

Les entraves de l'employeur et leurs formes déguisées dans les démarches syndicales au Québec

Denis Brochu,
Lucien Boucher

Département des Sciences Administratives
Université du Québec en Outaouais

SOMMAIRE

Dans un article publié dans un numéro précédent de la revue (Brochu et Boucher, 2005)*, les auteurs ont discuté des limites du droit à la liberté d'expression de l'employeur dans le contexte de l'exercice par les salariés de leur droit à la liberté d'association et des protections offertes par les articles 12, 13 et 14 du Code du travail du Québec. Le présent article poursuit cette discussion en examinant de façon détaillée les différentes entraves pouvant être mises de l'avant par l'employeur, au nom de son droit à la liberté d'expression, eu égard aux démarches syndicales. Sont ainsi tout à tour étudiées, les actions suivantes de l'employeur: l'intervention indirecte de l'employeur, les lettres aux salariés, les convocations à des assemblées de salariés, les préférences syndicales de l'employeur, le soutien à la dissidence, la composition d'un comité de relations de travail, la négociation avec les salariés et, enfin, l'entrave au scrutin.

INTRODUCTION

L'intérêt d'un employeur à ne pas vouloir de syndicat dans son entreprise est certainement manifeste. Le seul fait d'être contraint, à la suite d'une accréditation, de négocier les conditions de travail de ses salariés qu'il avait l'habitude de déterminer unilatéralement peut l'inciter à entreprendre des actions dont l'effet serait dissuasif quant au désir des salariés de se syndiquer. Ces actions peuvent parfois freiner le processus d'accréditation ou à tout le moins le retarder. L'enjeu pour l'employeur est la remise en question de son pouvoir de direction et de contrôle à une époque où les employés se sentent les plus vulnérables. Par ailleurs, à des époques comme celle concernant la révocation d'accréditation (art. 41 C. tr.), l'employeur pourrait se laisser séduire par l'idée de se "débarasser" purement et simplement du syndicat ou encore participer subtilement à la venue d'un autre syndicat plus enclin à partager son point de vue. Enfin, à d'autres époques, l'employeur irait même jusqu'à négocier avec ses salariés. Dans ces contextes, plusieurs types d'actions initiées par l'employeur peuvent constituer une entrave prohibée par l'article 12 (C. tr.) et, partant, une infraction.

Ce sont les faits qui façonnent le droit. Bien avant l'adoption des Chartes, l'analyse de certaines décisions démontre à quel point une situation, selon les circonstances, conduit à une condamnation alors qu'une autre mène à un acquittement.¹ Par exemple, une décision du Tribunal du Travail de l'époque décrit la situation d'un employeur qui remet à chacun des salariés une circulaire indiquant le contenu de la convention collective idéale du point de vue de la compagnie. À l'occasion de la remise de la circulaire, une assemblée générale est convoquée. L'employeur est accusé d'entrave en vertu de l'article 12 (C. tr.) Le juge, Victor Melançon, rend un verdict d'acquittement :

« ... Car il est certain que les mêmes faits matériels, mais entourés de circonstances différentes pourraient être de nature à être jugés des tentatives d'entrave ou de domination mais nous n'avons pas ici, à l'avis du Tribunal, les éléments et les circonstances requises pour ainsi les qualifier.»²

Plus tard, en 1978, une décision rendue par le même Tribunal examine une situation comparable à la précédente où l'employeur est d'accusé d'avoir cherché à entraver les activités d'une association de salariés. L'employeur convoque les salariés de son entreprise à une assemblée à la cafétéria présumément pour les informer des conditions de travail pour l'avenir. Par ailleurs, à cette occasion, il organise et prépare des formules de démission à l'intention des employés. Au moment de l'assemblée, le droit de grève est acquis par

¹ Ce sont des accusations en matière pénale où la preuve des éléments constitutifs de l'infraction doit être faite sans qu'il subsiste un doute raisonnable.

² Alfred St-Germain c. Clix Fastener Co. (1970) T.T. 307, 309.

l'association accréditée. Le juge, René Beaudry, prononce un verdict de culpabilité pour les motifs suivants :

« L'employeur aurait pu se contenter comme cela a été jugé dans l'affaire de Clix Fastener de dire: voici quelles sont les propositions, je ne suis pas d'accord avec les propositions du syndicat. Et vous devez travailler à ces conditions là ou bien vous faite la grève. Alors faire des démarches pour obtenir des démissions, c'est vraiment à mon point de vue, intervenir dans les activités d'une association de salariés. De plus, la preuve est à l'effet que le document qui a été signé par Mademoiselle Valiente a quand même été signé à son travail ; ce n'était pas au moment de l'assemblée que cela se passait. Ce n'était pas la volonté de l'employée. On donne des feuilles aux gens et on leur dit: signez si vous le voulez, vous êtes libres. Dans ce cas-ci, il y a quelqu'un qui s'est présenté pour lui faire signer alors qu'elle était à l'ouvrage, à sa machine. Le soussigné est d'avis que, lorsque on ajoute la promesse formelle d'augmentation de salaire à ces gestes là, bien on y ajoute le glaçage sur le gâteau. »³

La garantie constitutionnelle du droit à la liberté d'expression de l'employeur a-t-elle vraiment modifié l'approche des tribunaux depuis?

1- L'INTERVENTION INDIRECTE DE L'EMPLOYEUR

Dans ce scénario, l'employeur n'intervient pas directement dans la démarche relative à la représentation syndicale. Au contraire, l'employeur cherche à s'immiscer en tentant de camoufler ses actions. Ce camouflage peut prendre plusieurs formes. L'adage bien connu en droit à l'effet que nul ne peut faire indirectement ce que la loi ne lui permet pas de faire directement convient bien à cette situation. D'ailleurs, l'article 12 (C. tr.) utilise le mot « aucun » employeur. L'article 143 (C. tr.) qui sanctionne une infraction à l'article 12 utilise le mot « quiconque ». En conséquence, l'ingérence faite par l'employeur même si elle n'est pas faite directement par celui-ci peut constituer une infraction. La communication du représentant de l'employeur avec des salariés peut avoir pour effet de vicier l'ensemble du processus et ce, même si ce n'est pas l'employeur lui-même qui a orchestré un ensemble d'activités dans le but d'amener les salariés à signer des lettres de démission.⁴

De même, la jurisprudence présente le cas d'un avocat condamné en vertu de l'article 145 (C. tr.) pour avoir aidé un employeur à entraver les activités d'un syndicat.

³ Dominico Christofaro c. Paul Stierferhofer (1978) T.T. 149. 151.

⁴ Distribution aux Consommateurs Ltée et Union des employés de commerce, local 503 T.U.A.C. D.T.E. 89T-75.

La preuve, en l'espèce, révélait les faits suivants. À la suite du dépôt d'une requête en accréditation, une dirigeante de la compagnie visée par la requête rencontrait l'avocat en cause pour lui demander conseil relativement à certains problèmes, entre autres, à la syndicalisation en cours de ses employés. Par la suite, la dirigeante convoque un des employés de la compagnie qui, tout en lui traçant un portrait fort sombre de l'avenir de la compagnie, lui mentionne que la présence d'un syndicat n'aidera sûrement pas les choses.

Elle suggère donc qu'il pourrait se former un "syndicat de boutique" et propose à l'employé de trouver un avocat et de voir avec lui si la constitution d'un tel syndicat est chose possible. Quelque temps après, la dirigeante convoque de nouveau l'employé, avance le nom de l'avocat en cause et lui apprend qu'il a rendez-vous avec celui-ci le jour même. Elle lui remet aussi une somme de 1 040 \$. L'employé rencontre l'avocat et ce dernier lui propose de contester la demande en accréditation. L'employé accepte et remet à l'avocat la somme de 1 000 \$ en gardant 40 \$ pour payer ses transports en taxi. L'avocat prépare alors une intervention au nom de l'employé qu'il envoie au commissaire du travail saisi de la demande en accréditation. Il soutient qu'il représente un groupe de salariés opposés à la demande. Le syndicat alors porte plainte contre l'avocat en vertu des articles 12 et 145 C.T.Q. Le Tribunal du Travail accueille la plainte⁵. La décision est portée en appel devant la Cour Supérieure⁶ qui confirme la décision rendue par le Tribunal du Travail. Notamment, la Cour Supérieure conclut que la somme d'argent était belle et bien une somme destinée au paiement d'honoraires de l'avocat en cause fournie par la dirigeante de la compagnie par l'intermédiaire d'un employé. Le témoignage de la dirigeante était à l'effet qu'il s'agissait d'un simple prêt consenti à l'employé. De plus, la Cour a conclu, sur ce point, que l'avocat en cause savait que la somme d'argent en question provenait de l'employeur. En appel, le verdict de culpabilité a été maintenu⁷. Au sujet de la norme édictée par l'article 12 C.T.Q., le juge Baudoin, au nom de la Cour d'Appel, tenait les propos suivants:

« Ce texte, rappelons-le, vise d'une part à protéger une liberté fondamentale de notre société (le droit à la syndicalisation et à la libre association) et, d'autre part, à sauvegarder l'instrument procédural mis à la disposition des travailleurs pour l'exercice de ces droits. Ces droits peuvent être mis en péril lorsqu'un "employeur" ou une "personne agissant pour un employeur" cherche "d'aucune manière" à "entraver la formation d'une association de salariés" »⁸

⁵ Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8990 c. H. Laddie Schnaiberg (1988), T.T.67.

⁶ D.T.E. 88T-868 (C.S.).

⁷ H.-Laddie Schnaiberg c. Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8990 (1993) R.J. Q. 55 (C.A.).

⁸ Op.cit. Note 7, P. 60.

Rappelant que la substance doit primer sur le formalisme excessif et désuet, la Cour rejette l'appel et maintient le verdict de culpabilité prononcé par le Tribunal du Travail. Fait à noter, le juge Baudoin ajoute en obiter:

« ... il ne fait pas de doute, dans mon esprit, que la valeur fondamentale du respect du droit à la syndicalisation que l'article 12 cherche à sauvegarder est un objectif justifiable dans une société libre et démocratique »⁹

On constate également dans ces causes que le droit à la liberté d'expression garanti par les Chartes n'est pas invoqué. Il y a dans ces situations une violation de la loi. On sait par le biais de la jurisprudence déjà citée, notamment « *Disque Americ Inc.* » et autres que le droit à la liberté d'expression de l'employeur est limité et que l'exercice de ce droit doit être empreint d'une très grande modération. Peut-on parler de modération quand le droit à la liberté d'expression vise un objectif prohibé par la loi? On ne peut ici parler de droit à la liberté d'expression protégée par les Chartes quand la preuve démontre des manœuvres déloyales qui exploitent la naïveté ou la vulnérabilité de certaines personnes. Il est à noter, cependant, que dans un cadre autre qu'une plainte en vertu de l'article 12, l'influence de l'employeur peut être plus facile à démontrer car l'article 12 prohibe également la participation de l'employeur à la formation et à l'administration d'un syndicat et de ses activités. Ainsi, le Code du travail n'empêche pas que s'établissent entre les parties des rapports courtois. Il prohibe toutefois une relation telle que l'indépendance syndicale ne caractérise plus les rapports patronaux-syndicaux.¹⁰

2- LA LETTRE AUX SALARIÉS

Le droit à la liberté d'expression englobe tant l'expression écrite que l'expression orale. C'est dans ce cadre qu'il faut se demander quelles sont les limites imposées à un employeur dans ses propos écrits. Jusqu'en 1984, il s'avère que les arguments fondés sur les Chartes des droits et libertés au sujet des articles 12 à 14 n'ont presque jamais été soulevés. Une affaire décrit la situation d'un employeur qui transmet aux salariés en grève copie d'une lettre adressée aux dirigeants syndicaux de l'association internationale leur demandant d'intervenir dans le dossier de négociation. Le juge Saint-Arnaud conclut que ce geste vise à entraver les activités du syndicat ce qui est prohibé par l'article 12 (C. tr.) Le geste de l'employeur de s'adresser directement aux employés pour faire en sorte que soit modifiée la composition de la table de négociations ne relève pas du ressort de celui-ci. Par le fait même, l'employeur a cherché à entraver les activités syndicales ce qui est suffisant pour entraîner sa condamnation.¹¹ On peut se demander, au fond, si l'employeur a le droit de

⁹ Op. cit. Note 8, P. 60. Ont souscrit à l'opinion du juge Baudoin les juges Gendreau et Deschamps. (Cette dernière est maintenant juge à la Cour Suprême).

¹⁰ Syndicat des employés et employées de Tremcar Iberville c. Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9414, D.T.E., 99T-220.

¹¹ Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce local 501, c. Steinberg Inc. D.T.E., 89T- 617.

s'exprimer. En dépit des Chartes, la jurisprudence est très exigeante à l'endroit d'un employeur qui choisit d'écrire aux membres du syndicat. Elle tend davantage à renforcer les prohibitions du Code du travail que le droit à la liberté d'expression. Ainsi, la jurisprudence affirme :

« Rien n'interdit à un employeur de communiquer directement avec ses employés syndiqués, pour autant qu'il ne cherche pas à négocier directement avec eux. »¹²

Il n'en demeure pas moins qu'une telle démarche, qui est exceptionnelle, peut porter atteinte au droit à la liberté d'association compte tenu de la nature du message. Le juge Saint-Arnaud ajoute les commentaires suivants :

« En toutes circonstances, le message de l'employeur doit non seulement être rigoureusement exact quant aux faits, mais il ne doit être ni intimidant, ni coercitif, ni menaçant et il ne doit pas chercher à miner la viabilité ou la crédibilité du syndicat ni à le noircir aux yeux des employés. »¹³

Le juge Saint-Arnaud indique également que l'impact d'une lettre envoyée au domicile des salariés est différent de celui d'une communication affichée sur les lieux du travail. De même, selon lui, la lettre qui invite les employés à prendre leur avenir en mains est une tentative à peine déguisée de les inviter à changer de syndicat. Sur le tout, le juge Saint-Arnaud conclut que la preuve établit hors de tout doute raisonnable que l'employeur a cherché à entraver les activités du syndicat.

Avec une telle vision du droit à la liberté d'expression, il n'est pas étonnant qu'une jurisprudence favorable au droit à la liberté d'association se soit développée. Ne sommes-nous pas en train de diluer de façon trop importante le droit à la liberté d'expression en l'assujettissant à une norme trop contraignante, à savoir le message rigoureusement exact quant aux faits. On n'a qu'à penser, en pratique, à la façon dont se déroule la négociation et l'utilisation de moyens de pression. Il s'agit là d'une norme plus ou moins raisonnable. Par ailleurs, on comprend que l'essence de l'article 12 (C. tr.) est d'empêcher l'employeur de dominer, d'entraver, de financer ou de participer aux activités de l'association. Est-ce à dire que le droit à la liberté d'association va jusqu'à empêcher l'employeur d'émettre une opinion quant au syndicalisme lui-même? La norme ainsi établie par la jurisprudence peut conduire à un résultat pour le moins paradoxal. L'employeur jouit du droit à la liberté d'expression mais pas en ce qui touche les affaires syndicales, du moins en général.

¹² Fleury c. Épiciers unis Métro Richelieu Inc. D.T.E. 96T-1140.

¹³ Op. cit note 12.

Cette tendance est constante comme l'illustre la décision du juge, Robert Auclair, du Tribunal du travail dans une affaire de « *Sobeys Inc.* numéro 650 ». ¹⁴ Cette affaire concerne le contenu d'une lettre remise aux salariés peu de temps après le dépôt d'une requête en accréditation en 1993. La lettre en cause avait été rédigée en juillet 1991 alors qu'il y avait eu une campagne d'organisation syndicale. La preuve révèle que la lettre n'avait pas eu à être distribuée parce que la tentative syndicale n'avait pas réussi. Le texte de la lettre avait alors été révisé par les avocats de la compagnie puis, celle-ci avait été traduite en français. La lettre est longue et contient le point de vue de Sobeys sur la présence syndicale dans une entreprise en général et dans la sienne en particulier. Le juge Auclair commente certains passages de la lettre. Ainsi, il est d'avis que le passage suivant est explicite, pas du tout équivoque, qui envoie un message clair à toute personne qui aurait envie de tenter une expérience syndicale :

« Jamais les employés à temps plein ou les employés permanents à temps partiel d'un magasin syndiqué de Sobeys n'ont bénéficié d'un salaire ou d'un régime d'avantages sociaux supérieurs à celui des employés non syndiqués qui accomplissent un travail équivalent dans le même marché. » ¹⁵

Poursuivant son analyse de la lettre, le juge note également que Sobeys omet un détail important quand elle écrit que la Loi sur les normes du travail, de l'époque, protège les salariés dans le cas de cessation d'emploi ou de mise à pied. En effet, cette protection, dit-il, ne couvre pas les salariés qui ont moins de trois ans de service. Il ajoute qu'il est difficile de voir là simplement un lapsus : il s'agit d'une omission importante qui a pour effet de donner une information erronée en droit. ¹⁶ Enfin, selon lui, la comparaison du précompte syndical avec les impôts a une résonance plutôt négative. De même, l'invitation de démissionner du syndicat au plus tôt avec la mention de la dénomination et de l'adresse des deux principales centrales syndicales au Québec est un geste significatif. ¹⁷

Sur le tout, le juge conclut :

« Sobeys a beau écrire : “ Vous êtes libre de vous joindre à un syndicat ou de retirer votre affiliation à un syndicat... Quelle que soit votre décision, nous la respecterons, mais elle doit être prise en ayant à l'esprit l'état du droit sur cette question ainsi que les effets qu'elle aura sur nos relations futures”, cette affirmation du respect de la volonté des salariés est noyée dans tout le reste de la lettre, dont la seule interprétation possible est : les

¹⁴ Roger Gauthier c. Sobeys Inc., numéro 650, (1995), T.T. 131.

¹⁵ Op. cit. note 14, p. 141.

¹⁶ Op. cit. note 14, p. 141.

¹⁷ Op. cit. note 14, p. 141 et 142.

employés ne gagnent rien à se syndiquer chez Sobeys, au contraire. Ils s'engagent dans l'inconnu et risquent d'être perdants au change...

Sobeys préfère ne pas avoir de syndicat chez elle. S'il y en a un, elle s'accommodera de cette situation, mais ce geste aura des effets sur les relations futures avec le personnel. Elle laisse donc entendre qu'un durcissement de son attitude est alors à prévoir. Toutes ces choses sont dites avec élégance, finesse et sur un ton personnel : « Puis-je retirer mon adhésion au syndicat? », etc. Le ton est poli, mais la menace est là... subtile, pour ne pas dire insidieuse... Cette lettre ne vise donc pas uniquement à donner de l'information au personnel; elle est plutôt écrite, incontestablement, avec l'intention de convaincre le lecteur qu'il n'a pas raison de se syndiquer. »¹⁸

Clairement, selon le juge Auclair, l'employeur a dépassé les frontières de ce qui est permis. Il ne croit pas que celui-ci en faisant remettre cette lettre aux salariés ait voulu tout simplement les informer de leurs droits. En conséquence, il déclare l'employeur coupable de l'infraction prévue à l'article 12 (C. tr.) Fait intéressant, le juge Auclair s'appuie sur la décision du juge Brière dans « *Caisse Populaire Desjardins de Côte St-Paul* »¹⁹ et accepte au départ le point de vue que celui-ci exprimait dans les termes suivants :

« Comme la constitutionnalité de l'article 12 n'est pas ici attaquée, il s'agit uniquement de l'interprétation d'une manière la plus compatible possible avec les droits fondamentaux que sont la liberté d'expression et la liberté d'association. »²⁰

Il est donc possible de faire coexister le droit à la liberté d'expression de l'employeur et celui du droit à la liberté d'association des salariés à la lumière de l'article 12(C. tr.) C'est une question, semble-t-il, d'attitude et de contexte.

On notera, par ailleurs, que ce jugement a fait l'objet de deux appels.²¹ La constance dont nous parlions au sujet de l'attitude du Tribunal du travail en ce qui concerne l'article 12 (C. tr.) n'a pas été remise en question même si les deux appels ont été accueillis. Dans le cas de l'article 12 (C. tr.), les nuances, quant aux conséquences qui découlent des faits, sont importantes. Le juge André Trottier de la Cour Supérieure le démontre habilement. Dans le premier dossier en appel, celui concernant la lettre distribuée aux salariés, il accueille l'appel pour le motif que le juge du Tribunal du travail a rejeté à tort la demande de non-lieu présenté par l'employeur en vertu de l'article 210 du Code de procédure pénale. Ce

¹⁸ Op. cit. note 14, p. 142.

¹⁹ Op. cit. note 14, p. 138.

²⁰ Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. La Caisse Populaire de Côte St-Paul 1993) T.T. p. 435, p. 455.

²¹ Sobeys Inc. c. Gauthier D.T.E. 96T-1077 et Sobeys Inc. c. Gauthier D.T.E. 96T-1078.

n'est qu'en " obiter " qu'il ajoute que, n'eût été ce motif de réformation du jugement attaqué, la Cour aurait rejeté l'appel au motif que les propos tenus par l'employeur dans la lettre distribuée aux salariés dépassent la mesure en regard de certains des critères énoncés dans « *Disque Americ Inc.* ». En effet, dit-il, certains de ses propos prêtaient à confusion et d'autres, relatifs à l'effet de l'arrivée du syndicat sur les relations futures entre l'employeur et les salariés, peuvent être raisonnablement perçus comme un élément d'intimidation. Cette lettre, sous prétexte d'éclairer les salariés par l'exposé du droit applicable, visait à toutes fins utiles, le but prohibé par l'article 12 (C. tr.)

Dans le deuxième dossier en appel, le juge Trottier accueille l'appel et casse la déclaration de culpabilité contre l'employeur. La plainte pénale déposée en vertu de l'article 12 (C. tr.) concernait la tenue de la réunion ordonnée par le vice-président aux ressources humaines et à laquelle était convoquée tous les employés. Le jugement du Tribunal du travail est-il vraiment remis en question par le juge Trottier? Nous ne le croyons pas. Il est vrai qu'en référence à « *Disque Americ Inc.* », celui-ci est d'avis qu'on ne peut s'en tenir à l'ancien concept de "neutralité" appliqué par le Tribunal du travail au sujet du cas à l'étude. Par ailleurs, il enchaîne en affirmant que la preuve contradictoire ne pouvait conduire à une déclaration de culpabilité. L'extrait suivant s'avère déterminant:

« La preuve était contradictoire et révélait que, au cours de la réunion, les employés ont discuté ferme et que la teneur des propos du représentant de l'employeur a varié selon l'entendement et les émotions des témoins entendus en poursuite et en défense. Il est vrai que le représentant de l'employeur a affirmé que les conditions de travail n'étaient pas meilleures dans les magasins où les salariés étaient syndiqués. Il faisait alors une comparaison de fait entre deux systèmes de relations de travail. Il ne s'agit pas d'une négation des avantages du syndicalisme. De plus, il n'y a eu ni menaces ni promesses. Au contraire, à maintes reprises, le représentant de l'employeur a dit aux salariés que leur choix serait respecté. »

Cet extrait, le juge Trottier le complète en ces termes :

« Au regard de la preuve, qui ne contredit aucunement la véracité de l'association du représentant de l'employeur au sujet des conditions de travail des salariés syndiqués et non syndiqués, de la jurisprudence, de la notion d'entrave et des droits et obligations créés par les Chartes notamment le droit à la liberté d'expression, on ne pouvait conclure que l'élément intentionnel de l'infraction d'entrave était prouvé. »

Que faut-il en conclure? Tout simplement, que le poids de la preuve (nous sommes en matière pénale), à son avis, n'était pas suffisant. Le concept de neutralité est peut-être devenu moins strict mais pas au point où l'employeur peut dire ce qu'il veut et quand il veut. L'appréciation de la preuve peut varier en regard des mêmes principes. À preuve,

dans le premier dossier en appel, le juge Trottier aurait conclu qu'il y avait entrave; dans le second, il conclut qu'il n'y avait pas entrave. À ce sujet, on notera que la requête pour permission d'en appeler à la Cour d'appel a été rejetée.

Le Tribunal du travail a-t-il interprété trop largement l'article 12 (C. tr.) à un point tel, à notre avis, que cette interprétation déborde peut-être le cadre strict de l'article qui s'entend à la formation de l'association et à ses activités? D'aucune façon, l'article 12 ne prohibe-t-il le droit à la liberté d'expression de l'employeur. Le droit à la liberté d'expression de l'employeur ne lui permet pas de s'immiscer dans les affaires internes de l'association de salariés. Mais, était-il dans l'intention du Législateur, à l'époque de l'adoption du Code du travail en 1964 et encore aujourd'hui, de littéralement bâillonner l'employeur dans l'exercice de son droit à la liberté d'expression, de museler celui-ci et, partant en pratique, d'empêcher toute forme d'expression quant à la question syndicale?

Il n'y a pas de Charte des droits et libertés de la personne en 1964. Celle-ci a préséance sur les autres lois car elle offre des garanties de nature constitutionnelle. Rien ne permet de restreindre une liberté fondamentale sauf en accord avec les règles spécifiquement prévues dans les Chartes. Il en est de même des articles 13 et 14. L'article 14, en particulier, parle de tout autre moyen pour contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code. Cela ne peut, à notre avis, être un obstacle à l'envoi d'une lettre sobre, non menaçante ni coercitive. En soi, l'envoi d'une lettre aux salariés n'est pas prohibé. Tout demeure une question de contenu et de ton ce qui va dans le sens de la décision du juge Trottier de la Cour Supérieure.

D'ailleurs, une décision de 1999 confirme que la modération est de mise. Celle-ci mène au rejet d'une accusation contre un employeur qui a affiché une lettre reçue d'un client qui annulait sa commande en raison de la grève appréhendée. Le juge Paul Yergeau du Tribunal du travail écrit :

« Depuis l'avènement des chartes des droits et libertés, les différentes instances judiciaires ont statué que l'employeur pourrait s'adresser à son personnel en maintenant la réserve appropriée. L'employeur a-t-il dépassé cette réserve? Il a affiché une missive qui ne vient même pas de lui. Il informe ses salariés d'une lettre qu'il a reçue. Le contenu de la lettre n'est aucunement mis en cause. Tout le monde s'attend à des jours difficiles si une grève est déclenchée. Les parties sont dans un processus de rapport de force. Il y a peut-être une maladresse de l'employeur d'informer ses salariés avant de communiquer cette lettre aux officiers syndicaux. Il y a peut-être un manque de respect en se faisant; mais en quoi a-t-il tenté d'entraver les activités. La preuve ne démontre en rien que des activités syndicales ont été entravées. Le seul reproche que l'on fait à l'employeur, c'est d'avoir affiché un document qui tantôt a choqué, tantôt a laissé indifférents certains salariés. En quoi les activités syndicales ont été entravées (sic). La preuve est nette.

La grève a été déclenchée par la suite comme elle avait été votée et sans obstruction de la part de l'employeur. »²²

3- LA CONVOCATION PAR L'EMPLOYEUR D'UNE ASSEMBLÉE SYNDICALE

En l'espèce, il ne saurait être question d'une assemblée syndicale directement convoquée par l'employeur. Il est de l'essence même de l'article 12 (C .tr.) de prohiber cette ingérence de l'employeur dans les affaires syndicales. Cependant, une nuance doit être apportée. Un employeur pourrait convoquer ses salariés à une réunion dont l'ordre du jour est général et à l'occasion de laquelle la question syndicale est susceptible d'être abordée. Durant cette assemblée, il est probable que l'employeur tienne des propos peu flatteurs à l'endroit des syndicats. Une telle réunion peut-elle constituer une entrave aux activités syndicales? Dans l'affaire « *Disque Americ Inc.* », le juge en chef adjoint Bernard Lesage, propose des critères qui permettent à l'employeur de manifester son opposition à la syndicalisation et cela, sans commettre d'infraction.

On sait déjà à la lumière de ces critères que le droit à la liberté d'expression de l'employeur confronté à la syndicalisation de ses salariés est relatif. La reconnaissance de ce droit à la liberté d'expression limité dans ses effets prévoit, notamment, que l'employeur doit tenir des propos défendables qui ne peuvent tromper; qu'il ne peut faire de promesses; qu'il doit éviter tout style outrancier ou pathétique de même qu'il doit s'adresser à la réflexion de ses salariés et non soulever leurs émotions. Au fond, il s'agit d'une neutralité relative. Pourtant, manifester son opposition devrait signifier prendre parti.

Par analogie, un politicien tient un discours critique sur l'efficacité du gouvernement en matière de santé. Dans les circonstances, il faut s'attendre à ce qu'il s'agisse véritablement d'une attaque contre le gouvernement. Le droit à la liberté d'expression, dans ce contexte, serait privé de son essence si on devait l'examiner à la lumière des critères élaborés dans « *Disque Americ Inc.* ». Toutefois, même en politique, il y a des règles. Elles ne sont tout simplement pas les mêmes que celles qui déterminent la liberté d'un employeur en contexte syndical. Le droit à la liberté d'association ne jouit pas pour autant d'un statut supérieur par rapport à celui du droit à la liberté d'expression.

Cependant, dans l'ensemble des droits fondamentaux, il semble bien qu'il ait besoin d'être plus protégé et, par voie de conséquence, que le droit à la liberté d'expression de l'employeur soit plus sévèrement encadré. Les critères sont-ils trop rigides au point où la moindre influence négative risque de conduire à une condamnation? On peut le penser. Les tribunaux, à ce sujet, n'hésitent pas à envisager l'application de l'article 9.1 de la Charte

²² Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA Canada c. François Tardif et une autre (1999), R.J.D.T. 1155, p. 1160 et 1161.

québécoise ou encore de l'article 1 de la Charte canadienne. Le juge Lesage aura peut-être senti la nécessité de repenser les paramètres d'évaluation concernant les restrictions imposées au droit à la liberté d'expression par rapport au droit à la liberté d'association. La démarche est plus que louable. Cependant, il faut s'assurer que le milieu du travail puisse distinguer l'exercice légitime du droit à la liberté d'expression de la manœuvre d'intimidation ou d'entrave. Ceci n'est pas toujours évident.

Dans l'état actuel des choses, il semble clair qu'un employeur dépasse la mesure quand il oblige des salariés à écouter une prétendue réplique qui s'avère davantage une attaque plutôt qu'un simple exposé factuel. Quand certains employés sont tenus d'assister à une assemblée suivant les directives de leur supérieur immédiat et que celle-ci a lieu durant leur quart de travail, il s'agit alors, selon le juge en chef adjoint Lesage, de l'exercice par l'employeur de son autorité juridique pour forcer les salariés à écouter ses propos antisyndicaux.²³ Le salarié n'a donc pas le choix. Il doit écouter. A-t-il alors vraiment le choix entre refuser ou accepter librement l'opinion de l'employeur? Il est certes permis d'en douter sérieusement.

La perspective développée par le juge Lesage dans « *Disque Americ Inc.* » a fait l'objet, à la même époque, d'un examen complet par le juge Marc Brière du Tribunal du travail dans l'affaire du « *Pavillon St-Joseph, Infirmerie des Sœurs de Ste-Croix* »²⁴. Quoique celui-ci exprime des réserves au sujet d'un des critères élaborés par le juge en chef adjoint Lesage, il se déclare généralement en accord avec les propos de celui-ci. Le juge Brière en arrive à la conclusion que l'employeur a contrevenu à l'article 12 (C. tr.). Il justifiait sa conclusion de la façon suivante :

« Or les communications entretenues par le directeur des ressources humaines avec un groupe de salariées constituaient une intimidation ou une menace visant à obtenir la tenue d'une nouvelle assemblée syndicale afin de renverser de tout urgence le vote rejetant les offres patronales, ce qui a été présenté comme étant le seul et unique moyen d'éviter le lock-out. Par ailleurs, la preuve établit que le directeur des ressources humaines a convoqué des salariées en les invitant à le rencontrer près de son bureau. Même s'il l'a fait avec une certaine réserve, on doit aussi conclure qu'il a animé l'assemblée. Cette dernière ne s'est pas déroulée dans le cadre normal de la marche de l'entreprise mais dans celui, fort exceptionnel, d'une menace imminente de lock-out que l'employeur a laissé planer à la suite du rejet de ses offres dites définitives. »²⁵

²³ Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. *Disque Americ Inc.*(1996) T.T. 451

²⁴ (1996) T.T. 593.

²⁵ Op. cit. note 24, p. 594.

On peut penser ici, comme le faisait remarquer le juge Brière, que le juge Lesage en serait arrivé à la même conclusion. Il ne s'agit pas ici de propos antisyndicaux sous forme d'opinion mais bien d'une menace de lock-out. Dans les faits, le lendemain de la réunion syndicale, l'employeur décrétait le lock-out.

Dans une décision encore plus récente, le juge Jean-Jacques Croteau de la Cour Supérieure²⁶ tient sensiblement les mêmes propos que le juge Brière dans une affaire où un employeur présente une requête en injonction provisoire visant à suspendre la demande de nomination d'un arbitre afin de déterminer le contenu d'une première convention collective selon les articles 93.1 et suivants (C. tr.) La requête de l'employeur fut rejetée.

Les faits à l'origine de cette requête sont les suivants. L'employeur exploite une scierie employant 23 salariés. Le syndicat a été accrédité le 1^{er} juin 1999 et, dès le mois de juillet, il a proposé à l'employeur d'entamer les négociations le 26 août suivant. Certains différends ont divisé les parties au cours des premiers mois et, le 12 octobre 1999, aucune rencontre n'avait encore eu lieu. À la suite d'une demande du syndicat, le ministère du Travail a désigné un conciliateur. Malgré plusieurs séances de négociation, rien de constructif n'en est ressorti si ce n'est la prétention de l'employeur qu'il a le droit de soumettre une offre globale et finale relativement au contenu de la première convention collective. À son avis, cette offre doit être présentée par le syndicat à ses membres convoqués en assemblée générale à cette fin. Le syndicat refuse. De son côté, le syndicat allègue que l'employeur cherche à gagner du temps afin d'être en mesure de déposer, à compter du 2 juin 2000, une requête en révocation d'accréditation (art. 41 et 22 (b.1) C. tr.).

Tout d'abord, le juge Croteau établit un premier principe :

« En vertu des dispositions du Code, les dirigeants syndicaux et leur mandataire avaient pleine autorité pour rejeter la dernière offre globale et finale de l'employeur. Rien ne les obligeait à tenir un scrutin secret à l'égard de celle-ci. La liberté pour les salariés de constituer une association bénéficie d'une protection constitutionnelle, et la Cour doit s'assurer qu'elle ne leur est pas niée, qu'ils ne sont pas restreints ni troublés dans leur exercice. »²⁷

Par la suite, il réitère ce qui a toujours été constant dans la jurisprudence du travail :

« En vertu de l'article 12 (C. tr.), l'employeur ne peut s'ingérer dans les activités du syndicat. Or, vouloir l'obliger à tenir une assemblée est une tentative d'ingérence, car seuls les membres peuvent exiger la tenue d'une telle assemblée. Le Code du travail met l'accent sur le rôle dominant que

²⁶ Jean Riopel Inc. c. Syndicat des salariées et salariés des scieries de Lanaudière (C.S.N.) D.T.E. 2000T-519.

²⁷ Op. cit. note 26.

doit jouer le syndicat dans le contexte de négociation d'une convention collective, et c'est pourquoi il est investi du pouvoir de faire des actes reliés à ses fonctions de négociateur. S'il doit y avoir un contrôle de la conduite syndicale, il ne peut être effectué que par ses membres, seules personnes intéressées. L'employeur doit être considéré comme un tiers. »²⁸

Par hypothèse, on peut ici se demander si l'employeur pouvait transmettre directement aux salariés le contenu de son offre sans menace, ni promesse dans le strict but de les informer. Y- aurait-il alors, de sa part, ingérence ou entrave au sens de l'article 12 (C. tr.)? Vu ce qui précède, même si le sujet n'était pas de nature pénale, on peut croire que ce serait le cas. Par ailleurs, l'employeur ne pourrait-il pas en vertu de son droit à la liberté d'expression dénoncer, le cas échéant, l'entêtement des dirigeants syndicaux en réaction à ce qu'il propose? À la limite, les critères de « *Disque Americ Inc.* » n'invalideraient pas une telle démarche. Souvent, dans des cas semblables, la solution est celle du compromis.

L'introduction dans le Code du travail en 2001 de l'article 58.2 offre, à notre avis, cette solution. On notera ici qu'il ne s'agit pas d'une modification mais bien d'un ajout. Celui-ci prévoit qu'un employeur peut demander à la Commission des relations du travail que celle-ci ordonne à une association accréditée de tenir, à la date ou dans le délai qu'elle détermine, un scrutin pour donner à ses membre compris dans l'unité de négociation l'occasion d'accepter ou de refuser les dernières offres que lui a faites l'employeur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties.

L'objectif ici paraît évident. Il s'agit d'éviter les situations où l'employeur cherche, sous le couvert de son droit à la liberté d'expression, à influencer, intimider ou menacer les salariés en convoquant lui-même une assemblée qui mènerait à un scrutin. D'ailleurs, l'article ajoute que le scrutin est tenu sous la surveillance de la Commission et selon les règles qu'elle détermine. De plus, les desseins de l'employeur ne peuvent être matière à prétexte. En effet, une ordonnance semblable n'est rendue que si la Commission estime qu'une telle mesure est de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective. Comme dans l'affaire « *Pavillon St-Joseph, Infirmerie des Sœurs de Ste-Croix* »²⁹, l'obligation de négocier de bonne foi (art. 53, al.2 C. tr.) accompagne cette disposition. C'est sans doute la raison pour laquelle la Commission ne peut ordonner la tenue d'un tel scrutin qu'une fois durant la phase des négociations d'une convention collective. En accordant un tel droit, n'est-ce pas là exercer un contrôle sur le droit de l'employeur de parler à ses salariés et de se réclamer de son droit à la liberté d'expression?

²⁸ Op. cit. note 26.

²⁹ Op.cit.note 24.

4- LA PRÉFÉRENCE SYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

L'exercice du droit à la liberté d'association par les salariés implique non seulement que ceux-ci puissent se syndiquer une première fois mais également, dans les situations prévues au Code du travail, qu'ils puissent changer d'allégeance syndicale (article 22, b.1, b.2, c, d, e C.tr.). Ce sont essentiellement des occasions de remise en question. Ainsi, l'accréditation peut être demandée par une association de salariés dans une période fixe prévue par le Code précédant l'expiration d'une convention collective. Cette période est appelée « *période de maraudage* ». L'accréditation peut aussi être demandée par une association de salariés après un certain temps suivant l'obtention de l'accréditation ou suivant l'expiration d'une convention collective. Il s'agit là de situations où les salariés peuvent reprocher à leur association accréditée de ne pas être efficace et de ne pas réaliser la finalité du Code, c'est-à-dire la signature d'une convention collective. Dans tous ces cas, l'association accréditée en place et une ou plusieurs associations de salariés rivales se disputeront l'accréditation. À n'en pas douter, il y aura un conflit intersyndical.

Dans cette conjoncture, il se pourrait que l'employeur « encourage » l'accréditation d'une association de préférence à une autre. Il se pourrait qu'il la « favorise » ou encore qu'il la « domine » pour combattre une association de salariés rivale qu'il veut écarter. Enfin, il se pourrait qu'il cherche plutôt à semer la zizanie parmi les salariés. Quelles sont les limites, le cas échéant, imposées à l'employeur à l'exercice de son droit à la liberté d'expression dans ce contexte?

La jurisprudence, à ce sujet, comme dans les cas discutés précédemment examine le degré d'intervention de l'employeur. Et bien souvent, il s'agit d'une question de preuve. Par ailleurs, il se dégage nettement une tendance. Ainsi, une décision rendue à la suite du rapport d'un agent d'accréditation (maintenant un agent de relations du travail) invoquant le non-respect de l'article 12 (C. tr.) conclut que le fait pour un employeur de manifester une préférence pour un syndicat indépendant plutôt que pour un syndicat affilié ne prouve pas à lui seul qu'il se soit immiscé dans les affaires internes du requérant en accréditation.³⁰ Ajoutons, cependant, que le commissaire du travail conclut également qu'il n'y a aucune preuve démontrant que l'employeur, par des menaces, de l'argent ou autrement, ait tenté de faire du syndicat sa créature ou qu'il ait cherché à l'empêcher d'exister. On peut donc, ici, conclure que l'employeur n'avait d'autre but que d'exprimer sa préférence.

Une autre décision va dans le même sens. Il s'agit d'une affaire impliquant le « *Château Bonne Entente*. »³¹ Celle-ci est une situation de maraudage et visait à faire déterminer par le Tribunal du travail si une association de salariés en cause avait participé à l'infraction prévue à l'article 12 (C. tr.), commise par l'employeur, dans le but de faire

³⁰ « SIL » Syndicat indépendant Lionic et Produits Lionic Ltée D.T.E. n° T82-732.

³¹ Confédération des syndicats nationaux et syndicat des salariés du Château Bonne Entente c. Union des employés de restauration du Québec, local 102, (1983) T.T.177.

prononcer la dissolution de l'association selon l'article 149 (C. tr.) Certains faits établis devant le Tribunal, à cette occasion, indiquent que l'employeur est allé beaucoup plus loin que de manifester sa préférence à l'égard de l'une ou l'autre des associations en cause. Notamment, l'employeur avait permis à un agent d'affaires du syndicat « *préféré* » de se promener sur les lieux de travail pour obtenir des démissions du syndicat « *maraudeur* », affilié à la C.S.N.. Le juge, Louis Morin, dans sa décision indique aussi que l'agent d'affaires, tout en s'occupant de régler certains problèmes qui se posaient à ce moment, a profité de cette situation pour s'occuper de la campagne de maraudage et que l'employeur fermait les yeux sur cela, voire même en était très content.³²

D'entrée de jeu, le juge Morin s'exprime ainsi :

« Il n'est malheureusement pas exceptionnel de voir des employeurs intervenir dans des campagnes de maraudage. Cette intervention est plus ou moins importante, allant d'une simple indication de préférence au contrôle de l'association de salariés. Cependant, ce n'est pas parce qu'un employeur intervient en faveur d'une association de salariés que l'on doit conclure que l'association est dominée. »³³

Le discours est sensiblement le même que celui du commissaire du travail dans la décision précédente. Cependant, il faut rappeler que le juge Morin n'était pas saisi d'une plainte pénale alléguant une infraction à l'article 12 (C. tr.) C'eût été le cas, qu'à notre avis, l'employeur aurait été déclaré coupable. Il a dépassé les limites de l'expression d'une préférence. Le juge Morin était plutôt saisi d'une demande fondée sur l'article 149 (C. tr.) Les conséquences ne sont donc pas les mêmes. L'association de salariés en regard de cet article doit avoir participé activement à l'infraction prévue à l'article 12. Sur cette question, qui est celle dont il était saisi, le juge Morin, non sans une certaine résignation, conclu en ces termes :

« Or ici, la preuve de telle participation n'est pas évidente, forte, claire. On peut bien penser et je ne suis pas prêt à jeter le blâme sur le syndicat de douter que l'Union y ait participé. Cependant, la preuve rapportée n'est pas assez forte sur ce que dit plus haut pour me convaincre qu'effectivement il y avait connivence entre l'employeur et l'Union. Il n'y a donc pas lieu, dans les circonstances, d'appliquer l'article 149. »³⁴

Saisi d'une demande fondée également sur l'article 149 (C. tr.), le juge, Bernard Prud'homme, en arrive à la conclusion que l'association de salariés a participé à l'infraction perpétrée par l'employeur, prévue à l'article 12 (C. tr.). En conséquence, il prononce la

³² Op. cit. note 31, p. 179.

³³ Op. cit. note 31, p. 182.

³⁴ Op. cit. note 31, p. 183.

dissolution de l'association.³⁵ Cette décision ne s'écarte pas de la ligne de pensée du juge Morin. La preuve, dans ce cas, était tout simplement plus concluante. L'employeur exploite une résidence pour personnes en perte d'autonomie. À une certaine époque, un syndicat (F.T.Q.) obtenait une accréditation. Les relations du syndicat avec la directrice générale, entrée en fonction par la suite et devenue ultérieurement la seule actionnaire de l'entreprise, se sont rapidement détériorées. C'est ainsi qu'au cours d'une période de maraudage subséquente, le syndicat en place F.T.Q. est délogé et un autre syndicat est accrédité. Des salariés de l'établissement prétendent que le nouveau syndicat était dominé, tant au moment de sa création qu'au cours de ses activités ultérieures, par la directrice générale. Ils demandent sa dissolution.

Le principal témoin en demande est une ex-salariée qui a participé à la création de l'association, devenue représentante syndicale et amie de la directrice. Celle-ci a été congédiée après quelques années. Par la suite, ses agissements subséquents auprès des médias et d'un organisme visant la protection des personnes âgées auraient nui à l'employeur. La directrice générale nie en grande partie les propos et les agissements que lui prête l'ex-salariée. Ces faits, en toile de fond, amènent le juge Prud'homme à décider ainsi :

« L'attitude de la directrice lors de son témoignage, ses hésitations, ses silences et ses contradictions amènent le Tribunal à conclure qu'elle n'est pas crédible lorsqu'elle nie sa participation à la création et aux activités de l'association. Cela dit, vu les relations particulières qui existent entre elle et l'ex-salariée sur qui repose l'essentiel de la preuve, il faut examiner avec attention les propos de cette ex-salariée. Rien ne permet de ne pas la croire, quant à l'essentiel, lorsqu'elle fait état du rôle de la directrice dans la remise des cartes d'adhésion accompagnées des cotisations de 2 dollars. La directrice a véritablement joué un rôle clé dans la création de l'association, avec la collaboration de l'ex-salariée, fondatrice et dirigeante de ce syndicat. »³⁶

Ainsi, en regard du droit à la liberté d'expression de l'employeur, on peut affirmer que rien ne s'oppose à ce que ce dernier affiche une préférence. Toutefois, il excède les limites de ce droit quand il dirige, organise ou encore soutient cette préférence au détriment du droit à la liberté d'association des salariés. Deux dernières décisions confirment l'état de la jurisprudence sur cette question.

La première concerne une accusation d'avoir cherché à entraver les activités d'un syndicat en vertu de l'article 12 (C. tr.)³⁷. Elle repose sur les faits suivants. Le syndicat

³⁵ Bisson c. Association des employés de la Résidence du bonheur D.T.E. 98T-194.

³⁶ Op. cit. note 35.

³⁷ Vitriers-Travailleurs du verre, local 1135 c. J.B. Charron (1975) Ltée (1990) T.T. 549.

plaignant est accrédité depuis 1976. La dernière convention collective se terminait le 1^{er} avril 1989. Au début du mois de janvier 1989, l'employeur a donné un avis de négociation. Quelques jours plus tard, un autre syndicat a déposé une requête en accréditation. L'employeur a indiqué alors au syndicat plaignant qu'il ne participerait pas aux négociations tant qu'une décision ne serait pas rendue quant à la requête en accréditation. Celle-ci a été rejetée le 10 juillet 1989. Le syndicat plaignant a fait, à ce moment, une demande de conciliation. À la suite d'une convocation des parties par le conciliateur, l'employeur a fait une demande de remise. Entre temps, il fait une demande en vertu de l'article 42 (C. tr.), vu l'appel de l'autre syndicat de la décision ayant rejeté sa requête en accréditation. Cette demande lui est accordée. Le 22 février 1990, l'appel de l'autre syndicat est rejeté. Le syndicat plaignant fournit alors à l'employeur la liste de ses délégués à l'établissement et le nom de ses représentants au comité de négociation. Le 26 mars 1990, un troisième syndicat dépose une requête en accréditation et transmet à l'employeur ses demandes en vue de la négociation de la convention collective. Enfin, le 9 avril 1990, l'employeur rencontre les représentants de ce syndicat qui n'est pas accrédité. Par la suite, ce syndicat tient une assemblée pendant laquelle il fait rapport aux salariés des négociations en cours. En aucun moment, le syndicat accrédité a-t-il renoncé à son monopole de représentation. Et pourtant, l'employeur accepte de rencontrer un syndicat qui n'est pas accrédité.

L'employeur a-t-il agi par courtoisie, complaisance, naïveté ou tout simplement dans le but de satisfaire sa préférence? La décision ne le révèle pas. Voici, par ailleurs, ce que le juge, Bernard Prud'homme, avait à dire au sujet du comportement de l'employeur:

« Charron est coupable de l'infraction reprochée. Ainsi, que l'a plaidée la poursuite, une des missions premières d'une association de salariés accréditée est la négociation des conditions de travail des salariés de l'unité de négociation; il y a là activité essentielle. Il saute aux yeux que, si l'employeur dont une telle association représente les salariés accepte qu'une autre association prenne la place, remplisse ce rôle, il y a objectivement entrave aux activités de la première...»

Il y a en l'espèce preuve adéquate de l'intention chez Charron d'entraver les activités du Local 1135. Laissons parler les faits : Charron savait que seul ce local était accrédité et, alors que antérieurement il avait adopté la position de ne pouvoir négocier avec qui que ce soit avant clarification de la situation, il accepte gracieusement, sans en dire mot à l'association accréditée, le Local 1135, de « s'asseoir » et de négocier avec le Local 644, qui n'a pour statut que celui d'un déposant tout récent d'une requête en accréditation. La déduction qui s'impose est que Charron décide de reconnaître du poids au Local 644 et, par ce biais, de faire « baisser les parts » du Local 1135. »³⁸

³⁸ Op. cit. note 37, p. 552 et 553.

La dernière décision, plus récente, est aux antipodes de toute la philosophie des rapports collectifs de travail et de la finalité de sa reconnaissance qu'est le Code du travail. Il s'agit d'une requête en accréditation d'une association de salariés concurrente accueillie par un commissaire du travail.³⁹ Les faits à l'origine de cette affaire sont les suivants.

Un syndicat requérant (C.S.N.) souhaite représenter tous les salariés de l'entreprise pour lesquels le syndicat intimé détient une accréditation depuis 1988. Une requête, à cet effet, est déposée. Au cours de son enquête, l'agent d'accréditation n'a pu identifier ni interroger un seul membre de la direction du syndicat intimé. Par ailleurs, l'enquête a établi que les trois conventions collectives qui se sont succédé entre 1988 et 1996 n'ont jamais été déposées par le syndicat intimé (art. 72 C. tr.). Cette responsabilité avait été dévolue à l'employeur qui, dans les faits, ne l'a pas remplie. Un nouveau conseil de direction est entré en fonction en 1996 mais n'a pas eu plus de succès dans sa négociation avec l'employeur qui refusait de négocier. Les cotisations syndicales perçues étaient déposées dans un compte géré pour le syndicat. En 1999, elles ont été déposées dans un compte d'épargne stable au nom de l'employeur qui était le seul à pouvoir effectuer des transactions. Le 2 décembre 1999, une assemblée autorisée par l'employeur est tenue sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. À ce moment, les employés sont sensibilisés à l'importance de ne pas adhérer au syndicat C.S.N. pour ne pas mettre en jeu leur emploi. À l'issue de cette rencontre, les employés ont été appelés à signer un billet de démission du syndicat C.S.N.

D'autres rencontres dans le but de réactiver le syndicat intimé et de combattre le syndicat C.S.N. ont eu lieu dans les locaux de l'employeur, et ce, pendant les heures de travail. À l'issue de l'une d'elles, les droits d'entrée sont payés, les cartes d'adhésion sont signées et une nouvelle association voit le jour. Enfin, un nouveau conseil est mandaté en vue de négocier une convention collective. Celle-ci est conclue deux jours plus tard.

Dans cette affaire, on peut dire que la limite est non seulement atteinte mais dépassée. La préférence de l'employeur s'est transformée en domination au point où l'exercice par les salariés du droit à la liberté d'association perdait tout son sens. Ils étaient des otages. La décision du commissaire du travail comporte les commentaires suivants qui ne laissent aucun doute:

« Il est clair que le syndicat était complètement assujéti à la volonté de l'employeur. Jusqu'au dépôt de la requête du syndicat C.S.N., il n'a pas manifesté son intérêt en vue d'assurer la défense de ses membres. Il a laissé le loisir à l'employeur de déposer ou non la convention collective qu'il venait de signer, sans se préoccuper de savoir si cela avait été fait. La domination était telle que, depuis 1996, les conditions de travail étaient

³⁹ Syndicat des travailleurs et travailleuses de Trefflé Goulet et Fils (C.S.N.) et Syndicat des employés de Goulet et Fils Ltée D.T.E, 2000T-750.

négociées individuellement. L'employeur en était même venu à contrôler la caisse du syndicat en 1999. Le dépôt de la requête en accréditation a suscité l'urgence de faire renaître la défunte association pour contrecarrer la démarche du syndicat C.S.N. »⁴⁰

5- LE SOUTIEN À LA DISSIDENCE

Il fût discuté antérieurement des principes élaborés dans l'affaire « *Pavillon St-Joseph, Infirmerie des Sœurs de Ste-Croix* »⁴¹ dans une perspective plus générale. Rappelons que cette affaire présentait le cas d'un employeur qui s'immisce dans le processus de décision syndicale. Essentiellement, les salariés de l'entreprise, à l'occasion d'une assemblée syndicale, avaient rejeté les offres patronales. À la suite de rumeurs de lock-out, une salariée communiquait avec le directeur des ressources humaines qui lui avait dit que la seule façon d'éviter le lock-out était de renverser le vote de rejet des offres patronales. La secrétaire du directeur des ressources humaines a fourni à celle-ci une liste de noms de salariées avec leurs coordonnées afin de les convoquer à une réunion, à laquelle le directeur des ressources humaines a assisté et au cours de laquelle il a répondu aux questions des salariées au sujet de la façon dont elles pouvaient faire renverser le vote. Une pétition visant à demander au bureau du syndicat de reprendre le vote sur les offres patronales a circulé. Le directeur des ressources humaines avait même dit que le vote devait être tenu avant 48 heures, soit avant la date prévue pour le lock-out.

On comprend que l'employeur ait pu suggérer à la salariée de voir à ce qu'une réunion soit convoquée pour reconsidérer les offres patronales en précisant, à la limite, le contenu de celle-ci. D'aucune façon, par ailleurs, doit-il agir de manière à ce qu'une telle réunion ait lieu même si certaines salariées la favorisent. Il doit, à ce sujet, faire preuve de la plus grande réserve et laissé cette initiative aux salariées concernées. Agir autrement conduirait à fausser la finalité même des rapports créés en vertu du Code du travail.

La négociation d'une convention collective se situe au cœur des activités syndicales et se déroule à une table de négociation. Cette négociation s'exerce par les salariés et pour les salariés sans ingérence de la part de l'employeur. Ce n'est pas dans le cadre d'une réunion avec les salariés que l'employeur anime que celui-ci peut se réclamer de son droit à la liberté d'expression quand il s'avère que cette réunion ne se déroule pas dans le cadre normal du fonctionnement de l'entreprise mais plutôt dans un contexte d'affrontement sous la menace d'une lock-out imminent que l'employeur laisse planer et entretient suite au rejet d'offres qu'il qualifiait de « finales ». En réalité, dans l'affaire précitée, l'employeur ne cherchait qu'à diviser les salariées afin de les affaiblir dans l'espoir d'obtenir une

⁴⁰ Op. cit. note 39.

⁴¹ (REMEST) 2005, Vol.1, No. 1, p. 65

acceptation de ses dernières offres sous la menace d'un lock-out. La suite était prévisible. L'employeur a été déclaré coupable d'avoir entravé les activités syndicales.

6- LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR QUANT À LA COMPOSITION D'UN COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

Cette demande peut paraître sans conséquence mais il peut s'agir, dans les faits, d'une façon déguisée pour un employeur de s'ingérer dans les affaires syndicales. L'ingérence peut prendre plusieurs formes. Ce pourrait être de la manipulation, du contrôle, voire même de la domination. Plusieurs conventions collectives comportent certaines clauses visant la création d'un comité de relations du travail, composé de représentants patronaux et syndicaux et dont le mandat est généralement d'assurer le suivi de l'application de la convention collective. En quête de solutions aux problèmes qui peuvent se soulever, il est impératif, d'un point de vue syndical, que les représentants syndicaux conservent leur indépendance. Ainsi, il se pourrait que la demande d'un employeur auprès d'une association accréditée de modifier la composition du comité de relations du travail soulève certaines appréhensions comme ce fut le cas dans une décision concernant un syndicat d'enseignants.⁴²

Dans cette instance, il n'est pas question de plainte pénale. En l'espèce, le recours exercé est celui de l'injonction visant à faire cesser l'ingérence de l'employeur dans les affaires syndicales et à suspendre le statut de certains membres du syndicat et du bureau syndical.

L'employeur exploite une institution d'enseignement privé. Certains membres de la famille de son principal dirigeant, le défendeur, Yvon Forcier, sont des employés du collège; certains (un garçon et une fille) sont membres du bureau syndical. Patrick Forcier, le fils de Yvon Forcier, est élu à ce bureau en octobre 1996 comme vice-président et il démissionne en février 1997. À la suite d'une réunion du comité des relations du travail tenue en février 1997, à laquelle assistait Yvon Forcier, celui-ci écrit une lettre au comité exécutif (bureau syndical) demandant de réviser la représentation du syndicat au niveau du comité des relations du travail. C'est alors que trois membres sur cinq de l'exécutif, incluant la fille de Yvon Forcier, écrivent aux autres membres du syndicat pour convoquer une assemblée générale spéciale. Douze membres du syndicat approuvent cette initiative, dont trois membres de l'exécutif en plus de Jean-Philippe Forcier, l'autre fils de Yvon Forcier, de même que Sylvie Forcier, sa nièce. Le juge, Raymond W. Pronovost, retient également de la preuve que le défendeur, Yvon Forcier, avait fait pression sur son fils, Patrick Forcier, qui avait démissionné de l'exécutif, pour qu'il revienne à l'exécutif, en mentionnant qu'il avait besoin de lui. De plus, Yvon Forcier aurait dit à la présidente du

⁴² Huguette Black et autres c. Yvon Forcier et autres et Syndicat des Enseignants du Collège Moderne de Trois-Rivières (1997) R.J.Q. 2019 - suivi : Requête pour permission d'appeler et pour suspension de l'ordonnance d'injonction interlocutoire accueillie en partie, 1997-06-04 (C.A.Q. 200-09-001482-972.).

syndicat que, si elle ne réunissait pas son exécutif, sa fille, Marie-Claude Forcier, convoquerait le syndicat.

Au stade interlocutoire de la demande en injonction, le juge Pronovost écrit :

« Il est évident qu'il semble y avoir deux groupes dans ce syndicat : un avec les demandeurs et un autre avec les défendeurs, membres du syndicat. Ce dernier groupe, durant l'année 1996, a tenté d'obtenir la désaffiliation du syndicat de leur centrale syndicale. C'est d'ailleurs là tout le nœud du litige. En effet, le groupe des défendeurs veut se désaffilier pour, selon ce que la preuve nous révèle, se joindre à un syndicat dit « de boutique » alors que le groupe des demandeurs veut rester affilié à la C.E.Q. »⁴³

En soi, une demande de modification de la composition d'un comité des relations du travail formulée par l'employeur n'est pas illégale. L'employeur peut exprimer, à ce sujet, son mécontentement, voir même sa frustration. Il peut même reprocher aux représentants syndicaux leur attitude négative qui empêche le comité de réaliser des progrès. Il peut aussi refuser de siéger à ce comité tant que les changements ne sont pas apportés. Toutefois, le droit à la liberté d'expression de celui-ci ne doit pas servir de prétexte à la réalisation d'objectifs cachés comme par exemple, une connivence avec les membres syndicaux de ce comité allant à l'encontre des principes mêmes du droit à la liberté d'association. En d'autres mots, des agissements qui sont contraires à l'esprit et à la lettre du Code du travail que le juge Pronovost décrit de la façon suivante :

« Il est vrai que les membres du syndicat ont le droit d'être en désaccord avec d'autres membres du syndicat; il est vrai que les membres du syndicat ont le droit de pouvoir demander une désaffiliation, de penser qu'il est préférable de ne pas être affiliés et d'opérer en ce sens. Mais ce qui n'est pas correct, c'est que ce soit sous la gouverne de la partie patronale, que ces syndiqués prennent position... Dès que la partie patronale s'ingère par de tierces personnes dans l'administration du syndicat, il y a une apparence de droit pour les membres de ce syndicat pour obtenir que cessent cette ingérence et cette manipulation du syndicat par de tierces personnes qui agissent sous la gouverne de l'employeur. Dès qu'il y a une domination de l'association de salariés par l'employeur, les membres de cette association, peu importe, le nombre, ont le droit de faire cesser cette domination.»⁴⁴

⁴³ Op. cit. note 42, p. 2021.

⁴⁴ Op. cit. note 42, p. 2024.

Par cette décision, dont l'appel a été ultimement rejeté⁴⁵, on peut conclure que la porte est ouverte à un recours beaucoup plus efficace, en termes de résultats, que le recours traditionnel des infractions pénales de l'article 143 (C. tr.). Cela pour plusieurs raisons. Premièrement, le régime de preuve en matière d'injonction (prépondérance de preuve) est moins exigeant que celui en matières pénales (hors de tout doute raisonnable); deuxièmement, le recours en injonction comporte des délais plus courts de par sa nature; enfin, le recours en injonction permet, si le Tribunal y acquiesce, de faire cesser la domination alors que l'infraction pénale, si elle est prouvée, n'entraîne généralement que l'imposition d'une amende relativement peu importante. Cette amende ne conduit pas toujours au résultat escompté. En effet, elle n'offre aucune garantie contre la récidive.

7- LA NÉGOCIATION AVEC LES SALARIÉS

Ce sujet est au cœur de la représentation syndicale. L'objectif premier du Législateur en édictant le Code du travail est de favoriser l'établissement de rapports collectifs du travail. Depuis l'adoption de la Loi instituant une Commission de relations ouvrières⁴⁶, cet objectif demeure le même. L'accréditation, dont les conditions d'acquiescement ont été assouplies au gré des époques, a toujours été la reconnaissance en droit que les salariés visés sont représentés par une association qui, par l'effet de la loi, devient alors le seul interlocuteur valable. Elle détient le monopole de représentation (art. 69 C. tr.) et le Code oblige l'employeur à la reconnaître (art.141 C. tr.). Une fois son caractère représentatif vérifié, sa légitimité lui permet de s'imposer auprès de l'employeur en l'obligeant à négocier une convention collective ou son renouvellement (art.53 C. tr.). Il est inconcevable qu'un employeur puisse alors négocier directement avec les salariés.

Par ailleurs, on peut se demander, malgré ce qui précède, si celui-ci peut, par exemple, faire part aux salariés de sa position, échanger de l'information, recevoir des commentaires des salariés ou encore, discuter avec ceux-ci sans contrevenir aux prohibitions du Code du travail. Voilà autant de questions dont l'examen est susceptible de mettre en lumière les limites du droit à la liberté d'expression de l'employeur dans ce contexte.

Cet examen, comme c'était le cas dans les situations précédentes, s'intéresse surtout à la prohibition de l'article 12 (C. tr.). Une première décision rendue par le juge, Bernard Prud'homme, assimile la négociation directe avec les salariés à de l'ingérence dans les affaires syndicales.⁴⁷

Dans les faits de cette affaire, il s'agissait d'une réorganisation de service. L'employeur exploite un hôpital de 300 lits et emploie 1 200 salariés. Le syndicat plaignant y représente

⁴⁵ C.A.Q. 200-09-001482-972, 1997-11-05.

⁴⁶ Loi des relations ouvrières S.R.Q. 1941, chap. 162A.

⁴⁷ Syndicat des employées et employés de l'Hôpital Jean-Talon (F.A.S.-C.S.N.) c. Hôpital Jean-Talon D.T.E.98T-128.

environ 500 salariés, comprenant les agents de sécurité. Un service de téléphonie de nuit existait dans l'établissement et requérait les services d'une salariée à temps plein et de deux salariées à temps partiel. La salariée à temps plein de même qu'une salariée à temps partiel avaient annoncé leur départ. L'employeur envisage alors d'abolir le service de téléphonie en transférant la réception des appels aux deux gardiens de sécurité travaillant la nuit. Le syndicat a refusé cette proposition de l'employeur. C'est dire qu'il a été consulté par l'employeur comme le veut la règle en matière de rapports collectifs du travail. L'employeur veut sans doute en profiter pour faire des économies.

Malgré le refus du syndicat, l'employeur décide d'aller de l'avant avec son projet. À cet effet, il mandate le chef du service de sécurité d'en parler aux deux gardiens de nuit. Le syndicat est écarté. Lors de la discussion entre le chef du service de sécurité et les deux gardiens, il est question d'une prime de 14 %. Par la suite, au cours d'une rencontre prévue pour discuter de différents aspects du projet, des représentants syndicaux se sont présentés en compagnie d'un des gardiens. Ils ont quitté les lieux non sans avoir renouvelé leur opposition au projet. Le syndicat prétend que l'employeur a contrevenu à l'article 12 (C. tr.) lors de la rencontre entre le chef du service de sécurité et les deux gardiens de nuit. Le juge Prud'homme retient les prétentions du syndicat au sujet de cette rencontre. Il s'en exprime ainsi :

« L'élément matériel de l'accusation relative à la rencontre du 12 octobre est bien établi. Le mandat confié au chef du service de sécurité était d'inciter les gardiens de nuit, par la mention d'une prime ajoutée à leur salaire, à coopérer à la mise en œuvre du projet de l'employeur quant au service de téléphonie. Négocier, c'est discuter en vue d'en arriver à un accord. C'est précisément ce qu'un représentant de l'employeur a fait avec les deux gardiens. Quant à l'intention coupable, nécessaire pour qu'il y ait culpabilité, elle est également prouvée. En effet, l'employeur ne pouvait ignorer que, en agissant comme il le faisait, il passait outre à la représentation exclusive du syndicat, en ce qui concerne ses relations avec les salariés, et entravait les activités de ce dernier, qui est le seul à pouvoir négocier avec l'employeur des questions salariales ou de modification de tâches. »⁴⁸

Le droit à la liberté d'expression de l'employeur ne cautionne pas cette attitude. La prime de 14 % rend le projet plus intéressant. Toutefois, l'employeur n'a manifestement pas compris qu'il faut négocier avec le syndicat pour atteindre les salariés et non l'inverse. La représentation, effet de la loi, passe par le syndicat.

Le Code du travail n'interdit pas à un employeur d'entamer et de poursuivre des discussions avec les salariés dans le but de les informer. Ce qu'il interdit ce sont les

⁴⁸ Op. cit. note 47, p. 82.

discussions visant la recherche d'un accord ou d'un résultat servant ses intérêts au détriment du syndicat. Deux exemples tirés de la jurisprudence illustrent la portée de cette contrainte. Le premier discute la situation d'un syndicat accrédité dont la convention collective arrivait à échéance donnant ainsi ouverture à une possible demande en révocation d'accréditation⁴⁹. Dans les faits, le syndicat en cause avait été accrédité pour représenter les salariés d'un hôtel. La convention collective arrivait à échéance le 3 septembre 1995. Au cours du mois de juillet 1995, le directeur de l'hôtel était invité à rencontrer des salariés qui désiraient lui poser des questions sur leurs futures conditions de travail s'ils décidaient de ne plus avoir de syndicat. Dans ses réponses, il a fait un parallèle entre la convention collective et le « *Manuel des collaborateurs* », appliqué dans les succursales non syndiquées, dont l'objectif était de démontrer que les conditions de travail étaient équivalentes dans les deux cas. Il leur a mentionné qu'ils devaient cependant agir avant le 2 août si tel était leur désir. Plusieurs salariés ont alors fait défection. Enfin, le 1^{er} août, l'employeur déposait une requête en révocation d'accréditation.

Le juge, Bernard Prud'homme, rappelle, tout d'abord, que la liberté d'expression patronale est limitée par l'article 12 (C. tr.) Ensuite, il applique les critères dégagés dans « *Disque Americ Inc.* » pour conclure que certains propos tenus par l'employeur, notamment ceux par lesquels il disait que les conditions de travail seraient maintenues en l'absence d'un syndicat, constituent des promesses. En conséquence, le vote à scrutin secret ordonné par le commissaire du travail était, selon lui, amplement justifié.⁵⁰

Il faut souligner ici que le contexte est propice aux promesses. En effet, dans cette période, la représentation syndicale est vulnérable. À preuve, après la rencontre, plusieurs salariés ont fait défection ce qui a permis à l'employeur de déposer une requête en révocation d'accréditation. L'employeur ne s'est pas limité à discuter avec les salariés de leur droit de se retirer du syndicat. Il leur proposait d'une part, un accord, c'est-à-dire le maintien de leurs conditions de travail advenant qu'il n'y ait plus de syndicat et, d'autre part, il servait ses propres intérêts en entretenant l'espoir de se "débarrasser" du syndicat. S'il s'était agi d'une plainte pénale fondée sur l'article 12 (C. tr.), on peut penser que le juge Prud'homme en serait arrivé à la même conclusion, malgré le degré de preuve requis en la matière.

Le deuxième exemple met en cause Hydro-Québec⁵¹ et implique les ingénieurs et les chercheurs de celle-ci, représentés par le Syndicat professionnel des scientifiques de l'Institut de recherche d'Hydro-Québec (SPSI). Dans cette instance, Hydro-Québec a été déclaré coupable d'avoir contrevenu à l'article 12(C. tr.). Il s'agissait de la mutation de certains salariés et de discussions concernant les conditions de cette mutation. Même si l'employeur soumettait qu'il n'a jamais remis en question l'application de la convention

⁴⁹ Hôtel Travelodge Montréal-Centre c. Union des employées et employés de la restauration, métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400, D.T.E. 97T-695.

⁵⁰ Op. cit. note 49, p. 424.

⁵¹ Pelletier c. Hydro-Québec D.T.E. 2001T-461.

collective existante, le juge, Claude Saint-Arnaud, décide, néanmoins, que le fait pour un employeur de négocier directement avec ses employés, sans aucunement tenir compte de l'association qui les représente, constitue une contravention à l'article 12 (C. tr.).

La situation découle des faits suivants. En 1991, Hydro-Québec créait une unité administrative afin de mettre au point un groupe de travail pour développer une traction électrique pour un véhicule : Technologies M4. Des ingénieurs et des chercheurs y avaient été affectés en exclusivité. En 1997, Hydro-Québec crée avec des partenaires financiers une nouvelle entreprise (Technologies M4 inc.) dans laquelle Hydro-Québec conserve un intérêt minoritaire. L'objectif est de faire de la technologie développée un produit commercialisé. Pour cela, la nouvelle entreprise envisageait d'embaucher les employés d'Hydro-Québec.

À cette époque, Hydro-Québec et le Syndicat avaient décidé de former un comité de négociation en vue d'établir les principes directeurs concernant l'affectation de chercheurs dans les filiales. Il était convenu que, tant que dureraient les négociations, il n'y aurait aucune mutation de personnel vers des filiales ni aucune négociation de clauses normatives ou financières. Or, la nouvelle entreprise avait entrepris des discussions avec des chercheurs travaillant au sein de ce projet. De même, Hydro-Québec avait soumis aux ingénieurs chercheurs une offre de mutation chez la nouvelle entreprise comportant un engagement de la part d'Hydro-Québec de combler la différence pouvant exister entre les conditions de travail de l'une et l'autre des entreprises ainsi qu'une garantie de maintien dans l'emploi à Hydro-Québec à l'expiration de la période prévue pour la mutation. Des discussions ont eu lieu et, finalement, les conditions d'affectation ont été imposées par l'employeur.

Le syndicat porte plainte contre Hydro-Québec alléguant entrave aux activités du syndicat. L'analyse que fait le juge Saint-Arnaud de la situation rappelle, à sa façon, celle du juge Prud'homme dans « *Hôpital Jean-Talon* »⁵², du moins au plan des principes. Voici comment le juge Saint-Arnaud commente les agissements d'Hydro-Québec :

« Il n'est pas contesté qu'Hydro-Québec et ses représentants ont convoqué les chercheurs et qu'ils ont entamé de même que poursuivi des discussions avec eux. Il s'agit de déterminer si ces discussions n'avaient pour but que de les informer des conditions d'emploi auxquelles ils seraient soumis dans leur nouvelle affectation. Le Tribunal ne peut retenir la position de l'employeur étant donné les modifications proposées à leurs conditions de travail qui ont amené les chercheurs, contre leur volonté, à participer à une négociation visant la recherche d'un accord. »⁵³

⁵² Op. cit. note 47.

⁵³ Op. cit. note 51.

Quant à l'intention coupable requise en pareilles circonstances, le juge Saint-Arnaud la décrit dans les termes suivants :

« En ce qui a trait à l'intention coupable, le fardeau de preuve de la poursuite n'exige que l'intention d'entraver, quel qu'en soit le résultat. En l'espèce, il a été démontré que les gestes reprochés ont de fait entravé les activités du syndicat. Des négociations avaient été entreprises pour établir les modalités des affectations dans les filiales et, bien que le comité de négociation se soit trouvé devant une impasse et qu'il ait mis fin à ses travaux, des discussions se poursuivaient. La décision de l'employeur d'affecter les chercheurs aux conditions décidées unilatéralement a rendu illusoire, aux yeux du syndicat, la conclusion d'un accord.

Hydro-Québec et ses représentants ne peuvent prétendre n'avoir jamais perçu un signe de désapprobation du syndicat. De plus, cette position jette un doute sérieux sur leur bonne foi. Au sortir de la première réunion, les chercheurs, mal à l'aise d'avoir eu à discuter des conditions de travail en l'absence de leur agent négociateur, ont informé le syndicat. Ce dernier a réagi et a avisé Hydro-Québec par écrit qu'il n'était pas de mise de poursuivre une telle négociation. Dès le lendemain, les chercheurs ont de nouveau été convoqués, comme si la lettre du syndicat n'avait jamais été reçue, et ce sont eux qui ont requis la présence de la représentante syndicale. Hydro-Québec et ses représentants percevaient bien que le syndicat dénonçait leur comportement avec vigueur; ils ont fait preuve d'aveuglement volontaire. »⁵⁴

L'expression « *aveuglement volontaire* » ou « *willful blindness* », en sa version anglaise, utilisée par le juge Saint-Arnaud, décrit fort bien la conduite de certaines personnes. Elles ont un objectif à atteindre et rien ne les en fera dévier. Comme le dit le proverbe: « Il n'est pire aveugle que celui qui ne veut pas voir ». Le juge Saint-Arnaud, quant à l'attitude adoptée par Hydro-Québec, concluait de la façon suivante :

« Étant donné l'échéance rapprochée, les sommes en jeu et la crainte d'une impasse si le syndicat intervenait, Hydro-Québec a tenté, d'une part, de tromper le syndicat et, d'autre part, de conclure à son insu une entente de mutation avec certains chercheurs. »⁵⁵

⁵⁴ Op. cit. note 51.

⁵⁵ Op. cit. note 51.

L'exclusivité de la représentation syndicale, parfois durement gagnée il est vrai, n'est pas une panacée pour s'opposer à toute forme de négociation ou d'entente donnant lieu à penser de ce seul fait qu'il y a entrave ou une intention d'entrave aux activités de représentation d'un syndicat. La décision de la Cour Supérieure concernant le « Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) »⁵⁶ démontre bien qu'il y a des limites à invoquer l'entrave autant qu'il y en a au droit à la liberté d'expression de l'employeur.

Cette décision concerne une demande d'injonction interlocutoire présentée par le Syndicat des salariées et salariés de l'Hôpital St-Luc, affilié à la C.E.Q. Rappelons les faits. Les hôpitaux Saint-Luc, Hôtel-Dieu de Montréal et Notre-Dame ont fusionné et sont devenus les trois « campus » d'une même personne morale, le « Centre hospitalier de l'Université de Montréal » (CHUM). Les salariés de l'hôpital Saint-Luc sont représentés par le syndicat qui demande l'injonction. Les salariés des hôpitaux Hôtel-Dieu et Notre-Dame, quant à eux, sont représentés par des syndicats affiliés à la C.S.N. En décembre 1997, le conseil d'administration du « CHUM » décidait de centraliser la préparation des repas à l'hôpital Saint-Luc, le tout dans le but de permettre des économies importantes. Au début de 1998, les deux syndicats affiliés à la C.S.N., voyant venir des licenciements, demandent au « CHUM » de maintenir le statu quo et de trouver d'autres façons de faire des économies.

Les syndicats décident alors d'engager une entreprise d'experts - conseils pour étudier le fonctionnement des services alimentaires et proposer des recommandations qui permettraient les économies recherchées. À la suite de négociations auxquelles le syndicat affilié à la C.E.Q. a refusé de participer, une entente intervient entre les deux syndicats C.S.N. et le « CHUM ». Cette entente prévoit, notamment, que, si les conclusions du rapport permettent d'atteindre les cibles budgétaires, que tous les syndicats concernés sont d'accord avec les recommandations du rapport et si les parties concluent, avec les autorisations appropriées, les ententes nécessaires à sa réalisation, l'employeur met en application l'entente.

Par la suite, le syndicat, affilié à C.E.Q. fait sa demande d'injonction. Il demande qu'il soit ordonné au « CHUM » de cesser toute démarche visant à mettre en application l'entente; de cesser toute discussion relative aux salariés du campus Saint-Luc avec les syndicats C.S.N. et de déclarer que l'entente est nulle et ne lui est pas opposable. Le syndicat soutient que lui seul est accrédité pour représenter les salariés de l'hôpital Saint-Luc. Selon lui, en s'engageant dans des discussions concernant l'organisation du travail à cet hôpital avec d'autres syndicats, le « CHUM » aurait entravé la représentation de ses salariés.

⁵⁶ Syndicat des salariées et salariés de l'Hôpital St-Luc c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal et Syndicat national des employés de l'Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal (1998) R.J.D.T. 1107.

Le juge, Pierre J. Dalphond, rappelle, dans un premier temps, que l'injonction est un remède discrétionnaire. Il analyse, par la suite, les critères applicables en matière d'injonction que sont l'apparence de droit ou, à tout le moins la présence d'une question sérieuse; l'existence d'un préjudice sérieux ou irréparable; et, la nécessité de prendre en considération la prépondérance des inconvénients, si le droit n'est pas clair. Appliquant ces critères à la demande du syndicat, le juge conclut que le syndicat ne rencontre aucun de ces critères. Notamment, au sujet de l'apparence de droit ou de l'existence d'une question sérieuse, le juge Dalphond écrit :

« En faisant le nécessaire pour que des experts engagés par le CHUM aient accès à toutes les informations pertinentes, y compris celles relatives aux services alimentaires du campus Saint-Luc, l'employeur n'entrave d'aucune façon les activités du syndicat C.E.Q.; le syndicat requérant en convient. Que cette étude soit payée par le CHUM, des syndicats C.S.N., la Régie des services de santé de la région métropolitaine ou un regroupement des usagers des campus concernés ne change rien au fait qu'une étude est une étude. Une fois remise, elle peut être ignorée par la direction du CHUM ou encore considérée sérieusement.

En définitive, le syndicat C.E.Q. n'a pas démontré la violation d'un droit ni même l'existence d'une question sérieuse qui pourrait justifier l'émission d'une injonction. »⁵⁷

Quant à l'existence d'un préjudice sérieux ou irréparable, le juge Dalphond en dispose ainsi :

« Même s'il n'est pas nécessaire de discourir longuement sur ce point, vu la conclusion sur l'apparence de droit, le Tribunal est d'opinion que l'entente du 20 avril 1998 ne cause aucun préjudice au syndicat C.E.Q. En effet, cette entente n'a aucun impact sur la convention collective applicable aux salariés de Saint-Luc ni sur l'organisation du travail à ce campus...

En d'autres mots, l'entente n'a aucun effet sur la convention collective, les conditions de travail et les droits du syndicat requérant. Quant aux recommandations, qui pourront être faites, elles n'auront un effet automatique à Saint-Luc, que si le syndicat requérant est d'accord. »⁵⁸

⁵⁷ Op. cit. note 56, p. 1112.

⁵⁸ Op. cit. note 56, p. 1112.

8- L'ENTRAVE AU SCRUTIN

Le Code du travail traite du vote à scrutin secret au sujet de deux réalités syndicales fort différentes. La première concerne la détermination du caractère représentatif d'une association de salariés en cause à l'occasion du dépôt d'une requête en accréditation. Cette réalité est visée par les articles 28(b), 32, al.2, 37 et 37.1 (C. tr.). La deuxième vise certaines obligations des associations accréditées au plan des affaires internes de celles-ci. Ce sont les articles 20.1 à 20.3 (C. tr.).

En principe, la méthode de vérification du caractère représentatif de l'association de salariés demandant l'accréditation est le calcul des effectifs syndicaux. Cette opération consiste à déterminer le nombre de membres que regroupe l'association parmi les salariés compris dans l'unité de négociation visée par la requête, de façon à vérifier si celle-ci dispose de la majorité requise par le Code (art. 21 C. tr.). L'article 36.1 (C. tr.) régit le calcul des effectifs.

La deuxième méthode de vérification du caractère représentatif est le vote au scrutin secret. Cette méthode secondaire permet de connaître la volonté des salariés compris dans une unité de négociation dans les cas où le calcul des effectifs n'a pu le permettre. Le cas échéant, le résultat du vote au scrutin secret peut permettre l'accréditation. Il est à noter, par ailleurs, que la méthode du vote au scrutin secret est différente dans son application par rapport à celle du calcul des effectifs. En effet, contrairement à la méthode du calcul des effectifs qui ne tient compte que des salariés compris dans l'unité de négociation qui sont membres de l'association, celle du vote à scrutin secret permet à tous les salariés compris dans l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non de l'association, d'exprimer leur préférence. Le Législateur a prévu trois situations où un vote à scrutin secret doit avoir lieu. Il s'agit dans l'ordre, des articles 28(b), 37 et 37.1 (C. tr.) Dans chacune de ces situations, la volonté des salariés d'être représentés collectivement par un syndicat se manifeste d'une manière suffisamment importante que la tenue d'un scrutin est justifiée. En outre, le troisième alinéa de l'article 32 (C. tr.) attribue à la Commission des relations du travail le pouvoir général d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret lorsqu'elle le juge opportun.

Ces situations de scrutin peuvent constituer pour l'employeur des occasions de manifester son droit à la liberté d'expression. Toutefois, les mécanismes mis en place par le Législateur pour protéger le caractère représentatif des associations de salariés sont tels que ce droit devient presque inopérant. Il y a, tout d'abord, le quatrième alinéa de l'article 32 (C. tr.) Celui-ci réserve à tout salarié compris dans l'unité négociation ainsi qu'à toute association de salariés intéressée le statut de « *parties intéressées* » à l'enquête concernant le caractère représentatif d'une association de salariés. L'employeur est donc exclu de cette question et tout ce qui s'y rattache. Ainsi, l'employeur qui cherche à s'immiscer dans le débat sur le caractère représentatif s'ingère de façon illicite dans les activités d'une

association requérante.⁵⁹ Il y a aussi les articles 35 et 36 (C. tr.) Le premier limite le contenu du dossier de la commission; le second prévoit que l'appartenance d'une personne à une association de salariés doit être tenue au secret. Le respect de la prohibition prévue à l'article 12 (C. tr.) est assuré par le biais des articles 29 à 31(C. tr.). À ce sujet, il faut noter que la Commission des relations du travail peut, lorsqu'elle a à statuer sur une requête en accréditation, soulever « *d'office* » le non respect de l'article 12. Il s'agit donc d'une mesure qui concerne l'ordre public de direction.⁶⁰

Enfin, le pouvoir général attribué à la Commission des relations du travail d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret est une dernière mesure de contrôle fort importante. En effet, la Commission peut y recourir chaque fois qu'elle le juge opportun, et le Législateur n'a pas introduit de motifs limitatifs. Une décision du Tribunal du travail de l'époque, laquelle demeure, à notre avis, pertinente, fournit un bel exemple de l'étendue de cette discrétion. Il s'agissait de l'appel d'une décision du Commissaire du travail révoquant une accréditation. Le juge, Robert Burns, accueille l'appel et ordonne la tenue d'un scrutin secret.⁶¹

À l'origine de cette décision, l'employeur avait déposé une requête en révocation d'accréditation dans les délais légaux. L'instigateur des démissions était un technicien de l'entreprise qui, lors d'une rencontre amicale à l'occasion de Noël, avait fait connaître ses intentions au directeur de la succursale. Celui-ci lui a conseillé d'agir discrètement. Quelques temps plus tard, le directeur s'engageait, à la demande du salarié, à lui transmettre les informations relatives à la procédure à suivre pour faire révoquer l'accréditation et lui a remis un spécimen de démission. Le salarié l'a traduit avec l'aide de son épouse, qui l'a dactylographié et en a fait des copies au bureau où elle travaille. La veille du dépôt de la requête en révocation d'accréditation, le salarié, dont le travail s'effectuait généralement sur la route, est demeuré sur les lieux du travail et a fait transmettre ses appels à un confrère. Il a sollicité des démissions pendant toute la journée. Ses allées et venues ont été remarquées par ses supérieurs, qui ne l'ont pas empêché de continuer. Certains salariés ont obtenu et signé leur formulaire de démission dans le bureau d'un superviseur.

Le Commissaire a conclu que les démissions avaient été libres et volontaires. Le syndicat, quant à lui, prétend que l'attitude de l'employeur constitue une entrave à ses activités et vicie la campagne de démissions, qui doivent être considérées nulles. Le contexte de la situation est ici très important en regard du recours exercé. Le syndicat désirait certainement que l'appel soit accueilli et que son accréditation ne soit pas révoquée. Ce n'est pas ce qu'il a obtenu. Le juge Burns accueille l'appel en ordonnant la tenue d'un scrutin secret. Il rappelle la règle traditionnelle à l'effet que le Tribunal doit s'abstenir

⁵⁹ Bibeault c. McCaffrey (1984) 1 R.C.S. 176, 186.

⁶⁰ Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal (1992) 2 R.C.S. 523.

⁶¹ Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (C.T.C.- T.Q.) c. Gestetner Inc. D.T.E. 90T-840.

d'intervenir dans l'appréciation de la preuve faite en première instance, à moins que celle-ci ne soit gravement erronée. Il poursuit en ajoutant :

« L'examen de la preuve ne permet pas de mettre en doute la conclusion du Commissaire selon laquelle le directeur, bien qu'il ait participé dans une certaine mesure à la campagne en transmettant diverses informations à un salarié, ne pouvait être considéré comme un représentant de l'employeur. Il en va de même en ce qui concerne la non-intervention de l'employeur dans la signature des démissions signées dans le contexte révélé par la preuve. Toutefois, l'employeur a été tolérant et complaisant, puisqu'il a vu le salarié solliciter pendant ses heures de travail. Des formules de démission étaient disponibles dans le bureau de l'un des superviseurs.»⁶²

La tolérance et la complaisance de l'employeur sont-elles suffisantes pour conduire à une déclaration de culpabilité lorsque l'article 12 est invoqué en matières pénales? Il est permis d'en douter compte tenu de l'exigence de l'intention coupable et de la preuve hors de tout doute raisonnable. Chose certaine, dans ces matières, les compromis ne sont pas possibles. Le résultat est un verdict d'acquiescement ou un verdict de culpabilité. Le juge Burns n'est pas dans cette situation. Sa discrétion est plus étendue. Elle lui permet de conclure ainsi :

« Il se peut que l'attitude de l'employeur ait eu une influence sur la décision de certains salariés. Le Commissaire aurait dû s'arrêter à cet aspect du dossier et envisager d'ordonner la tenue d'un scrutin secret. Normalement, l'appréciation de cette opportunité relève de sa discrétion et le Tribunal ne doit pas la réviser, à moins qu'elle ait été mal utilisée. En l'espèce, comme le Commissaire n'a pas exercé son autorité à cet égard, le Tribunal n'est aucunement privé de le faire. La tenue d'un scrutin secret est un complément d'enquête nécessaire, notamment en raison du fait que la minorité du syndicat appelant n'est pas importante ».⁶³

La décision rendue par le commissaire, Mario Chaumont, dans « *Bernard et Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9414* »⁶⁴ offre le même point de vue dans des circonstances analogues. L'ordonnance de scrutin secret offre la possibilité, quand les circonstances le justifient, de vérifier la volonté des salariés. Dans ce cas, le commissaire a jugé qu'un doute existait quant à la validité des démissions.

En avril 1988, le syndicat a été accrédité pour représenter les salariés de l'entreprise, sauf les employés de bureau et les professionnels. Au mois d'août 2001, une multinationale

⁶² Op. cit. note 61, p. 420.

⁶³ Op. cit. note 61, p. 420.

⁶⁴ (2003) R.J.D.T. 1243.

américaine a exprimé son intérêt dans l'achat de l'entreprise de l'employeur, lequel exploite également d'autres usines au Québec. Au début du mois d'octobre 2001, afin de faire le point sur la question et de rassurer les salariés inquiets de perdre leur emploi en cas de vente, la direction a convoqué ces derniers à une rencontre. En réponse à la question d'un salarié, l'employeur a affirmé que ses autres usines québécoises n'étaient pas syndiquées et il a précisé que la présence d'un syndicat ne représentait pas un avantage. Par la suite, les salariés se sont organisés afin de faire révoquer l'accréditation du syndicat. Vers la fin du mois d'octobre, l'employeur a organisé une fête d'Halloween pendant les heures de travail et a payé le taxi pour ramener les salariés chez eux après la fête ainsi que pour le retour au travail le lendemain. Le 1^{er} novembre 2001, des salariés ont déposé la requête en révocation d'accréditation, accompagnée d'une centaine de démissions (l'unité de négociation comprend 150 salariés).

Le syndicat demande le rejet de la requête alléguant que l'employeur a supporté et soutenu les salariés dans leur demande en révocation d'accréditation. Subsidiairement, le syndicat demande la tenue d'un vote afin de vérifier la volonté des salariés. Le commissaire, dans sa décision, applique les principes connus :

« L'article 12 (C. tr.) interdit à l'employeur d'entraver les activités du syndicat. L'employeur bénéficie certes d'une certaine liberté d'expression mais, dans ses communications avec les salariés, il doit tenir des propos exacts et non mensongers, et les salariés doivent être libres d'écouter ou de recevoir son message ou pas. En l'espèce, lors de la réunion du 4 octobre 2001, l'employeur a induit les salariés en erreur en affirmant que les salariés des autres établissements au Québec n'étaient pas syndiqués; il existe un syndicat dans deux autres établissements. Cette fausse information transmise pendant la période où les salariés pouvaient révoquer leur adhésion enfreint le principe d'exactitude des faits que doit respecter l'employeur. »⁶⁵

L'employeur, il est vrai, bénéficie du droit à la liberté d'expression. Cependant, il ne doit pas en abuser. Parfois, les gestes posés sont tels qu'il ne subsiste aucune autre conclusion possible. C'est le cas quand la fin justifie les moyens. Le commissaire ajoute, en terminant, les commentaires suivants:

« Par la suite, vers la fin de la période d'obtention des démissions, et alors que la campagne de riposte du syndicat était en marche, l'employeur a tenu une fête pendant laquelle se sont produits quatre incidents qui, ajoutés les uns aux autres, créent une impression d'ingérence ou d'entrave aux activités du syndicat. Le premier incident est la présentation de l'équivalent d'une convention

⁶⁵ Op. cit. note 64. p. 516

collective pour les employés de bureau, non syndiqués, ce qui laisse entendre que la convention collective peut être remplacée par un modèle maison. Le deuxième incident consiste en la communication d'une conférencière, psychologue, véhiculant l'idée que la présence d'un syndicat peut être préjudiciable à l'entreprise. Le troisième incident a trait à l'allocution du directeur de l'entreprise, qui a demandé aux salariés de ne pas ouvrir leur porte aux représentants syndicaux afin de ne pas adhérer de nouveau au syndicat. Enfin, le quatrième est la surveillance dont les représentants syndicaux ont semblé faire l'objet durant la fête. »⁶⁶

Selon le commissaire, même si la participation à la fête était volontaire, il semble bien que, dans l'esprit des salariés, l'omission de s'y rendre aurait entraîné une coupure de salaire. Cela équivaut à une convocation forcée. Tous ces faits jettent un doute sur la validité des démissions. En conséquence, le commissaire ordonne le tenue d'un vote à scrutin secret. De plus, afin d'assurer l'application diligente et efficace du Code (art.114 C. tr.), il ordonne à l'employeur de remettre une copie de la décision à chaque salarié.

En plus des mesures de contrôle résultant du droit substantiel, le Législateur a fixé par réglementation les modalités d'organisation et de tenue du vote au scrutin secret. Ces modalités se retrouvent dans le « *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail* ». ⁶⁷ Ce sont les articles 13 à 25 inclusivement du Règlement. On procède dans un premier temps, à la désignation d'un président de scrutin (art. 13). Celui-ci convoque alors les parties intéressées et fixe l'ordre du jour de cette réunion (art. 14). Il faut comprendre, vu l'article 32 (C. tr.), que l'employeur ne peut participer à cette réunion, ⁶⁸ malgré son droit à la liberté d'expression et le fait que ce sont ses salariés. Ce n'est pas parce qu'il a l'obligation de faciliter la tenue du scrutin (art. 38 C. tr.) qu'il peut prétendre se réclamer, de ce fait, du statut de « *parties intéressées* ». Par ailleurs, dans le but de faciliter la tenue de scrutin, l'employeur doit préparer la liste des salariés selon l'unité de négociation (art. 15) et, il va sans dire, permettre aux salariés d'exercer leur droit de vote. L'article 38 (C. tr.) prévoit, à cet effet, que tout salarié est tenu de voter, à moins d'une excuse légitime. Même si l'employeur est mis à contribution, son exclusion quant au caractère représentatif suffit à écarter sa présence dans le bureau de votation ou lors du dépouillement des votes. ⁶⁹

⁶⁶ Op.cit. note 64, p. 516.

⁶⁷ R.R.Q., 1981, c. C-27. r.3.

⁶⁸ Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal (C.S.N.) c. Université de Montréal D.T.E. 85T-896.

⁶⁹ Syndicat du textile des employés de Malibu (C.S.N.) et Malibu Fabrics of Canada Limited, (1970) T.T. 146.

Il reste, enfin, la question de l'article 20 du Règlement. Celui-ci prévoit que toute forme de propagande est interdite aux parties dans les 36 heures qui précèdent l'ouverture des bureaux de scrutin et jusqu'à la fermeture de ces derniers. Dans la logique des commentaires précédents, on peut penser que cette interdiction ne s'applique pas à l'employeur. Par ailleurs, est-ce à dire que ce dernier peut se lancer dans une campagne active de propagande au nom de son droit à la liberté d'expression? Il serait difficile de le croire car la propagande pourrait facilement se transformer en contrainte, surtout s'il cherche à exercer par ses agissements une influence sur les salariés. Tout au plus, pourrait-il manifester, à notre avis, une préférence. D'ailleurs, la rédaction de l'article 32 n'interdit pas à la Commission de recourir au vote à scrutin secret plus d'une fois si elle juge que les circonstances le justifient.⁷⁰

Finalement, quant aux obligations créées par le Législateur aux associations accréditées par les articles 20.1 à 20.3 (C. tr.), mentionnons que ces sujets ne concernent que les associations accréditées et leurs membres. L'article 148 (C. tr.) en témoigne. Notons, cependant, que l'ingérence de l'employeur dans un sujet comme l'élection à une fonction syndicale peut facilement, selon le degré d'intervention, devenir de la domination ou de l'entrave au sens de l'article 12 (C. tr.). Les mêmes remarques s'appliquent à l'article 20.3 (C. tr.), d'autant plus que l'employeur bénéficie, dans ce cas, de l'article 58.2 (C. tr.). Enfin, quant à l'article 20.2 (C. tr.), on voit mal comment l'argument du droit à la liberté d'expression de l'employeur ne mènerait pas ultimement à une forme d'entrave dans l'exercice par les salariés d'une activité syndicale reconnue par le Code. Et cela, non sans dire que le défaut de respecter cet article n'entraîne pas l'illégalité de la grève (art.58 et 106 C. tr.)

⁷⁰ Couture c. Monette et Fils Ltée D.T.E. 86T-951.

CONCLUSION

Quelles conclusions faut-il tirer de ce qui précède en regard de la protection offerte par l'article 12 (C. tr.)? Premièrement, que l'employeur peut effectivement se réclamer de son droit à la liberté d'expression à l'occasion des démarchés de nature syndicale. Cependant, chacune de ses interventions doit être mesurée en gardant à l'esprit les contraintes suivantes : d'une part, que la philosophie du Code du Travail veut que les salariés soient les seuls concernés par leur appartenance à un syndicat ; d'autre part, que ses interventions sont appréciées selon le critère de leur effet prévisible sur une personne raisonnable et ce, dans le contexte où elles surviennent.⁷¹ Deuxièmement, et le commissaire Chaumont⁷² le rappelait à juste titre, il y a une différence essentielle entre le rôle du Tribunal du Travail de l'époque siégeant en matière pénale et celui de la Commission des relations du travail. Devant le Tribunal du Travail, ce dernier devait être satisfait hors de tout doute raisonnable de la volonté de l'employeur d'entraver les activités du syndicat. Bref, les gestes de l'employeur doivent être « illégaux » dans le sens pénal du terme. Devant la Commission des relations du travail, celle-ci n'a pas à se prononcer sur l'intention de l'employeur. Elle n'a qu'à déterminer si les faits, gestes ou paroles de l'employeur constituent une entrave.

Cette détermination semble reposer sur un exercice qui vise à s'assurer que les gestes de l'employeur respectent une éthique propre au monde des relations de travail et qu'une ou des entorses à cette éthique n'ont pas conduit inexorablement les salariés à partager le point de vue de l'employeur.⁷³

⁷¹ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Ste-Béatrix (Municipalité de) D.T.E. 2004T-1080 (C.R.T.).

⁷² Op.cit. note 63, p.1252.

⁷³ Union des employées et employés de la restauration, métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400 et Hôtel Travel lodge Montréal-Centre D.T.E., 96T-1531. p19-20 de la décision.