

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

Denis Brochu
Lucien Boucher
Département des sciences administratives
Université du Québec en Outaouais

SOMMAIRE

Dans un premier article publié dans un numéro précédent de la revue (Brochu et Boucher, 2005), les auteurs ont proposé de discuter les limites du droit à la liberté d'expression de l'employeur, garanti par les Chartes, dans le contexte de l'exercice par les salariés de leur droit à la liberté d'association, également garanti par les Chartes ainsi que les protections offertes par les articles 12, 13 et 14 du Code du travail du Québec. Ce premier article fut suivi par un deuxième (Brochu et Boucher, 2006) qui examinait différentes situations d'entrave initiées par l'employeur invoquant son droit à la liberté d'expression à l'occasion de démarches de nature syndicale.

Le présent article se veut une suite de ce cheminement. Il propose d'examiner les formes déguisées d'entrave ou d'ingérence dans les affaires syndicales. Les actions suivantes de l'employeur sont étudiées : la demande de démission du syndicat par l'employeur, le discours de l'employeur, la menace de fermeture ou la fermeture d'entreprise et, enfin, la circulation de pétition. Plus qu'une tendance, il se dégage une constance

INTRODUCTION

Le juge Lesage du Tribunal du travail de l'époque écrivait ce qui suit en 1996 au sujet de la protection offerte par les articles 12, 13 et 14 du Code du travail du Québec :

« Dans l'analyse concrète d'une situation visant à déterminer l'intention légitime de l'employeur d'exercer son droit à la libre expression plutôt que son intention coupable de chercher à nuire aux droits d'association, il importe de détecter le non-dit qui se dégage du comportement des protagonistes, en bref, tout fait qui peut colorer une déclaration de l'employeur, neutre à première vue mais en réalité intimidante ou annonciatrice de représailles. L'organisme spécialisé du travail doit porter ce délicat jugement avec les outils de son expérience, mis à jour dans la réalité contemporaine, sans surprotection du faible mais sans naïveté devant la bonne conscience du fort. »¹

Cette bonne conscience du fort est celle de l'employeur. Parfois, il peut se servir de son autorité juridique et de ses pouvoirs de gestion pour exprimer insidieusement son sentiment antisyndical.

I- LA DEMANDE DE DÉMISSION DU SYNDICAT PAR L'EMPLOYEUR

Il peut être avantageux pour l'employeur dans le cadre d'une campagne d'organisation syndicale d'obtenir volontairement la démission de l'un ou l'autre officier syndical ou simplement d'un membre. Un équilibre qui existait jusqu'alors peut ainsi être rompu en faveur de l'employeur. La jurisprudence de l'époque n'a pas eu à répondre à cette question en application des Chartes². Ce fut également le cas dans une décision plus récente³. Cette dernière affaire examine le comportement d'un directeur du personnel qui convoque la plaignante à son bureau, lui parle du syndicat et lui présente une lettre de démission syndicale l'incitant à la signer. Le tout se déroule sans menace. Malgré cela, une déclaration de culpabilité est prononcée compte tenu de l'ingérence de l'employeur dans une campagne de syndicalisation et sur le fait d'avoir exprimé son désaccord avec celle-ci. Le geste d'avoir incité les employés à démissionner a créé une pression indue au sens de l'article 13 et ce, même si la travailleuse n'a pas cédé aux avances antisyndicales de l'employeur.

Le juge Saint-Arnaud condamne l'employeur qui, par ses actions, s'est immiscé dans les affaires syndicales. Le droit à la liberté d'expression de l'employeur n'est pas soulevé. L'acquiescement aurait-il pu être envisagé par l'application des critères précédemment discutés dans « *Disque Americ Inc.* »?

Une jurisprudence encore plus récente illustre cette possibilité⁴. Dans ce cas, l'employeur convoque ses salariés afin de leur faire une présentation au sujet de l'entreprise en leur faisant visionner une émission télévisée à ce sujet et pour leur dire qu'il est au

¹ Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Americ Inc. (1996) T.T. 452. p. 462.

² Étienne Bujol c. Romano Ramacieri (1980), T.T., 88.

³ Brisson c. Tardif, D.T.E. (1987), 87T-416.

⁴ Syndicat des travailleurs et travailleuses Dans un Jardin c. Gagné, D.T.E. 97T-223.

courant de la campagne d'organisation syndicale. L'employeur ajoute que si les travailleurs veulent faire défection, ils peuvent le faire en faisant parvenir au syndicat une simple lettre de démission. La plainte contre l'employeur fondée sur l'article 12 est rejetée car il n'y a pas d'incitation à pousser un travailleur à démissionner. L'employeur bénéficie ici du doute raisonnable car ses propos ont été sobres et neutres et cela tout au cours de la rencontre. On peut donc penser ici, au sujet de cette décision, que la jurisprudence admet le droit à la liberté d'expression de l'employeur en regard de la syndicalisation. Cependant, il importe que les propos de l'employeur soient des plus modérés, voir même détachés. Le juge Saint-Arnaud a jugé que pour inciter quelqu'un à faire quelque chose, il faut tenter de le pousser à faire cette chose. Il ajoute que l'incitation comporte un élément d'insistance ce qu'il ne retrouve pas dans la preuve. Ainsi, il a précisé que le dirigeant de l'entreprise a indiqué lorsqu'il a parlé de faire défection qu'il n'encourageait personne à faire ce geste. La jurisprudence cherche à équilibrer les droits fondamentaux des parties en tenant compte du droit à la liberté d'expression de l'employeur dans une situation où les salariés exercent leur droit à la liberté d'association.

Ce résultat qui n'est pas le même d'une décision à l'autre, s'explique sans doute par la reconnaissance limitée du droit à la liberté d'expression de l'employeur en regard d'une situation de syndicalisation. L'article 12 C. tr., apprécié en regard des Chartes est délimité sans pour autant remettre en cause ce que le législateur a voulu accomplir.

Dans une autre affaire portant sur un litige sans lien avec les articles 12, 13 et 14 C. tr. (il s'agissait d'une demande de révocation d'accréditation proposée par l'employeur), la Commissaire du travail, Sygne Rouleau, en arrivait à la conclusion suivante :

« Toutefois, j'éprouve une grande réserve à l'égard de la version de la conseillère Lavoie sur un élément. Il est invraisemblable que le simple oui-dire, d'origine éloignée, à propos d'un salarié, insatisfait de son syndicat et voulant en démissionner, déclenche un tel branle-bas de combat : consultation d'un spécialiste, organisation de rencontres individuelles avec des salariés choisis, préparation d'un formulaire de démission... Sans nécessairement prêter de mauvaises intentions à D. Lavoie, je dois dire que son empressement, marqué par le dévouement, dit-elle, et pavé de bonnes intentions, laisse perplexe. De toute façon, peu importe les motifs derrière sa démarche, celle-ci n'est pas acceptable et dépasse les bornes légales relatives à l'ingérence de l'employeur dans les affaires syndicales. Un employeur a certes le droit de demander la vérification des effectifs syndicaux aux termes de l'article 41 du Code du travail. Il peut aussi donner des informations générales, mais de là à mettre lui-même en marche une opération résultant en démissions du syndicat, il y a une limite. »⁵

Cette décision accentue le ton. Il y a des bornes et des limites. Celles-ci, en l'espèce, ont été dépassées. La conseillère municipale ne s'est pas limitée à informer les salariés de leur droit de démissionner. Au plan des principes, cette décision rejoint celle dans « *Syndicat des travailleurs et travailleuses Dans un jardin* ». Vu ce qui précède, on peut

⁵ Syndicat de la Fonction publique, section locale 3894 et Municipalité de Sainte-Anne des Lacs, (2001), R.J.D.T. 157, p. 160 et 161.

penser que le droit à la liberté d'expression de l'employeur n'a pas suffi à influencer la décision de la Commissaire du travail.

II- LE DISCOURS DE L'EMPLOYEUR

Les critères développés dans « *Disque Americ Inc.* » impliquent que les salariés doivent être libres d'assister à l'assemblée à laquelle l'employeur les convoque. Les propos de l'employeur doivent être empreints de neutralité. La prohibition de menaces et d'intimidation demeure et les propos qui vont directement à l'encontre de cette prohibition entraîneront l'application de mesures pénales malgré le droit à la liberté d'expression. Ainsi les propos de l'employeur à l'effet qu'il mettrait la clé dans la porte si la CSN entre⁶ sont en contravention de l'article 13 C. tr. Il est à noter, dans ce dernier cas, que l'application possible des Chartes n'a pas été soulevée. Cependant, même si tel eût été le cas, ce genre de propos demeure une menace au sens du Code du travail. Ainsi, l'application des Chartes, à ce sujet, n'y aurait probablement rien changé.

Une autre décision du Tribunal du travail, celle impliquant « *l'Université Bishop* », rendue par le juge Saint-Arnaud⁷ aurait pu envisager des arguments fondés sur les Chartes s'appuyant sur le droit à la liberté d'expression. Le juge Saint-Arnaud note dans sa décision qu'aucun argument basé sur la Charte n'a été soulevé devant le Tribunal. Il conclut qu'il n'y a pas lieu de traiter la question. Par ailleurs, il exprime son accord au sujet d'une décision de la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique déposée par le procureur syndical⁸. Cette décision analyse l'impact de la garantie prévue à l'article 2b) de la Charte canadienne des droits et libertés portant sur le droit à la liberté d'expression en rapport avec les dispositions relatives aux pratiques déloyales de travail qui, venant limiter les communications d'un employeur avec ses employés, seraient en conflit avec la Charte. Le Conseil rejeta l'argument en concluant que ces restrictions au droit à la liberté d'expression de l'employeur sont justifiées dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Plus spécifiquement, le juge Saint-Arnaud était saisi de l'appel d'une décision d'un commissaire du travail rejetant une requête alléguant l'ingérence de l'employeur et demandant l'ordonnance de la tenue d'un second vote. À la suite d'un vote serré, le syndicat ne put recueillir l'adhésion d'une majorité d'un groupe de salariés de l'Université. À la suite du résultat, le syndicat s'adressa au Commissaire du travail pour requérir l'ordonnance d'un second vote alléguant l'ingérence de l'employeur. L'appel soumis par le syndicat pose la question de la limite du droit à la liberté d'expression de l'employeur à l'occasion d'un vote d'allégeance syndicale. Les dispositions pénales du Code du travail ne sont pas en cause.

Le syndicat, à l'appui de sa demande, allègue plusieurs faits. Tout d'abord, l'employeur convoque les salariés à une assemblée devant se dérouler pendant les heures de travail. Cette assemblée est fixée 15 jours avant la tenue du vote pour vérifier l'allégeance syndicale. L'assemblée dura 1h30 et entre 250 à 300 employés y assistaient en plus de

⁶ Lagacé c. Laporte, 1983, T.T. 354.

⁷ Syndicat des employés de soutien de l'Université Bishop (C.S.N.) c. Université Bishop (1990) T.T. 39.

⁸ Place Development Ltd - Endako Minos Division (1986) 11 C.L.R.B.R. 195.

plusieurs coordonnateurs de services. C'est le recteur, le chef de l'établissement qui ouvre l'assemblée et parla pour 80 % du temps. Dans le cours de l'assemblée, le recteur évalua à 200 000 dollars la somme requise pour transiger avec un syndicat accrédité ajoutant que cet argent pourrait être affecté à d'autres fins en l'absence de syndicat. De plus, il fut mentionné que la venue d'un syndicat accrédité apporterait des problèmes au niveau du règlement des griefs. À la suite de cette assemblée, le recteur adresse deux lettres aux employés visés avant la tenue du vote. Également, le « party » de Noël des employés est fixé le jour même du vote. Enfin, la liste des noms et adresses des votants est transmise à un employé qui s'en sert pour envoyer à tous les salariés visés une lettre favorable à la position patronale.

Estimant, quant à la réunion des employés, qu'aucune menace n'avait été proférée par la direction et, quant aux deux lettres du recteur, qu'il n'y décelait ni menace, ni intimidation, le Commissaire du travail a jugé ne pas être en mesure de conclure que, par ses faits et gestes, l'Université est allée au-delà de son droit à la liberté d'expression. Pour le Commissaire, ce droit peut s'exercer selon les paramètres suivants :

« Le dépôt d'une requête en accréditation et les démarches pour obtenir celle-ci, ne font pas disparaître les relations qui existent entre les employés et l'employeur, non plus qu'elles ont pour effet de museler celui-ci, de le réduire au silence.

Dans le contexte d'une démarche en accréditation, la loi prohibe à l'employeur, en plus des dispositions de l'article 12 du Code du travail, de modifier les conditions de travail. À l'occasion du processus d'accréditation, rien ne peut empêcher un employeur de poursuivre la gestion de son entreprise, d'échanger avec ses employés quant à l'opportunité de leur demande, de donner son opinion quant à l'utilité de se regrouper en association.

En une telle circonstance, ni l'association de salariés, ni les salariés eux-mêmes, ni l'employeur ou ses officiers ne sont voués au silence. »⁹

Le juge Saint-Arnaud note que le Commissaire s'est exclusivement demandé si, dans les faits, l'employeur, en exerçant son droit à la liberté d'expression lors de la réunion et la transmission des lettres, a usé de menaces ou d'intimidation, ce que prohibe l'article 13 C. tr. Il constate que le Commissaire a répondu dans la négative. Cependant, il ajoute ceci :

« Ayant ainsi répondu dans la négative, il ne s'est pas plus avant interrogé, ce qu'il aurait dû faire, à mon avis, si, dans les circonstances rencontrées, le fait de tenir de tels propos ainsi que leur nature, nonobstant leur caractère à son avis non menaçant ou intimidant, pouvait constituer une tentative d'entrave aux activités syndicales.

⁹ Op cit. note 7, p. 40 et 41.

Tel est essentiellement l'objet du débat : dans quelle mesure un employeur peut-il, sans ingérence de sa part, communiquer avec ses employés alors qu'une démarche de syndicalisation est en cours et, singulièrement, qu'un vote d'allégeance syndicale est ordonné. »¹⁰

Avant de répondre à cette question, le juge Saint-Arnaud rappelle l'argument principal du procureur de l'Université. Celui-ci soumet que, si le Législateur avait voulu interdire toute communication, il l'aurait dit, de sorte que son droit à la liberté d'expression ne peut être restreint que par l'article 12, ce qui ne comprend pas le simple échange d'opinions. Le procureur illustre sa pensée de la façon suivante. Si après une discussion avec son employeur sur le bien-fondé de sa démarche de se syndiquer, discussion où il y a absence de menaces ou de promesses, le salarié change d'idée, il n'y a, selon lui, aucune entrave. Le juge Saint-Arnaud dispose de cet argument dans les termes suivants :

« Il est acquis qu'un employeur peut, à l'intérieur de certaines limites communiquer directement avec ses employés. Aucun texte de loi ne lui enlève ce droit, même en période d'organisation syndicale. Toutefois, il est indicatif de noter que, contrairement à notre Code du travail, certaines législations du travail au pays ont consacré ce droit de manière expresse. C'est la situation en Colombie-Britannique et en Ontario. À condition qu'il n'y ait ni menace ni intimidation, il lui sera permis de discuter avec ses employés de l'opportunité pour eux de se syndiquer et de faire connaître son opinion et ses vues sur la question, incluant le fait d'exposer et de faire valoir ses craintes et appréhensions, voire son opposition à la venue d'un syndicat.

Le Commissaire, sans nuance aucune, adopte cette même approche. Je ne peux y souscrire, particulièrement lorsque ces communications ont lieu comme c'est le cas ici, dans le contexte d'un scrutin de représentation syndicale. »¹¹

Analysant les faits en l'espèce, le juge Saint-Arnaud commente le message véhiculé par l'Université, lequel, selon lui, se révèle à l'examen du contenu d'une des lettres préparées par le recteur. Dans une première partie, le recteur présente la situation financière de l'Université. Il termine cette partie par l'annonce d'une révision de tous les salaires, incluant tout ajustement nécessaire. Dans une deuxième partie, il fait reposer sur le résultat de vote une décision de l'Université : selon que les employés voteront oui ou non, il y aura désignation soit d'un « *Personnel officer* » chargé de défendre les intérêts de l'Université, soit d'un « *employé ombudsman* », chargé d'écouter les doléances des employés et de soumettre des recommandations visant à améliorer les conditions de travail. Finalement, dans une troisième partie, le recteur trace un portrait de la situation future en soulignant la différence d'un vote non ou d'un vote oui. Le juge complète le tout en ajoutant :

« D'un côté, poursuit le document, c'est le travail en collaboration avec l'administration, le libre échange de points de vue individuels avec les

¹⁰ Op. cit. note 7, p. 41. - Le Commissaire avait, dans une première décision, conclu au rejet de la requête en accréditation. Sa décision fut infirmée par le Tribunal qui, après avoir reformulé l'unité, lui retourna le dossier, après avoir ordonné un scrutin, puisque le syndicat se trouvait alors à grouper entre 35 % et 50 % des salariés.

¹¹ Op. cit. note 7, p. 44.

coordonnateurs de services et la recherche ensemble de solutions sur le plan local. De l'autre, c'est le modèle de confrontation, la voie syndicale obligatoire dans toute démarche, l'élimination de communications directes avec les employés hors la présence du représentant syndical, l'intervention de gens de l'extérieur (C.S.N.), des difficultés ne pouvant être résolues qu'aux termes de coûteuses procédures de sorte que des milliers de dollars (200 000 \$ fut-il précisé) s'envoleront en honoraires et frais légaux. »¹²

Le juge Saint-Arnaud, par sa décision, annule le résultat du vote tenu antérieurement et ordonne la tenue d'un deuxième vote au scrutin secret. Selon lui, à plusieurs égards, l'Université a exercé son droit à la liberté d'expression bien au-delà des limites qui lui sont imposées. Il s'en exprime plus précisément ainsi :

« Bien que je sois prêt à reconnaître, malgré que cette assemblée ait eu lieu sur les heures de travail, qu'il ne s'agissait pas d'une assemblée à auditoire captif, mais où la participation était volontaire, il n'en demeure pas moins que l'objet de la réunion, selon la pièce S-1, était manifestement de discuter, avec la participation du recteur, de la demande d'accréditation ("to discuss recent developments with regards to the accreditation"), et ce, à quelques jours du vote. Les propos négatifs rapportés par les deux témoins syndicaux n'ont pas été niés. Hors contexte, il ne fait aucun doute qu'en eux-mêmes ils se révèlent de nature partisane, tant dans leur teneur apparente que dans leur effet redouté.

En ce qui concerne la lettre, le recteur n'a pu nier que l'imminence d'un vote cédulé quelques jours plus tard n'est pas étrangère à son envoi. »¹³

Dans une certaine mesure, la suite des propos du juge n'est pas sans rappeler les commentaires de la Commissaire du travail, Sygne Rouleau, dans l'affaire de la « *Municipalité de Sainte-Anne des Lacs*¹⁴. »

« On le voit de manière claire lorsqu'on trace sans nuance un scénario noir, sombre, voire apocalyptique, au cas où le "oui" l'emporterait: Ce serait dorénavant la confrontation, l'absence de tout dialogue privé avec les employés, l'intervention indue de gens de l'extérieur, des difficultés coûtant les yeux de la tête etc., bref une série de conjecture...

Ce que ce message véhicule aux employés, c'est qu'ils devront subir des conséquences malheureuses, déplaisantes, s'ils votent pour la syndicalisation puisqu'un climat de conflit s'instaurera. En plus de spéculer de la sorte sur le futur, on promet sans détour des augmentations de salaire en plus de la nomination d'un interlocuteur entre les employés et l'administration. »¹⁵

¹² Op. cit. note 7, p. 46.

¹³ Op. cit. note 7, p. 47.

¹⁴ Op. cit. note 5.

¹⁵ Op. cit. note 7, p. 47

Le juge Saint-Arnaud conclut que l'Université s'est trouvée à se mêler de cette question en prenant position, ce que la loi lui défend. Au surplus, dit-il, on peut facilement croire, compte tenu des circonstances, que de telles déclarations, même si tenues sans intention malveillante, « ce qui ressort du témoignage du Dr. Scott », même si elles ne comportent ni menace ni intimidation, comme le souligne le Commissaire, ont pu aisément entraîner des répercussions chez les employés, au point de vicier l'exercice démocratique en cours. Il s'agit donc d'une tentative de dissuasion par une partie n'ayant aucun rôle à jouer dans ce débat, « ce qui en soi constitue une tentative d'entrave aux activités du syndicat, selon l'article 12. C. tr., et a pour conséquence d'entraîner l'annulation du vote. »¹⁶

Quel enseignement faut-il tirer de cette décision? Tout d'abord, que le juge Saint-Arnaud applique fondamentalement le même raisonnement tant en matières pénales¹⁷ qu'en matières autres que pénales. À son avis, l'employeur ne peut par ses actions s'immiscer dans les affaires syndicales. En d'autres mots, l'employeur doit faire en sorte que ses communications ne puissent être raisonnablement perçues par ses employés comme un empiètement sur leur liberté d'adhésion. À l'analyse, il n'a pu s'en convaincre dans le cas de « *L'Université Bishop* ». Deuxièmement, même si le juge Saint-Arnaud n'en fait pas un aspect déterminant de sa décision, il est clair, pour lui, que les restrictions au droit à la liberté d'expression de l'employeur sont justifiées dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la Charte canadienne des droits et libertés. Troisièmement, il faut souligner, comme le fait le juge Saint-Arnaud, que le Code du travail indique clairement à l'article 32, 4^{ème} alinéa, que l'employeur n'est pas une partie intéressée en ce qui concerne le caractère représentatif d'une association de salariés. Cette restriction est un facteur important dont le juge Saint-Arnaud a tenu compte. Finalement, il est raisonnable de croire que les critères élaborés dans « *Disque Americ Inc.* » n'auraient pas permis d'en arriver à un résultat différent notamment en ce que l'attitude de l'employeur n'est pas empreinte de la neutralité requise. Dans ce sens, on peut dire que la décision s'inscrit dans la même ligne de pensée que celle du juge Auclair dans l'affaire Sobeys¹⁸. D'ailleurs, le juge Auclair réfère à la décision rendue dans « *L'Université Bishop* » par son collègue, le juge Saint-Arnaud.

De façon générale, on peut conclure que les tribunaux questionnent les agissements d'un employeur en fonction de l'effet de ceux-ci. La preuve doit révéler que cet effet nuit aux activités du syndicat au point où il s'agit d'une entrave. Dans certains cas, les syndicats réussissent à faire la preuve de l'intention coupable; dans d'autres, ils échouent. Ainsi, il se peut que les propos tenus par un employeur ne soient adressés qu'à une seule personne. Dans une affaire où un directeur des ressources humaines était accusé de tentative d'entrave aux activités du syndicat¹⁹, la vice-présidente du syndicat prétendait que celui-ci avait tenu envers elle des propos injurieux et qu'il lui aurait laissé entendre qu'il n'y avait plus de communication entre eux. Elle prétendait qu'en l'attaquant ainsi, il attaquait par le fait même le syndicat et que, en déclarant qu'il ne voulait plus avoir affaire à elle, il tentait d'entraver les activités du syndicat.

¹⁶ Op. cit. note 7, p. 48.

¹⁷ Op. cit. note 3.

¹⁸ Roger Gauthier c. Sobeys Inc., numéro 650, (1995) T.T. 131

¹⁹ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3275, c. Gélinas D.T.E. 99T-107.

À l'origine, la situation impliquait un syndicat accrédité pour représenter 150 technologues médicaux d'un hôpital. Le directeur des ressources humaines avait décidé de mettre sur pied un plan de développement des ressources humaines selon les exigences énoncées dans une loi. À cet effet, il avait conçu une brochure destinée aux chefs de service, traitant de la participation du personnel à la vie de l'organisation. Un chef de service avait alors distribué à certains techniciens, dont le président du syndicat, quelques pages de cette brochure afin de recueillir leurs premiers commentaires. Le président du syndicat a communiqué avec la vice-présidente et, après avoir tenu une réunion avec quelques membres du bureau de direction du syndicat, ceux-ci ont convenu de distribuer la brochure à tous les membres. La vice-présidente du syndicat s'est chargée de cette tâche. Le directeur des ressources humaines convoque celle-ci et lui fait part de son vif mécontentement, puisque cette initiative sapait les fondements de la démarche proposée aux chefs de service. Le juge, Robert Burns, rejette la plainte pénale portée en vertu de l'article 12 C. tr. À son avis, « le syndicat devait prouver hors de tout doute raisonnable que le fait pour le directeur des ressources humaines de reprocher sans ménagement à la vice-présidente du syndicat d'avoir saboté son projet en distribuant à tous ses collègues un document constituait un geste dont l'effet normal et connu était de nuire aux activités du syndicat. Or, cette preuve n'a pas été faite ».

À la lecture de cette décision, on constate que le droit à la liberté d'expression de l'employeur peut manifester de la frustration et même mener à la controverse mais de là à conclure qu'il tente de nuire aux activités d'un syndicat, il y a une marge.

Toutes les décisions précédentes datent d'une époque où le Tribunal du travail, créé en 1969, exerçait une double juridiction en vertu de l'article 118 (ancien) C. tr. D'une part, il agissait comme tribunal de première instance avec compétence exclusive en matières pénales; d'autre part, il exerçait une compétence d'appel à l'égard de toute décision d'un commissaire du travail qui terminait une affaire. En 2001, le législateur abolit le Tribunal du travail et crée la Commission des relations du travail, dont la compétence est établie à l'article 114 C. tr. Celle-ci n'exerce aucune autorité en matières pénales (art.114.2e al. C. tr.) et ses décisions sont sans appel (art.134 C. tr.).

Il faut se demander ici si les amendements apportés en 2001 au Code du travail ont modifié les principes d'interprétation développés antérieurement concernant la portée des articles 12,13 et 14, particulièrement en lien avec l'étendue du droit à la liberté d'expression de l'employeur. Une décision rendue sous l'empire du nouveau Code témoigne du maintien des principes d'interprétation dans l'application de ces articles. Qui plus est, cette continuité est marquée par l'exercice de nouveaux recours dont le pouvoir d'appréciation relève des membres de la Commission (art.115 C. tr.) La situation, en l'espèce, met en cause la « *Charcuterie Tour Eiffel inc. (division Charcuterie de Bretagne)* »²⁰ et concerne une requête demandant la délivrance d'une ordonnance en vertu des articles 114, 118 et 119 C. tr. visant à faire cesser des agissements de l'employeur en contravention des articles 12 et 13 C. tr.

²⁰ Travailleuses et travailleurs Unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501et Charcuterie Tour Eiffel inc. (division Charcuterie de Bretagne) D.T.E. 2004T-262.

À la suite d'une campagne d'organisation syndicale ayant débuté au printemps 2003, une requête en accréditation est déposée le 2 novembre suivant. Quelques jours plus tard, le syndicat formule une autre requête alléguant que l'employeur conspirait pour enfreindre les articles 12 et 13 C. tr., qu'il cherchait à intimider les salariés, qu'il s'ingérait dans ses affaires et qu'il tentait de proposer la création d'un syndicat de boutique. Le syndicat prétend que l'employeur a fait pression sur trois salariés pour qu'ils n'adhèrent pas au syndicat. Il prétend aussi que l'employeur a convoqué, en septembre 2003, tous les salariés à une rencontre au cours de laquelle il a notamment été question d'un « manuel de conditions de travail » élaboré au cours de l'été et qu'une nouvelle rencontre a été tenue le 4 novembre suivant relativement à ce manuel. Voilà l'essentiel des faits.

À la lecture de la décision rendue par le commissaire, Michel Marchand, on peut facilement reconnaître dans les propos de celui-ci ce que d'autres décideurs écrivaient. Le comportement de l'employeur qu'il décrit rappelle celui de tous les employeurs qui ne veulent pas de syndicat dans leur entreprise. Rien de nouveau pour ainsi dire.

« Un employeur peut s'exprimer librement dans un contexte d'organisation syndicale au sein de son entreprise, mais il doit prendre des précautions et faire preuve de prudence, de façon à ne pas s'adonner à des pratiques interdites par les articles 12 et 13 C. tr. Enfin, la principale erreur de l'employeur consiste à avoir tenu cette rencontre durant les heures de travail : les salariés n'étaient pas libres d'y assister ou non et d'entendre son discours ainsi que celui de certains salariés opposés à la syndicalisation à qui il a été permis de s'exprimer. »²¹

Après analyse de la preuve, le commissaire conclut :

« En l'espèce, l'employeur a tenu des propos de manière à faire pression sur des salariés afin qu'ils n'adhèrent pas au syndicat. La rencontre du 4 septembre s'apparentait aux rencontres similaires qui avaient déjà eu lieu de temps à autre dans l'usine et au cours desquelles plusieurs sujets étaient discutés. Il en va autrement de celle du 4 novembre, où il n'a été question que du manuel des conditions de travail et de la création d'un comité des employés. Il appert que cette rencontre a été convoquée en réaction au dépôt de la requête en accréditation. Par ailleurs, en proposant la mise en place d'un comité des employés, les représentants de l'employeur ont offert aux opposants à la syndicalisation l'occasion de se faire valoir, ce qui a eu pour effet d'exercer une certaine pression pour que les salariés renoncent à adhérer au syndicat...»

« Enfin, le vote qui a suivi, quelques jours plus tard, au sujet de la création d'un comité des employés s'est déroulé dans des conditions qui laissent voir une mainmise de l'employeur. »²²

Rien de nouveau, avons-nous dit, sauf, et ceci est déterminant, en ce qui concerne les mesures de redressement. En effet, le nouveau Code du travail attribue à la Commission des pouvoirs beaucoup plus étendus par rapport à tous ceux qui avaient été attribués à l'époque aux instances du travail. Par le biais des articles 118 et 119 C. tr., la Commission

²¹ Op. cit. note 20, p.170.

²² Op. cit. note 20, p.170.

peut maintenant “ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d’associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d’accomplir un acte pour se conformer au présent code (art.119- 1 C. tr.). Ce sont là des ordonnances de la nature d’une injonction beaucoup plus efficaces dans leurs effets que les plaintes de nature pénale du chapitre IX du Code. C’est ce type d’ordonnance qui a été rendu par le commissaire, Marchand. Est-ce à dire que les plaintes de nature pénale seront “reléguées aux oubliettes”? Nous ne le croyons pas. Elles seront sans doute invoquées dans les cas les plus graves pour leur caractère dissuasif. Par ailleurs, on peut penser que leur attrait sera réduit. En effet, elle relève maintenant de nos instances générales en matières pénales alors, qu’à l’époque, elle relevait d’une instance spécialisée, le Tribunal du travail, composé de juges utilisant une expertise particulière aux relations du travail. Ce n’est manifestement pas le cas de nos instances générales en matières pénales.

III- LA MENACE DE FERMETURE OU LA FERMETURE D’ENTREPRISE

La jurisprudence présente aussi certaines situations où l’employeur ou un représentant de celui-ci laisse entendre que l’entreprise fermerait ses portes si le syndicat était accrédité. Dans le milieu des relations du travail, cette allusion est connue.

Dans une instance portant sur une accusation fondée sur l’article 13 C. tr.²³, à l’occasion de laquelle l’argument des Chartes invoquant le droit à la liberté d’expression n’était pas soulevé, le juge Saint-Arnaud concluait à la culpabilité du prévenu. Selon le juge Saint-Arnaud, il importe peu que sur le plan juridique les démissions aient pu empêcher l’accréditation syndicale. Ce qui importe, c’est que le plaignant ait craint ou appréhendé qu’il pouvait perdre son emploi par suite de son adhésion syndicale²⁴. Plus spécifiquement, le juge Saint-Arnaud tient compte du contexte dans lequel ces commentaires sont tenus, à savoir : « la qualité de celui qui les prononce, soit, la personne la plus en autorité chez cet employeur; le moment, soit, lors d’une campagne de syndicalisation; le lieu, soit une réunion officielle à laquelle assistaient la direction et une grande partie des employés, le caractère plausible du contenu des propos, soit, la possibilité effective que le syndicat C.S.N., qui venait une semaine auparavant de déposer une requête en accréditation, devienne l’agent négociateur. »²⁵ Par la suite, selon le juge Saint-Arnaud, il restait à s’assurer qu’il existait un lien entre les paroles prononcées et l’état d’esprit créé chez le plaignant. À ce sujet, il s’en exprimait ainsi :

« Le plaignant, craignant la fermeture de l’entreprise et la perte de son emploi pouvait effectivement croire que cette fermeture, si elle avait eu lieu, aurait précisément pu avoir été causée par l’arrivée d’un syndicat C.S.N.

C’est ainsi que le message qu’il reçoit est celui de cesser d’être membre de ce syndicat C.S.N. En effet, il était logique qu’il croit que pour éviter que la C.S.N. ne rentre, il fallait cesser d’en être membre. »²⁶

²³ Op. cit. note 6.

²⁴ Op. cit. note 23, p. 357.

²⁵ Op. cit. note 23, p. 357.

²⁶ Op. cit. note 23, p. 357.

À la lumière de ce qui précède, on peut affirmer que la menace de fermeture d'entreprise s'apprécie en examinant dans son contexte l'effet qui en découle. En matière d'entrave, comme on l'a vu précédemment, l'approche est essentiellement la même. Quel est, à partir de la preuve, le but recherché par l'auteur de tels propos et, surtout, quel en est le résultat le plus plausible? Ainsi, la situation soulève la question suivante : une personne accusée d'avoir contrevenu à l'article 13 ou à l'article 12 C. tr. peut-elle apporter une autre explication quant au but recherché en laissant entendre qu'elle fermerait l'entreprise si le syndicat s'implantait? En d'autres mots, l'explication fournie peut-elle repousser l'autre seule possibilité existante, c'est-à-dire celle à l'effet qu'il faille écarter le syndicat pour éviter la fermeture de l'entreprise. Dans l'état actuel des choses, en s'appuyant notamment sur le droit à la liberté d'expression, il semble que ce soit possible.

Cependant, l'explication ne doit pas être fallacieuse. Elle doit « tenir ». Ainsi, il pourrait s'agir d'un scénario où un employeur fait la démonstration comptable que le coût éventuel de la convention collective souhaitée par le syndicat serait supérieur à sa capacité de payer. Par le fait même, la rentabilité de l'entreprise en serait affectée. De la même manière, celui-ci pourrait établir qu'il ne pourra plus faire face à la concurrence. Dans l'un et l'autre cas, le Tribunal pourrait en arriver à la conclusion que la teneur des propos n'avait pas pour but de chercher à inspirer la crainte ou de l'appréhension ou encore à entraver mais bien à présenter des faits sans menaces ni promesses dont les salariés devraient tenir compte dans le choix qui s'offre à eux. Dans cette dernière hypothèse plus nuancée, les propos ne sont pas fondés sur le refus de l'employeur d'accepter la syndicalisation des salariés mais bien sur une réalité économique.

Cette approche a connu un accueil favorable dans au moins deux décisions même si une déclaration de culpabilité a été prononcée dans chacun des cas. Dans le premier cas, il s'agissait de la situation d'un employeur accusé d'entrave aux activités d'un syndicat selon l'article 12 C. tr.²⁷. Celui-ci convoqua certains salariés à son bureau et a tenu une réunion des salariés à la cafétéria. Le discours était toujours le même. Le prévenu a traité ceux qui aspiraient à faire entrer le syndicat de « paresseux » et de « traîneux de pieds ». Il a rapporté qu'en Israël, alors qu'il avait une entreprise et qu'il avait eu des problèmes avec un syndicat, il a fermé celle-ci et il a ajouté qu'il n'hésiterait pas à le faire ici même s'il devait perdre de l'argent. Il a répété, à plusieurs reprises que si une union entraît, il serait obligé de fermer l'entreprise. Enfin, il a témoigné à l'effet qu'il avait crû de son devoir d'informer ses employés qu'il était contraire à ses croyances et à sa philosophie de travailler avec une union²⁸. En raison, notamment, du contexte et du temps, la juge, Louise Ménard, conclut qu'il y a entrave. Ses propos ne font aucun doute quant à la conduite du prévenu :

« N'est-ce pas là une entrave des plus sérieuses aux activités d'un syndicat que d'intervenir auprès de ses membres potentiels pour les influencer dans leur liberté d'y adhérer, en les effrayant par les menaces d'abandon de l'exploitation de l'entreprise où ils travaillent, advenant qu'ils appuient l'initiative de ladite association? Assurément. »²⁹

²⁷ Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada (C.T.C. - F.T.Q.) c. Raffi Schwartz, (1986) T.T. 165.

²⁸ Op. cit. note 27, p. 167.

²⁹ Op. cit. note 27, p. 169.

Par ailleurs, et c'est là qu'un employeur n'est pas fautif, la juge Ménard ajoute le commentaire suivant :

« En d'autres mots, la faute n'est pas de fermer une entreprise en raison de l'exercice d'activités syndicales dans celle-ci mais d'utiliser cette éventualité pour nuire aux activités d'une association de salariés qui cherche à s'y introduire en exerçant une influence indue sur ses adhérents potentiels. »³⁰

Comme nous l'avons déjà mentionné, il y a des limites aux initiatives d'un employeur en contexte syndical.

Dans le deuxième cas, une plainte pénale est déposée contre un employeur alléguant que celui-ci s'est ingéré dans des activités syndicales selon l'article 12 C. tr.³¹. À l'origine de cette affaire, plusieurs salariés avaient retiré leur adhésion au syndicat après le dépôt d'une requête en accréditation. Dans une décision interlocutoire, un commissaire du travail saisi de la requête en accréditation refuse d'en tenir compte et refuse aussi de considérer une résolution ultérieure au dépôt de la requête prévoyant le désistement de cette dernière au motif qu'elle n'avait pas été adoptée de façon conforme aux statuts du syndicat. À la suite de cette décision, et dans l'attente de l'audience prévue un mois plus tard, l'employeur annonçait la fermeture de son entreprise et la liquidation de ses stocks. Il en a avisé certains clients et certains fournisseurs.

Également, le président de l'entreprise, en entrevue à la radio concernant les motifs de la fermeture, reliait celle-ci à l'arrivée du syndicat. En assemblée générale, les salariés ont voté de façon majoritaire pour le retrait de la requête en accréditation. La semaine suivante, l'employeur décidait de ne pas fermer son entreprise. Le juge, Robert Auclair, accueille la plainte en exprimant très clairement, dans un premier temps, qu'un employeur peut décider de cesser de faire affaires et mettre fin à l'exploitation de son entreprise. Il ajoute, par ailleurs:

« Toutefois, compte tenu du fait que les salariés avaient démissionné du syndicat, que ce dernier avait fait une nouvelle démarche afin de les convaincre de revenir sur leur décision, que le commissaire du travail s'apprêtait à trancher la requête en accréditation accueillie et que le président de l'entreprise a affirmé sur les ondes d'une station de radio que le syndicat tenait son personnel enchaîné et allait tuer son entreprise, il est difficile de ne pas conclure que l'annonce de la fermeture de l'entreprise avait pour but d'amener les salariés à changer d'idée, et plus précisément à se désister de la requête en accréditation. Il a fait part de son intention non seulement à son personnel et à ses fournisseurs, mais également au public et aux médias. Un tel comportement constituait un moyen de pression pour amener les salariés à renoncer de façon définitive et irrévocable au syndicat et non la conduite normale d'employeur qui décide tout simplement de cesser d'exploiter son entreprise parce qu'un syndicat veut s'y implanter. »³²

³⁰ Op. cit. note 27, p. 170.

³¹ Bourget c. Matériaux B.G.B. ltée D.T.E. 95T-1257.

³² Op. cit. note 31.

Le tempérament apporté par cette décision demeure très relatif comme dans le cas de la première décision. En effet, il n'est pas courant de rencontrer un chef d'entreprise qui décide tout simplement de cesser l'exploitation de son entreprise parce qu'un syndicat cherche à s'y implanter. Chose certaine, il est clair qu'une preuve de menace de fermeture d'entreprise suffit à justifier une plainte pénale indépendamment du fait que la menace soit mise à exécution.

Mentionnons, en terminant, que la menace de fermeture d'entreprise est susceptible de se présenter dans plusieurs situations où l'intérêt syndical est en jeu. Ainsi, une plainte est déposée contre le propriétaire d'un hôpital pour avoir cherché à entraver les activités d'un syndicat. Celui-ci exigeait que les salariés s'organisent pour retirer les griefs en menaçant de fermer ses portes en cas de refus³³. Le juge, Gilles Filion, dans sa décision, écrivait :

« Le Tribunal n'a pas d'hésitation à conclure dans la présente cause que les faits reprochés à monsieur Paradis pouvaient constituer une entrave, et qu'il a ainsi chercher à entraver les activités du syndicat. En effet, une activité importante d'un syndicat c'est certainement de s'occuper des griefs que les employés peuvent avoir à formuler en vertu de la convention du travail. »³⁴

S'il est clair qu'une preuve de menace de fermeture suffit à justifier une plainte pénale indépendamment du fait que la menace soit mise à exécution, il est logique de se demander comment les tribunaux ont jugé d'une situation où l'employeur décide de fermer son entreprise purement et simplement. La norme applicable est-elle alors la même? Le droit d'un employeur de cesser ses activités est-il assujéti à la nécessité pour celui-ci de disposer de raisons économiques valables à l'appui de la décision de fermer son entreprise?

La décision de la Cour suprême du Canada dans *A.I.E.S.T. c. Place des Arts*³⁵ établit clairement que la jurisprudence n'impose aucune restriction de cette nature. Rappelant les faits dans l'affaire *City Buick Pontiac*³⁶ où l'employeur avait ouvertement admis qu'il fermerait l'entreprise à défaut d'avoir pu négocier une entente satisfaisante avec le personnel de vente, le juge Gonthier fait siens les propos suivants du juge Lesage :

« Dans notre système d'économie libérale, il n'existe aucune législation obligeant un employeur à demeurer en affaire et réglementant ses motifs subjectifs à cet égard [...]. Si un employeur, pour quelque raison que ce soit, décide par conséquent de véritablement fermer boutique, les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités, ce qui est une raison économique valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement. Ce qui est interdit, c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas de fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat ou qu'on ne peut lui briser les reins, même si cela a pour effet secondaire de congédier les salariés. »³⁷

³³ Basque c. Paradis (1971) T.T. 180.

³⁴ Op. cit. note 32, p. 182.

³⁵ (2004) I.R.C. S. 43

³⁶ (1981) T.T. 22

³⁷ Op. cit. note 35. P.56 et note 36. P. 26

La norme applicable est donc essentiellement la même que dans le cas d'une menace de fermeture. Le juge Gonthier la présentait ainsi :

« ... Le juge Lesage a conclu à juste titre qu'il n'appartenait pas au Tribunal du travail de se prononcer sur les motifs ayant incité l'employeur à fermer boutique, mais de s'assurer uniquement que l'employeur a réellement décidé de fermer son entreprise et qu'il ne s'est pas simplement livré à de savants subterfuges pour briser la grève. »³⁸

Il est donc permis de croire que la Cour Suprême est d'avis que le droit à la libre exploitation d'une entreprise s'accompagne du droit d'en cesser les opérations. Par ailleurs, même dans une situation de fermeture d'entreprise animée seulement par un sentiment antisyndical, on peut douter dans l'état actuel des choses que les tribunaux aient le pouvoir de prononcer une ordonnance de réouverture d'entreprise, à défaut de législation claire à ce sujet. Une plainte pénale fondée sur les articles 12, 13 ou 14 C. tr. ne serait guère utile dans les circonstances. Toutefois, on peut penser qu'une plainte en vertu de l'article 17 C. tr. serait envisageable compte tenu des pouvoirs de redressement prévus à l'article 15 C. tr.

IV- LA CIRCULATION DE PÉTITION

La pétition qui circule dans un milieu de travail parmi les salariés peut prendre plusieurs formes. Par exemple, il peut s'agir d'une pétition par laquelle les salariés signataires affirment de ne pas vouloir se syndiquer. En principe, ce genre de pétition est valable et produit tous ses effets. Cependant, sa provenance doit être légitime, c'est-à-dire qu'elle provient effectivement des salariés concernés par une requête en accréditation. Dans certaines situations, l'employeur organise et dirige la signature de la pétition.

Ce fut le cas dans une affaire impliquant « *Alimentation Lebel Inc.* »³⁹ Dès le lendemain du dépôt d'une requête en accréditation, l'employeur, en l'instance, convoquait le salarié qui était, selon lui, à l'origine de la procédure et lui exprimait sa déception et sa préférence pour l'absence de syndicat dans son entreprise. Quelques jours plus tard, un salarié de l'entreprise et la comptable réunissaient d'autres salariés et leurs faisaient signer une pétition contre la venue d'un syndicat. Certains salariés ayant signé des cartes d'adhésion avaient également signé un document devant un notaire venu sur les lieux du travail et qui s'était installé dans le bureau de la comptable, faisant état de leur défection en tant que membres du syndicat. Ce groupe de salariés a comparu devant le commissaire du travail en se présentant comme une association d'employés de l'employeur.

En appel de la décision du commissaire du travail qui avait rejeté la requête en accréditation, le juge, Gilles Plante, accueille l'appel. Pour lui, il est clair que tous les salariés intervenant devant le commissaire agissaient pour le compte de l'employeur dans une tentative d'ingérence dans la formation du syndicat. Il poursuit en ajoutant que le commissaire aurait dû les exclure de toute participation à la procédure d'accréditation. La qualité de partie intéressée à la question du caractère représentatif ne peut ni ne doit servir

³⁸ Op.cit. note 35. p. 58

³⁹ Syndicat des salariés de Métro Lebel c. Alimentation Lebel Inc., D.T.E. 94T-626.

de couverture à une cabale menée par une alliance antisyndicale illégale⁴⁰. De nouveau, on constate que les instances du travail ne tolèrent pas l'ingérence de l'employeur dans les affaires qui ne regardent que les salariés. Certes, l'employeur a le droit de « cabaler » au nom de son droit à la liberté d'expression. Toutefois, il ne peut au nom de ce même droit organiser la manifestation négative du droit à la liberté d'association des salariés. Ce droit à la liberté d'association ne peut s'exercer que par les personnes intéressées et non par personne interposée, surtout quand il s'agit de l'employeur. D'ailleurs, une situation semblable à la précédente, a mené à une accusation d'entrave et à une déclaration de culpabilité de l'employeur.⁴¹

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la pétition qui circule dans un milieu de travail peut prendre plusieurs formes. Si l'employeur n'en est pas l'âme dirigeante et qu'elle circule à l'initiative du syndicat, la réaction de celui-ci peut, les circonstances s'y prêtant, conduire à une accusation d'avoir cherché à entraver les activités du syndicat. Cette situation a été abordée dans une décision du juge, Bernard Lesage, impliquant la « *Commission scolaire des Mille-Îles*. »⁴²

Une déclaration de culpabilité avait alors été prononcée.

Il s'agissait, à l'origine, d'une déléguée syndicale qui s'occupait de faire circuler parmi les enseignants une pétition les invitant à la signer dans le but de dénoncer l'attitude de l'employeur, notamment le Directeur d'une polyvalente, au sujet des griefs en cours et du respect, à l'avenir, de l'esprit et de la lettre de la convention collective. Le Directeur convoqua celle-ci pour lui faire part de sa désapprobation; la déléguée syndicale, à cette occasion, répliqua que c'était son droit de « passer » la pétition. Par la suite, le Directeur fit parvenir aux enseignants un communiqué spécial de trois pages dans lequel il explique sa position. Également, il envoya une lettre personnelle plus élaborée à chaque enseignant. Jusqu'à ce point, on peut affirmer que l'employeur agit dans les limites de son droit à la liberté d'expression. Cependant, le Directeur ne s'arrête pas là. Il convoque de nouveau la déléguée syndicale pour lui remettre une lettre renfermant un avis disciplinaire. Ceci affecte la circulation de la pétition parce que la mesure prise contre la déléguée syndicale était largement connue. Est-ce là « la goutte qui fait déborder le vase? » On peut le penser avec les commentaires qui suivent du juge Lesage :

« Il est bien vrai qu'il ne s'est pas agi là d'une grave atteinte conte le syndicalisme. Cependant, l'article 12 du Code ne distingue si les activités que l'on veut entraver doivent être majeures ou mineures. L'on a voulu interdire toute ingérence, les petits gestes pouvant par leur répétition et accumulation conduire à de plus nuisibles, pour réprimer les objectifs légitimes d'une association. Lorsque celle-ci décide de poursuivre certains objectifs pour lesquels elle a été accréditée, d'une manière qu'elle estime utile à un moment donné de ses relations avec un employeur, telle manière étant parfaitement

⁴⁰ Op. cit., note 39.

⁴¹ Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (T.U.A.C.), section locale 501 c. J. Pascal Inc. D.T.E. 90T-770.

⁴² Jean Roy es qualité de président du Syndicat de l'Enseignement de la Région des Mille-îles c. Commission scolaire des Mille-îles (1984) T.T. 324.

légitime, il ne peut être question de permettre à l'employeur ou à une personne agissant pour lui, de s'interposer dans le déroulement du geste entrepris. »⁴³

CONCLUSION

Comme nous l'avons indiqué précédemment, les articles 12,13 et 14 du Code du travail du Québec ont dans leur essence pour but d'assurer que les décisions concernant l'appartenance à un syndicat appartiennent exclusivement aux salariés. Dans ce contexte, les actions entreprises par un employeur sont analysées en fonction de leur effet sur la volonté des salariés « d'appartenir à une association de salariés de leur choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration. »

Ainsi, l'employeur peut sans contrevenir à la loi donner des informations générales concernant les démissions d'un syndicat. Toutefois, il lui est interdit de mettre lui-même en marche ou de participer activement à une opération dont l'objectif est d'obtenir des démissions du syndicat. De la même façon, le discours de l'employeur ou son opinion doit s'apprécier en fonction de la nature du message véhiculé aux salariés. Si le discours invite les salariés à réfléchir sans plus ne pose aucun véritable problème. Par contre, s'il s'agit de dissuader sous forme de menaces ou de promesses, ceci constitue une entrave prohibée. Les tentatives d'entraves sont également prohibées. La menace de fermeture ou la fermeture pure et simple de l'entreprise fait également partie de cette catégorie d'entrave. Dans ce dernier cas comme dans les autres, l'infraction est commise quand l'annonce de fermeture a pour but d'amener les salariés à changer d'idée sur la syndicalisation. En d'autres mots, est prohibé le comportement visant à faire jouer une pression économique pour inciter les salariés à renoncer à leur désir de se syndiquer. Enfin, la circulation d'une pétition, même si elle peut paraître un geste moindre, ne doit pas s'avérer être une manière pour l'employeur de s'interposer, dans une activité de nature syndicale.

Décidément, les articles 12,13 et 14 du Code du Travail du Québec font partie intégrante d'une éthique propre au monde des relations de travail comme il en existe dans plusieurs autres domaines. Au nom de cette éthique de la nature d'une manière d'être et d'agir, les petits gestes à répétition comme les gros qui nuisent aux objectifs légitimes d'un syndicat doivent être réprimés.

⁴³ Op. cit. note 41, p. 328.