.

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

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

[81] Dans l'affaire *Alimentation Sylvain Bissonnette inc.*,¹⁷ le Tribunal s'exprime ainsi :

[122] Le seul encadrement qu'impose le Code à la négociation est celui de l'alinéa 2 de l'article 53 : « *Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.* » Elles doivent évidemment se dérouler entre l'association de salariés accréditée et l'employeur visé par l'accréditation.

[...]

[125] 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 de négociation. Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue, elles doivent être disposées à échanger et à expliquer leurs positions. Cependant, elles ne sont pas tenues à des efforts illimités pour parvenir à une entente.

[126] L'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas la conclusion d'une convention collective, ni l'acceptation de clauses contractuelles particulières. Une partie reste libre d'adopter une ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter ses conditions.

[127] En principe, la vérification de l'exécution de l'obligation de négocier de bonne foi ne s'étend pas au contrôle des propositions présentées dans le cadre de la négociation collective dont le contenu demeure fonction du rapport de force entre les parties. Toutefois, lorsque l'examen du contenu démontre qu'une partie manifeste de l'hostilité envers le processus de négociation collective, l'existence de cette hostilité constitue un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi.

[Nos soulignements]

[82] Analysons les reproches du Syndicat quant à la mauvaise foi dont aurait fait preuve l'Employeur.

¹⁷

Alimentation Sylvain Bissonnette inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Marché d'alimentation Saint-Constant (CSN), 2011 QCCRT 0140.

L'EMPLOYEUR, EN REFUSANT DE DÉPOSER SES DEMANDES ET DE NÉGOCIER LA CONVENTION COLLECTIVE DES COLS BLANCS COMME LE PRÉTEND LE SYNDICAT, AINSI QU'EN ANNULANT CERTAINES SÉANCES DE NÉGOCIATION, NÉGOCIE-T-IL DE MAUVAISE FOI?

Refus de déposer ses demandes

[83] Le Syndicat soutient que l'Employeur refuse ou néglige de déposer ses demandes dans le cadre des premières séances de négociation. La preuve n'est pas concluante sur cet aspect. On constate plutôt que les positions de l'Employeur sont petit à petit soumises au Syndicat à telle enseigne que certaines dispositions des conventions collectives se règlent.

[84] Le fait d'imposer son rythme, quant au dépôt des demandes patronales, ou de les déposer au moment où il le juge approprié ne constituent pas en l'espèce un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi.

[85] Les parties n'ont pas d'obligations de dépôt d'une manière sacramentelle de leurs demandes.¹⁸

Refus de négocier la convention collective des cols blancs

[86] Le Syndicat prétend que l'Employeur refuse de négocier les conditions de travail des cols blancs. On a vu qu'il s'agit d'une négociation conjointe pour les deux unités de négociation. Les conventions collectives sont en effet assez semblables sur de nombreux points.

[87] Les faits n'établissent pas, selon la prépondérance de la preuve, que l'Employeur ne souhaite pas traiter des cols blancs. En effet, hormis les sous-entendus quant au fait que le Syndicat ne s'occupe pas des cols blancs (communiqué du 10 janvier) et sur lesquels le Tribunal a déjà statué, on doit plutôt parler de méthode de négociation alternative de la part de l'Employeur. Or, rien n'interdit de négocier pour une unité à la fois :

[21] Le Code n'oblige aucunement une partie à déposer des projets de textes de clauses de convention collective. Elle peut déposer des énoncés de principe, des demandes générales, des textes précis, etc. Seules la diligence et la bonne foi encadrent cette phase des négociations¹⁹.

[88] À l'instar de la présente affaire, et en quelques mots, cette décision portait sur une demande de l'employeur de déclarer que parce que le syndicat souhaitait négocier de

¹⁸ Précitée, note 17.

¹⁹ *Héma-Québec c. Syndicat des assistants(es) techniques de Laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 3870.

manière coordonnée, il était de mauvaise foi. Le Tribunal conclut qu'il n'est pas interdit de présenter des demandes communes.

[89] *A fortiori* dans notre affaire, il ne peut être interdit ou reproché à l'Employeur d'utiliser une méthode de négociation plus segmentée. Il ne s'agit pas là d'une négociation de mauvaise foi.

[90] Rien ne démontre que l'Employeur cherche à éluder la conclusion d'une convention collective pour les cols blancs. Les négociations se sont en effet poursuivies depuis le dépôt du présent recours et il est permis de voir que certaines avancées ont été réalisées.

Annulation de rencontres de négociation

[91] Quelques séances de négociation ont été annulées par l'Employeur. En revanche, la preuve ne permet pas de conclure qu'il s'agit de mauvaise foi de sa part. Celles annulées en réponse à la tenue du vote sur les moyens de pression ont déjà été traitées comme faisant partie intégrante de l'infraction d'entrave. Il ne saurait être question de double sanction. Quant aux autres annulations, la preuve n'est pas concluante.

CONCLUSION SUR LA NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI

[92] La preuve ne démontre pas que l'Employeur a été de mauvaise foi dans ses négociations. Certes, il a fait preuve d'entrave, mais cet aspect est déjà sanctionné.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE partiellement l'acte introductif d'instance;

DÉCLARE que l'**Office municipal d'habitation de Québec** a enfreint l'article 12 du *Code du travail* et a entravé les activités du **Syndicat des employés(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec section locale 2441 SCFP**;

ORDONNE à l'**Office municipal d'habitation de Québec** de ne plus chercher à entraver les activités du **Syndicat des employés(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec section locale 2441 SCFP** et à ne plus discréditer le porte-parole syndical **Mario Jean**;

ORDONNE à l'**Office municipal d'habitation de Québec** d'afficher dans un endroit bien en vue de l'entreprise et d'envoyer par courriel à tous les salariés des deux unités de négociation, une copie de la

présente décision dans les 24 heures de la notification de la présente décision;

ORDONNE à l'**Office municipal d'habitation de Québec** de verser au **Syndicat des employés(es) de l'Office municipal d'habitation section locale 2441 SCFP**, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme de 2 500 \$ à titre de dommages et intérêts punitifs;

DÉCLARE qu'à défaut d'être indemnisé dans les délais prescrits, le **Syndicat des employés(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec section locale 2441 SCFP** sera en droit d'exiger de l'**Office municipal d'habitation de Québec**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*²⁰;

REJETTE la demande concernant la négociation de mauvaise foi.


Lyne Thériault

M^e Laure Tastayre
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Pour la partie demanderesse

M^e Martin Roy
STEIN MONAST S.E.N.C.R.L. AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 13 novembre 2020

/mpl

²⁰ RLRQ, c. A-6.002.