

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal  
Dossier : 1381328-71-2408  
Dossier accréditation : AC-3000-1683

Montréal, le 30 août 2024

---

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :

**Irène Zaïkoff**

---

**Association of McGill Professors of Law  
(AMPL) / Association mcgillienne  
des professeur.e.s de droit (AMPD)**  
Partie demanderesse

c.

**Christopher Manfredi**

**Fabrice Labeau**

**Robert Leckey**

**Université McGill**

Parties défenderesses

---

## ORDONNANCE PROVISOIRE

---

### L'APERÇU

[1] L'Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) des professeur.e.s de droit (AMPD), le syndicat, est une association accréditée pour représenter les professeurs à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill, l'employeur.

[2] Le 26 août 2024, le syndicat dépose une plainte pour entrave aux activités syndicales en vertu de l'article 12 du *Code du travail*<sup>1</sup>, le Code, assortie d'une demande d'ordonnance de sauvegarde<sup>2</sup>. Cette procédure vise l'employeur ainsi que trois de ses représentants : Robert Leckey, doyen de la faculté de droit, Christopher Manfredi, « *Provost and Executive Vice-President (Academic)* », et Fabrice Labeau, « *Vice-President (administration and Finance)* »<sup>3</sup>.

[3] Sommairement, le syndicat allègue que les parties défenderesses ont entravé ses activités en transmettant directement aux membres de l'unité de négociation, sans l'avoir avisé au préalable, des courriels qui le critiquent ou qui minent sa crédibilité et ce, dans une période particulièrement délicate des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

[4] Le même jour, le Tribunal convoque les parties pour une audience sur la demande d'ordonnance de sauvegarde, le 29 août 2024, à 9 h 30.

[5] La preuve est constituée de déclarations assermentées et de documents, dont deux enregistrements vidéo déposés par les parties défenderesses.

[6] Pour les raisons qui seront exposées ci-dessous, les parties défenderesses ne sont pas présentes à l'audience et le Tribunal procède *ex parte*.

[7] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que le syndicat a démontré l'apparence d'une violation de l'article 12 du Code par l'employeur et son droit à une ordonnance provisoire.

### **L'ABSENCE DE L'EMPLOYEUR**

[8] Le 26 août 2024, l'employeur et ses procureurs reçoivent la procédure du syndicat et l'avis du Tribunal qui convoque les parties à une audience le 29 août, à 9 h 30.

[9] Le syndicat a joint à son recours une déclaration assermentée et ses pièces. L'employeur a donc, dès le 26 août, tout en main pour se préparer.

---

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

<sup>2</sup> Article 111.33 du Code et 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, la LITAT.

<sup>3</sup> Aux fins de commodité, le Tribunal pourra référer à l'employeur pour désigner les quatre parties défenderesses.

[10] N'ayant rien reçu de la part de l'employeur en fin de journée le 27 août, le Tribunal lui écrit en fixant au 28 août, à 16 h 00 le délai pour la production, le cas échéant, d'une contestation écrite et des déclarations assermentées en ces termes : « *Si l'employeur souhaite contester cette ordonnance, il doit transmettre au plus tard le **28 août 2024 à 16 h 00** sa contestation écrite et les déclarations assermentées à son soutien* [Notre soulignement] ».

[11] Le lendemain, 28 août, vers 10 h 30, un collègue du procureur qui représente habituellement l'employeur écrit au Tribunal qu'il assistera ce dernier dans le dossier. Il précise que les parties défenderesses entendent contester la demande d'ordonnance, mais qu'il ne pourra pas transmettre une contestation écrite d'ici 16 h 00. Cependant, les déclarations assermentées devraient être acheminées au cours de la journée. Le procureur termine en faisant état de difficultés "d'agendas" que lui et son collègue tentent de régler et invite le procureur du syndicat à le contacter. Ce dernier ne reçoit cependant pas ce courriel. Il s'avère, en effet, qu'une erreur s'est glissée dans son adresse.

[12] Quoiqu'il en soit, l'employeur ou ses procureurs ne se manifestent pas dans le délai imparti par le Tribunal. Ils ne produisent ni contestation écrite ni déclarations assermentées et ne requièrent pas non plus un délai supplémentaire pour le faire.

[13] Un peu avant 19 h 00, le procureur de l'employeur envoie deux courriels au Tribunal et à l'avocat du syndicat.

[14] L'un d'eux contient uniquement un lien sécurisé vers deux vidéos, qui nécessite un mot de passe qui n'est pas communiqué, ce qui rend inaccessible son contenu.

[15] L'autre est accompagné de deux déclarations assermentées et de huit pièces sans aucune explication quant au non-respect du délai imparti. L'avocat informe le Tribunal que lui-même et son collègue n'ont pas été en mesure de libérer leur agenda et que dans ce contexte, ils demandent une remise de l'audience prévue le lendemain. Son courriel se lit ainsi :

Notez que je n'ai pas été en mesure de discuter avec Me Lavoie aujourd'hui et que, malheureusement, ni Me De Stefano et moi n'avons été en mesure de libérer nos agendas pour demain matin. Dans un tel contexte, nous sollicitons la remise de l'audition afin de permettre à notre cliente d'être représentée par les procureurs de son choix. A priori, j'aurais suggéré de remettre l'audition à mardi, mais, compte tenu du fait que je n'ai pas échangé avec Me Lavoie, j'ai pris des arrangements pour terminer ma négociation de demain avec [XXX] à 12h30 et je suggère de débiter l'audition à 13h30 demain (plutôt qu'à 9h30). Si cela est requis, un collègue pourra se présenter au Tribunal à 9h30 pour solliciter formellement la remise à 13h30.

Dans l'intervalle, s'il était possible pour Me Lavoie de m'appeler au [XXX XXX XXXX] (tel que mentionné dans mon message de cet avant-midi), cela sera apprécié.

Sincèrement,

[Transcription textuelle]

[16] Vers 22 h 00, le procureur du syndicat répond qu'il conteste la remise.

[17] Le jour de l'audience, à 9 h 30, un autre avocat du même cabinet se présente au Tribunal, mais sans représentant de l'employeur et sans les trois autres parties défenderesses. Il présente formellement la demande de remise en réitérant ce qui apparait dans le courriel reproduit ci-haut.

[18] Le syndicat s'y oppose, souligne la façon cavalière dont l'employeur se comporte et demande au Tribunal de ne pas accepter le dépôt des déclarations assermentées et des pièces qui ont été produites en dehors du délai, sans justification.

[19] Le Tribunal refuse la remise, mais consent à considérer les déclarations assermentées et les pièces de l'employeur.

[20] Les motifs au soutien de la décision de refuser la remise se fondent sur la nature du recours, sur la tardiveté de la demande et sur les raisons invoquées à son soutien.

[21] Le législateur a confié au Tribunal d'assurer l'application diligente et efficace du Code<sup>4</sup>. Les articles 24 à 27 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*, les RPPTAT<sup>5</sup>, et les Orientations en matière de remise d'audience du Tribunal, les Orientations, stipulent les conditions régissant une demande de remise et les balises dans lesquelles la discrétion du Tribunal s'exerce, dans le but que le Tribunal remplisse son mandat avec célérité et efficacité. Les articles 25 et 26 des RPPTAT se lisent ainsi :

**25.** Une audience n'est remise que si les motifs invoqués sont sérieux et si les fins de la justice le requièrent. Le consentement des parties n'est pas, en soi, un motif suffisant pour accorder une remise.

**26.** Le Tribunal peut refuser une demande de remise, notamment en raison de la nature de l'affaire, de l'impossibilité de fixer de nouveau l'audience à une date suffisamment rapprochée, de l'obligation de respecter un délai prévu dans une loi ou de la conduite de la partie qui fait la demande.

[Nos soulignements]

[22] Or, une demande d'ordonnance provisoire nécessite par nature une attention urgente. Le contexte dans lequel elle est formulée et qui sera détaillé plus loin rend nécessaire que le Tribunal se penche rapidement sur la question et en dispose. Le report de l'audience, même de quelques heures, pourrait faire en sorte que l'affaire ne puisse être prise en délibéré le jour même et retarder la décision.

---

<sup>4</sup> Article 1 de la LITAT.

<sup>5</sup> RLRQ, T-15.1, r.1.1.

[23] Par ailleurs, la demande est tardive. L'employeur savait depuis le 26 août 2024 qu'il était convoqué le 29 août 2024, à 9 h 30. Sa demande de remise n'est formulée que la veille au soir. Le fait qu'il pensait s'entendre avec le syndicat pour reporter la cause n'est en soi une justification. Les règles en la matière sont claires et bien connues par les avocats du milieu des relations du travail : une remise n'est pas accordée du seul consentement des parties, ce qui est rappelé dans l'avis d'audience. Celui-ci précise également qu'elle doit être demandée le plus rapidement possible selon les modalités applicables, ce qui réfère aux RPPTAT et aux Orientations qui sont, comme on l'a vu, explicites à ce sujet.

[24] Quant au motif invoqué de conflit d'horaire, les procureurs de l'employeur pratiquent au sein d'un grand cabinet. Aucune explication n'a été fournie quant à l'impossibilité pour un autre membre de l'équipe d'agir aux fins de l'ordonnance provisoire. D'ailleurs celui qui s'est présenté à l'audience en fait partie et est un avocat d'expérience lui aussi. Il a simplement indiqué avoir été avisé tardivement la veille qu'il devait se présenter au Tribunal pour demander la remise, mais ne pas connaître le dossier.

[25] Le droit à l'avocat de son choix est certes important, mais il doit être exercé de façon raisonnable. L'utilisation efficiente et efficace des ressources du Tribunal doit aussi être prise en considération, tout comme le fait que l'autre partie s'est présentée à l'heure prévue, prête à procéder. Le Tribunal a une procédure pour les demandes d'intervention urgentes. Les procureurs la connaissent. Ainsi, même si les ressources du Tribunal sont limitées et qu'il ne tient pas une chambre de pratique, il doit pouvoir desservir tous les justiciables dans le respect de sa mission, en respectant son obligation de célérité et diligence en vertu de l'article 1 de la LITAT. Dans les circonstances, les procureurs de l'employeur ne peuvent présumer que le Tribunal pourra s'adapter à leurs agendas, même pour ce qui peut sembler un simple report de quelques heures.

[26] Enfin, le procureur de l'employeur a choisi de privilégier une séance de négociation à une convocation au Tribunal pour un recours de nature urgente, et ce, avant que sa demande de remise ait été tranchée par lui. Il aurait certainement été plus prudent de se présenter afin de pouvoir procéder en cas de refus de la remise et de retarder la séance de négociation ou de prendre les dispositions pour qu'un autre collègue puisse représenter l'employeur devant le Tribunal, car il n'appartient pas aux parties de décider d'une demande de remise ni de gérer l'audience.

[27] Le procureur de l'employeur présent a choisi de quitter la salle d'audience lorsque le Tribunal a fait part de sa décision. Il a néanmoins déposé les déclarations assermentées et les pièces (le tout relié dans un classeur) transmises par voie électronique la veille au soir, incluant les enregistrements, accessibles sur une clé USB.

[28] L'article 38 de la LITAT permet de procéder en l'absence d'une partie si « *elle n'a pas fait connaître un motif valable justifiant son absence ou refuse de se faire entendre* ». Les parties défenderesses ont été dûment convoquées et leur demande de remise a été refusée. Elles ont décidé de ne pas se faire entendre. Dans un tel cas, le Tribunal peut procéder *ex parte*<sup>6</sup>.

## **LE CADRE JURIDIQUE**

### LES CRITÈRES DE L'ORDONNANCE PROVISOIRE

[29] Parmi les larges pouvoirs d'ordonnance qui lui sont dévolus par les articles 111.33 du Code et 9 de la LITAT, le Tribunal peut en vertu du paragraphe 9(3) de la LITAT « *rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire ou de surseoir, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties* ».

[30] Les critères pour rendre une telle ordonnance ont été élaborés par la Commission des relations du travail et suivis par le Tribunal depuis qu'il l'a remplacée. Ils s'inspirent de ceux de la Cour supérieure en matière d'injonction interlocutoire : l'apparence de droit au remède recherché, l'existence d'un préjudice sérieux et irréparable, la prépondérance des inconvénients et l'urgence en certaines circonstances.

[31] Ils « *seront cependant appliqués avec souplesse et la pertinence d'émettre une ordonnance provisoire devra, en toutes circonstances, être appréciée dans le contexte de la mission que le législateur a confiée à la Commission et en tenant compte des objectifs du Code du travail*<sup>7</sup> [Notre soulignement] ».

[32] Ainsi, dans un contexte de rapports collectifs, l'objectif d'une ordonnance provisoire repose souvent sur la nécessité de rétablir un équilibre des forces entre les parties, afin qu'elles puissent négocier la convention collective et arriver à régler le litige qui les oppose.

[33] Au stade provisoire, le rôle du Tribunal n'est pas de se prononcer sur le fond du litige, mais de déterminer si, sur la base de la preuve présentée à ce stade, la partie demanderesse a démontré les apparences d'une atteinte vraisemblable au Code, dans notre affaire à l'article 12, et aux remèdes recherchés.

[34] L'analyse des critères doit se faire globalement, à la lumière des uns, des autres. Une pondération des critères peut se faire selon les circonstances et la preuve retenue.

---

<sup>6</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4255 c. Municipalité de Saint-Jean-de-Matha*, 2004 QCCRT 0336.

<sup>7</sup> *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD) c. Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.*, 2003 QCCRT 0152.

## L'INTERDICTION D'ENTRAVER LES ACTIVITÉS SYNDICALES

[35] Le premier alinéa de l'article 12 du Code interdit toute forme d'ingérence de la part de l'employeur dans les activités syndicales. Il se lit comme suit :

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.

[36] Cette disposition se trouve au chapitre du droit d'association et en constitue une des assises. L'article 3 du Code prévoit le droit de salariés de s'associer librement et les articles 12 à 14 du Code de mener les activités syndicales sans ingérence de l'employeur.

[37] Précisons, de plus, que ce droit est protégé par la liberté d'association, enchâssée à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>8</sup> et 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>9</sup>. Depuis une quinzaine d'années, la jurisprudence de la Cour suprême du Canada a apporté une évolution majeure de cette protection dans le cadre des rapports collectifs. Elle couvre notamment le droit pour les salariés de négocier collectivement leurs conditions de travail en choisissant leur représentant sans ingérence de l'employeur<sup>10</sup>.

[38] L'entrave n'est pas définie dans le Code, mais il existe une importante jurisprudence et doctrine à ce sujet. Elle peut prendre différentes formes. Elle vise à mettre des bâtons dans les roues du syndicat, à le déstabiliser, l'affaiblir ou le discréditer auprès de ses membres<sup>11</sup>.

[39] La jurisprudence reconnaît que l'employeur jouit de la liberté d'expression et n'interdit pas toute communication aux salariés. Cependant, il ne peut chercher à négocier directement avec eux, à les dissuader ou à les persuader de prendre ou non une décision collective, en faisant fi du monopole de représentation de l'association accréditée:

L'ingérence peut prendre la forme d'une entrave. 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

---

<sup>8</sup> Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R.U.), 1982, c. 11.

<sup>9</sup> RLRQ, c. C-12.

<sup>10</sup> Voir notamment *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 RCS 391; *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 RCS 3; *Meredith c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 RCS 125; *Sask. Fed. of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245.

<sup>11</sup> *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, 2015 QCCRT 0439. Révision rejetée, 2016 QCTAT 978; *Alliance des intervenantes en milieu familial - Montérégie (CSQ) c. BC CPE le petit monde de Caliméro inc.*, 2023 QCTAT 2769.

une action syndicale quelconque. L'employeur posera un tel geste par exemple, en intervenant dans une campagne de syndicalisation pour tenter de la faire échouer<sup>12</sup>.

[Notre soulignement]

[40] Les salariés doivent être libres d'écouter ou de recevoir ou non le message de l'employeur et celui-ci ne doit pas user de son autorité. Une communication directe de ce dernier par courriel aux salariés a été jugée à plusieurs reprises comme ne respectant pas ce critère, notamment dans un contexte universitaire comme le nôtre :

[58] L'Université prétend que les salariés étaient libres d'ouvrir et de lire le courriel ou non. Pourtant, il s'agit d'un message d'un haut dirigeant de l'Université, le vice-recteur aux services Di Grappa. La conduite régulière attendue d'un subalterne est non seulement d'ouvrir, mais de lire les communiqués que la direction lui envoie directement sur son poste de travail pendant les heures du travail et de suivre les directives. Dans la réalité, il est tout à fait improbable qu'un salarié n'ouvre pas et ne lit pas dans son intégralité ce message d'une personne en autorité sur le sujet de l'heure, les négociations collectives en cours.<sup>13</sup>

[41] Le contexte dans lequel ont lieu les actions de l'employeur est particulièrement important. Ainsi, la jurisprudence considère qu'en période de la négociation de la convention collective, comme c'est le cas ici, l'employeur ne peut communiquer directement avec les salariés que de façon exceptionnelle, avec une extrême prudence, en évitant les propos tendancieux et en respectant le rôle du syndicat. Voici comment s'exprimait le Tribunal du travail en 1996<sup>14</sup> :

Établissons au départ que s'il est exact que rien ne prohibe à un employeur de communiquer directement avec ses employés syndiqués, pourvu qu'il ne cherche pas à négocier directement avec eux, ce qui équivaut à court-circuiter le syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif, il n'en demeure pas moins qu'une telle démarche, qui demeure exceptionnelle, peut être susceptible de porter atteinte à la liberté d'association, compte tenu de la nature du message véhiculé.

C'est pourquoi l'opération est particulièrement délicate et doit, en période d'organisation syndicale ou de négociation, être bien balisée, comme la jurisprudence l'a déjà souligné. Toutefois, en toutes circonstances, ce message de l'employeur doit néanmoins non seulement être rigoureusement exact au niveau des faits, mais il doit n'être ni intimidant, coercitif ou menaçant, ou chercher à miner la viabilité ou la crédibilité du syndicat, à le noircir aux yeux des employés.

---

<sup>12</sup> Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU, dans l'ouvrage *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, vol. 2, p. 391.

<sup>13</sup> *Syndicat des employé-e-s de soutien de l'Université Concordia/Concordia University Support Staff Union c. Université Concordia*, 2007 QCCRT 0437; voir aussi *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2018 QCTAT 2439, par. 28.

<sup>14</sup> *Fleury c. Épiciers unis Métro-Richelieu inc.*, [1996] AZ-96147059 (T.T.).



[42] La Commission des relations du travail, quant à elle, décrivait ainsi les balises de l'employeur :

[21] Le contenu de la communication porte directement sur la négociation. L'employeur qui communique avec ses salariés doit, dans ces circonstances, faire preuve de la plus grande prudence. Sa communication doit être empreinte de modération, de rationalité, de vérité, éviter toute menace directe ou sous-entendue et respecter le rôle et la légitimité du syndicat.<sup>15</sup>

[43] L'importance du respect du monopole de représentation du syndicat dans un contexte de négociation collective a été maintes fois soulignée en jurisprudence. Ainsi, en 2009, dans une affaire où une ordonnance était recherchée contre une université pour avoir communiqué des offres directement aux salariés, la Commission des relations du travail apportait des nuances sur la jurisprudence antérieure rendue dans un contexte de syndicalisation, alors que l'association ne détient pas le rôle d'interlocuteur unique et en soulignant l'importance de l'évolution de la liberté d'association :

[42] Dans notre affaire, l'Université a communiqué directement avec les membres du SGPUM au cours du processus de négociation collective. La question en litige est de déterminer si cette communication directe de l'Université avec les membres du SGPUM, au cours du processus de négociation, constitue une entrave aux activités de négociation collective du SGPUM prohibée par l'article 12 du Code ?

[43] L'Université allègue avoir communiqué avec les membres du SGPUM en respectant les limites posées par les tribunaux en matière de liberté d'expression, notamment celles fixées par le Tribunal du Travail dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 194 c. Disque Americ inc.*, [1996] T.T. 451. Or, dans cette affaire, les critères ont été élaborés dans le cadre d'une tentative de syndicalisation. Dans un contexte de négociation collective, il faut aussi tenir compte des dispositions du Code relatives au monopole de représentation syndicale et à l'obligation de négocier de bonne foi.

[...]

[45] Par ailleurs, depuis ces décisions, la Cour suprême, dans l'arrêt *Health Services and Support c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391, a décidé que la liberté d'association couvre le processus de négociation qui, par conséquent, est maintenant protégé constitutionnellement.

[Notre soulignement]

---

<sup>15</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 4290 c. Municipalité de Sainte-Béatrix*, 2004 QCCRT 0527. Désistement en Cour supérieure, 705-17-001149-044, 7 janvier 2005.

[44] Récemment, le Tribunal réitérait que les dispositions du Code visent à protéger le monopole de représentation syndicale sans influence de l'employeur<sup>16</sup> :

[15] Les articles 13 et 14 du Code interdisent l'intimidation ou les menaces envers les salariés « pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés » ou pour « contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte » du Code.

[16] Il découle de ces dispositions que « (...) *les affaires syndicales constituent une chasse gardée. Un employeur ne peut, d'aucune façon et sous aucun prétexte, s'en mêler et il doit s'abstenir de tout geste ou comportement risquant d'influencer ceux qui y participent* ».

[Notes omises]

[45] Aussi, afin de respecter le monopole de représentation dans un contexte de négociations collectives, l'employeur doit « *mettre d'abord au courant les négociateurs syndicaux et du contenu de sa communication et de la manière dont il entend l'exécuter*<sup>17</sup> ».

[46] Par ailleurs, il est acquis que l'intention coupable n'a pas à être démontrée par la partie demanderesse. Celle-ci peut, pour établir que l'employeur a tenté d'entraver les activités du syndicat, démontrer qu'un employeur raisonnable ne pouvait en ignorer les conséquences, c'est-à-dire qu'il a fait preuve d'imprudence grave, de négligence grossière ou d'aveuglement volontaire. Il n'est pas nécessaire que les actions de l'employeur aient atteint leur objectif, la simple tentative suffit<sup>18</sup>.

## **L'ANALYSE**

### **LE CONTEXTE**

[47] L'employeur est un établissement d'enseignement supérieur, dont fait partie la faculté de droit.

[48] Le 7 novembre 2022, malgré le désaccord de l'employeur sur l'unité de négociation, le Tribunal accrédite le syndicat pour représenter les professeurs à temps plein de la faculté de droit.

---

<sup>16</sup> *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, FAT-COI-CTC-FTQ-TUAC, Section locale 1991-P c. Maisonnette Sud-Ouest, 2024 QCTAT 2539, par. 22.*

<sup>17</sup> *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte Saint-Paul, [1993] T.T. 435, p. 466; Alliance de la Fonction publique du Canada c. FPIInnovations, 2015 QCCRT 0616, par. 29; Syndicat des salariés de marchés d'alimentation de la MRC du Granit (CSD) c. Loblaw's inc. (Provigo), 2022 QCTAT 4573, par. 14.*

<sup>18</sup> Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE, dans leur ouvrage, Robert P. Gagnon *Le droit du travail du Québec*, 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, par. 396.

[49] Il s'agit du premier groupe de professeurs à se syndiquer chez l'employeur, alors que la vaste majorité de ses employés le sont, ce qui est en soi une situation unique au Québec, comme le souligne le Tribunal dans la décision portant sur l'accréditation<sup>19</sup> :

[67] Troisièmement, contrairement aux autres universités québécoises, l'Employeur est, cinquante ans plus tard, dans la situation unique où ses professeur(e)s ne sont pas syndiqués et où la vaste majorité de ses employés l'est.

[50] L'employeur conteste par pourvoi en contrôle judiciaire cette décision<sup>20</sup>. L'affaire est encore pendante devant la Cour supérieure.

[51] Les parties ont entamé la négociation de la première convention collective en décembre 2022, mais ne sont pas encore arrivées à s'entendre.

[52] Une première journée de grève a eu lieu le 13 février 2024. Puis, le 24 avril suivant, une grève générale illimitée a été déclenchée. Celle-ci a été suspendue le 20 juin 2024. Un nouveau vote de grève est adopté en assemblée syndicale le ou vers le 23 août 2024 et les salariés sont de nouveau en grève illimitée depuis le 26 août dernier.

[53] Les relations sont tendues, tel qu'en témoignent les nombreuses plaintes pour entrave et mesures de représailles pour activités syndicales déposées au Tribunal par le syndicat<sup>21</sup>.

[54] Les parties ont eu l'assistance d'un conciliateur nommé par le ministère du Travail. À la demande de l'employeur, le 24 juillet 2024, le ministre du Travail transfère le dossier à l'arbitrage, malgré l'opposition du syndicat qui souhaite poursuivre le processus de conciliation. Celui-ci a demandé sans succès un sursis de cette décision administrative en Cour supérieure.

[55] Quatre séances de conciliation demeurent prévues au calendrier, du 19 août au 4 septembre 2024. Dans sa décision, la Cour souligne que les négociations demeurent possibles, y compris dans la phase de médiation pré arbitrage<sup>22</sup>.

[56] Le 18 août 2024, le syndicat manifeste à l'employeur son désir de poursuivre la conciliation le lendemain, mais l'employeur refuse en préférant la voie de l'arbitrage.

---

<sup>19</sup> 2022 QCTAT 5216.

<sup>20</sup> 500-17-123248-224.

<sup>21</sup> Deux plaintes sont réglées sans admission de la part de l'employeur, mais à la satisfaction des plaignants par le retrait des mesures, les autres n'ont pas encore fait l'objet d'une décision.

<sup>22</sup> *Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) c. Jean Boulet en sa qualité de ministre du Travail*, 500-17-130955-241, 16 août 2024, par. 52 (pièce FL-3 de l'employeur).

[57] Selon la déclaration assermentée du défendeur Lareau, un point important de désaccord porte sur le régime de retraite.

[58] Le 11 août 2024, le syndicat publie sur un réseau social une note intitulée « *Mc Gill University's Pension Plans : A comparative Summary* », ainsi qu'une capsule vidéo de quelques minutes, dans laquelle l'expert syndical sur la question des régimes de retraite, un professeur de l'Université Carleton, procède à une brève analyse comparative du régime de l'employeur.

[59] Le 19 août 2024, le syndicat publie sur un réseau social une note et une capsule vidéo de six minutes faisant état de leur déception quant à la décision de l'employeur de ne pas n'a pas poursuivre la conciliation prévue initialement le jour même.

## LES COMMUNICATIONS REPROCHÉES ET LEURS EFFETS

[60] C'est dans ce contexte que les actes reprochés ont lieu.

[61] Le 21 août 2024, Robert Leckey, doyen à la Faculté de droit et membre du comité de négociation pour l'employeur, transmet à tous les professeurs de la Faculté un courriel intitulé « *A message from Christopher Manfredi and Fabrice Labeau* ». Ceux-ci décrivent le déroulement des négociations et expliquent pourquoi l'employeur a décidé de ne plus participer à la conciliation, en particulier pourquoi il ne s'est pas présenté à la séance prévue le 19 août 2024. Ils font part de la position du syndicat sur le processus de conciliation. Sans que le message comporte une attaque directe, on peut y déceler des propos tendancieux qui critiquent l'approche du syndicat et le font même paraître incohérent dans sa démarche.

[62] Ce message n'a pas été communiqué au préalable au syndicat. De plus, l'employeur a bloqué la fonction permettant aux destinataires du courriel de répondre à tous.

[63] Le même jour, le président du syndicat écrit au doyen en mettant en copie messieurs Manfredi et Lebeau pour lui demander de cesser l'envoi de tels messages, étant d'avis qu'en les transmettant par courriel et avec en objet l'unique mention « *A message from Christopher Manfredi et Fabrice Labeau* », ils placent les salariés de l'unité de négociation dans une position où ils se sentent obligés de le lire, en s'appuyant sur la jurisprudence.

[64] Également, un professeur membre de l'unité de négociation écrit au défendeur Leckey pour lui demander de ne plus recevoir ce genre de communications, car il se sent obligé de les lire. Il ne reçoit pas de réponse.

[65] Par ailleurs, une autre professeure écrit au défendeur Leckey en lien avec ce courriel afin de savoir si l'employeur entend toujours maintenir sa contestation de l'accréditation. Dans une réponse qu'il lui transmet le 22 août à 9h48, le défendeur Leckey lui répond que c'est le cas, tout en ajoutant un commentaire critique sur le syndicat et sa stratégie :

I suspect that the AMPL could have chosen to suspend negotiations until the certifications matter were resolved definitely, but thought it best to proceed. And I expect you know from the AMPL executive that a procedural motion brought by AMPL unsuccessfully delayed the judicial review by many months, perhaps as much as a year.

[66] À 11 h 17, le 22 août 2024, un nouveau message est transmis par le défendeur Leckey à l'ensemble des professeurs de la Faculté de droit avec en objet : « *McGill Pension Plan* ». Il s'agit encore d'un message de messieurs Manfredi et Labeau que relaie monsieur Leckey.

[67] Le premier paragraphe explique vouloir corriger un document transmis par le syndicat à ses membres faisant une comparaison de différents régimes de retraite. L'employeur allègue que ce document syndical contient de nombreuses erreurs factuelles, des omissions et des fausses représentations :

The document recently posted by AMPL entitled McGill's Pension Plans: A Comparative Summary contains numerous factual errors, omissions and misrepresentations regarding the McGill University Pension Plan (MUPP) and its administration. The document also contains broad statements about pension plans in general in which the information provided is often incomplete and lacking relevant factors and considerations. The document below focuses on correcting the most significant errors with respect to the MUPP and its governance and provides further information and context with respect to the types and the comparison of pension plans more generally. Statements in bold are quoted directly from AMPL's document.

[Notre soulignement]

[68] S'ensuivent des extraits du document syndical portant sur les principales erreurs relevées par l'employeur et sa version dans laquelle il apporte des explications sur des éléments comparatifs soulignés par le syndicat.

[69] Une fois de plus, ce message n'a pas été communiqué au préalable au syndicat et l'employeur a bloqué la fonction permettant aux destinataires du courriel de répondre à tous.

[70] Quelques minutes après l'envoi de ce deuxième courriel, le professeur qui avait demandé précédemment de ne plus recevoir ce genre de communication écrit à tous ses collègues et au défendeur Leckey pour les informer qu'il a déjà indiqué à ce dernier qu'il se sent indisposé par ces communications et que sa demande de ne plus en recevoir est demeurée sans réponse.

[71] Le lendemain, une membre de l'unité de négociation écrit au président du syndicat qu'elle est très préoccupée à la suite de la réception des deux courriels de l'employeur. Elle fait état de nombreuses rumeurs selon lesquelles la crédibilité du syndicat est remise en cause et s'interroge s'il n'y a pas lieu de remettre la grève qui doit débiter le lundi suivant.

### **L'APPLICATION DES CRITÈRES DE L'ORDONNANCE PROVISOIRE AU PRÉSENT DOSSIER**

[72] Le critère de l'apparence de droit est ici satisfait.

[73] Les communications reprochées sont transmises dans un contexte particulièrement délicat, où le syndicat est vulnérable.

[74] Il s'agit d'une première convention collective, les négociations sont ardues et durent depuis près de deux ans, les relations entre les parties sont tendues et litigieuses.

[75] De plus, l'employeur conteste la légalité de l'accréditation. D'ailleurs, la déclaration du défendeur Lareau commence par plusieurs allégués faisant état du caractère inapproprié de l'unité de négociation, **ce qui est sans pertinence aux fins du présent litige si ce n'est de souligner l'opposition de l'employeur à la reconnaissance syndicale.**

[76] Rappelons également que les communications reprochées surviennent juste avant une assemblée syndicale où les salariés doivent décider s'ils reprennent ou non la grève de façon imminente.

[77] Dans un tel cas, l'employeur ne peut communiquer relativement aux négociations qu'avec une extrême prudence. Sur la foi de la preuve documentaire, il n'existe pas en apparence de circonstances exceptionnelles et le syndicat est dans une position de grande vulnérabilité.

[78] L'employeur se défend en expliquant avoir voulu répondre aux deux publications du syndicat. Or, a priori, rien dans les propos de celui-ci ne dépasse le cadre ordinaire de communications que peut avoir une association accréditée avec ses membres. Dans la première, il exprime sa déception que l'employeur ne se soit pas présenté à la séance de conciliation du 19 août 2024 et explique pourquoi il se sent trahi. Dans la deuxième, il expose par le biais de son expert sa position sur le régime de retraite.

[79] Alors que les communications du syndicat sont publiées sur un réseau social, l'employeur utilise plutôt la voie du courrier électronique, en faisant transiter sa position par le doyen de la faculté et supérieur des salariés, qui reçoivent directement les messages. De plus, leur objet ne laisse pas présager la nature de la communication. Au contraire, ils invitent les salariés à prendre connaissance d'un message provenant de la

haute direction de l'employeur. Enfin, bloquer la fonction permettant de répondre à tous, traduit une volonté de contrôler le message dont il impose la lecture.

[80] Selon la preuve administrée, les salariés se sentaient obligés de lire les communications de l'employeur, ce qui en soi, contrevient à la jurisprudence en matière d'entrave, dont il a été fait état précédemment.

[81] Le syndicat n'a pas été avisé ni consulté à ces deux occasions. Pourtant il a été formellement avisé par celui-ci de cesser de le faire. La façon de procéder de l'employeur contrevient également en apparence aux principes bien établis en jurisprudence.

[82] Quant au contenu des deux courriels de l'employeur, ils ne sont pas circonscrits à un énoncé factuel et neutre, mais contiennent des propos tendancieux, sinon directs, qui cherchent à miner la crédibilité du syndicat.

[83] Ainsi, il lui reproche ses stratégies syndicales, le fait de paraître incohérent dans son désir de poursuivre la conciliation et l'accuse de faire de fausses représentations quant au régime de retraite. Sur ce point, John D'Agata, directeur chez l'employeur de la retraite et avantages sociaux, réitère dans sa déclaration assermentée que le syndicat a tenu des allégations qui sont « *misleading* ».

[84] Le défendeur Leckey, pour sa part, entretient une discussion écrite avec un membre de l'unité entre les deux envois et porte un jugement sur la stratégie du syndicat à qui il impute un retard important dans la négociation.

[85] Le syndicat a démontré que vraisemblablement les parties défenderesses cherchent à influencer ses membres à la veille d'une assemblée générale. Il traite d'un des enjeux majeurs de la négociation, soit le régime de retraite, sur lesquels les parties ont des experts, afin de convaincre les salariés non seulement du bien-fondé de sa position, mais en attaquant l'intégrité du syndicat. Il outrepassé son monopole de représentation. Il ne semble pas anodin que l'employeur choisisse de répondre à la publication du syndicat faite le 11 août 2024 relative au régime de retraite 11 jours plus tard et de façon concomitante à la tenue de l'assemblée générale

[86] La liberté d'expression de l'employeur ne peut s'exercer en contravention de la liberté d'association et des balises prévues au Code. Il y a apparence d'entrave aux activités syndicales.

[87] Face à une preuve *prima facie* claire sur ce premier critère, la preuve des deux autres critères n'aurait pas à être aussi convaincante.

[88] Le syndicat a cependant démontré le préjudice sérieux et irréparable qu'il subit. En effet, un de ses membres s'est entretenu directement avec le défendeur Leckey en

lien avec les négociations, alors qu'il est le représentant exclusif. Un autre lui a fait part de ses doutes sur les informations qu'il a véhiculées et a remis en question l'exercice de la grève.

[89] Ainsi, la violation apparente de l'article 12 du Code dans le présent contexte fragilise le rapport de forces au détriment de l'association accréditée. La prépondérance des inconvénients milite donc clairement en faveur d'une ordonnance provisoire afin de le rétablir.

## **LES REMÈDES**

[90] Le syndicat demande à l'audience que le Tribunal accorde les conclusions recherchées dans sa procédure, mais ajoute que l'ordonnance ne soit pas seulement affichée dans l'établissement de l'employeur, mais également communiquée par courriel à tout le corps professoral de l'employeur. Il allègue qu'il est dans l'intérêt général que tous les professeurs soient informés de l'issue du débat.

[91] Le Tribunal considère que cette mesure dépasse ce qui est nécessaire afin de rétablir l'équilibre des forces entre les parties. Il ordonnera cependant que l'ordonnance soit non seulement affichée, mais communiquée par courriel aux membres de l'unité de négociation. Considérant que lors de la dernière grève, l'employeur a fait bloquer l'accès aux salariés de leur boîte courriels, il y a aussi lieu de lui ordonner de leur en donner accès suffisamment longtemps pour que ceux-ci puissent prendre connaissance de l'ordonnance.

[92] Quant à la conclusion selon laquelle les parties doivent s'entendre sur le contenu des communications de l'employeur, il est préférable de laisser le Tribunal disposer de cette question au fond. À ce stade-ci, l'ordonnance de cesser d'entraver ainsi que la communication au préalable dans un délai raisonnable avant l'envoi aux professeurs permettra au syndicat soit de préparer une réplique à ses membres ou d'interpeller le Tribunal avant que la communication soit envoyée.

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

**ACCUEILLE** la demande d'ordonnance de sauvegarde pour valoir jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur le bien-fondé de la plainte;

**ORDONNE** à l'**Université McGill** et à ses représentants de cesser toute forme d'entrave et de ne plus faire d'ingérence dans les affaires syndicales, et ce, d'aucune façon;

**ORDONNE** à l'**Université McGill** et à ses représentants de cesser de communiquer directement avec les membres de l'**Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des**



**professeur.e.s de droit (AMPD) des professeur.e.s de droit (AMPD)** autrement qu'avec un compte rendu factuel et neutre;

**ORDONNE** à l'**Université McGill** et à ses représentants de communiquer préalablement avec la requérante le contenu du texte avant toutes communications aux membres de l'**Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) des professeur.e.s de droit (AMPD)** avec un délai raisonnable;

**ORDONNE** à l'**Université McGill** et à ses représentants d'afficher la présente ordonnance dans un endroit bien visible de toutes les personnes salariées dans son établissement;

**ORDONNE** à l'**Université McGill** et à ses représentants de transmettre par courriel aux membres de l'**Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) des professeur.e.s de droit (AMPD)** la présente ordonnance et d'assurer l'accès à la boîte courriel pendant un délai d'au moins 48 heures ouvrables suivant la transmission de ce courriel.

**RETOURNE** le dossier au greffe du Tribunal afin qu'il convoque les parties pour l'audience sur le fond de la plainte en vertu de l'article 12 du *Code du travail*.



Irène Zaïkoff

M<sup>e</sup> Denis Lavoie  
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.  
Pour la partie demanderesse

M<sup>es</sup> Corrado De Stefano, Frédéric Massé et Patrick Trent  
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., S.R.L.  
Pour les parties défenderesses

Date de la mise en délibéré : 29 août 2024

IZ/bjl