

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2017-0341 CM-2017-0345
Dossier accréditation : AM-2001-5968

Montréal, le 6 décembre 2017

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **André Michaud**

Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal

Marie Babkine	Lisa Huynh Ngoc My-Loc
Eduardo Almeida Silveira	Andrée Lafaille
Mauricio Badillo	Isabelle Langlois
Anne-Marie Bélanger	Clarence Lazure
Régine Bélanger	Marie Le Cornec
Pascale Benoist	Suzie Lemay
Lucilene Bernardi De Souza	Geneviève Lessard
Ariane Bonneville-Hébert	Édouard Maccolini
Guillaume Boulay	Susana Maria Macieira Moutinho Neves
Éric Norman Carmel	Annie Malo
Marie Cockburn	Édouard Martin
Bérénice Conversy	Hélène Michaux

Julie De Lasalle

Pierre Alexandre Morin

Marion Desmarchelier

Élizabeth O'Toole

Yvan Dumais

Jessica Pang

Véronique Fauteux

Sarah Poitras-Wright

Guy Fitzgérald

Alexandre Proulx

Claudia Gilbert

Ignacio Raggio

Stefania Grasso

Hélène Ruel

Pavlina Ruzickova

Frédéric Sauvé

Sophie Sylvain

Louise St-Germain

Maylee St-Pierre

Noémie Summa

Doris Sylvestre

Matthew Tedstone

Guillaume Théberge

Charlotte Thorneloe

Catherine Vachon

Maria Vanore

Manon Veillette

Parties demanderesses

c.

Université de Montréal / Bureau des affaires juridiques

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 20 janvier 2017, le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (le **Syndicat**) et les personnes dont le nom apparaît en en-tête déposent des plaintes en vertu des articles 12, pour le premier, et 12 et 16, pour les secondes, du *Code du travail*¹ (le **Code**). Ils demandent au Tribunal de déclarer que le

¹ RLRQ, c. C-27.

lock-out du 22 décembre 2016 au 2 janvier 2017 décrété par l'Université de Montréal (l'**Université**) est illégal. Ainsi, les objectifs poursuivis consistaient à entraver les activités du Syndicat et à appliquer des mesures de représailles envers les salariés qui ont participé à des journées de grève au cours des semaines précédentes.

LES FAITS

[2] Les principaux faits pertinents au litige ne sont pas contestés. Voici en quoi ils consistent.

[3] Le Syndicat est accrédité depuis le 23 juin 2015 pour représenter, dans tous les établissements de l'Université :

« Tous les salariés de l'Université de Montréal, occupant une fonction de clinicien enseignant ainsi que tout autre salarié dont la tâche comprend, outre l'activité d'enseignement, au moins une (1) autre activité liée au fonctionnement de l'institution, à la contribution au rayonnement universitaire ou à la recherche;

À l'exception des salariés déjà visés par une autre accréditation, des professeurs et chercheurs invités et des professeurs de clinique. »

[4] Les salariés visés travaillent à la faculté de médecine vétérinaire, dont le campus est situé à Saint-Hyacinthe.

[5] Entre le 16 décembre 2015 et le 16 décembre 2016, les parties tiennent 30 séances de négociation, dont 16 avec l'assistance d'un conciliateur, dans le but de convenir d'une première convention collective. Au début de la négociation, le Syndicat remet son projet de convention collective à l'Université. Celle-ci fait de même le 21 mars 2016. Peu de progrès sont réalisés au cours des séances, alors que les questions monétaires et le sujet de la propriété intellectuelle ne sont pas abordés. Les deux points essentiels en litige sont la définition de l'unité, soit le rattachement à l'hôpital vétérinaire ou à la faculté de médecine vétérinaire et le statut des salariés, ainsi que les droits qui en découlent, en tant que cliniciens enseignants.

[6] Le Syndicat tient une première demi-journée de grève le 5 mai 2016, après avoir avisé l'Université la veille. Le 15 novembre suivant, les salariés, en assemblée générale, se prononcent en faveur de 12 autres journées de grève, pouvant être prises en demi-journées.

[7] Ainsi, de nouvelles périodes de grève ont lieu. En voici les données :

- 23 et 24 novembre 2016, journées complètes, 5 jours de préavis;
- 30 novembre, 1^{er} et 2 décembre 2016, journées complètes, 5 jours de préavis;
- 5 décembre 2016, journée complète, 3 jours de préavis;
- 7 décembre 2016, après-midi, une demi-journée de préavis;
- 9 décembre 2016, après-midi, préavis le matin même.

[8] Pendant ces périodes de grève, les cas urgents de traitement d'animaux sont gérés de façon ponctuelle, et ce, en conformité avec les obligations déontologiques des médecins vétérinaires. Aucun problème n'est signalé. Le 22 novembre 2016, l'Université demande au Syndicat de convenir d'une entente afin d'assurer le maintien de ces services à ces occasions. Le Syndicat refuse, préférant conserver le règlement des cas de façon isolée.

[9] Le 8 décembre suivant, les salariés se prononcent en faveur de l'ajout de 18 autres journées de grève, pouvant aussi être prises en demi-journées.

[10] Le 16 décembre 2016, lors d'une séance de négociation en présence du conciliateur, l'Université présente au Syndicat une offre qu'il qualifie de globale et finale. Elle ajoute que celle-ci est valide jusqu'au 22 décembre, à midi. Elle sera retirée en cas de refus ou en l'absence de réponse à cette date.

[11] Le 20 décembre 2016, les salariés, en assemblée générale, rejettent l'offre globale et finale de l'Université. Le lendemain, monsieur Vincent Dagenais, porte-parole syndical en informe M^e André Baril, son vis-à-vis patronal. Il ajoute qu'il reprendra contact avec lui au début du mois de janvier.

[12] Dans les heures qui suivent, l'Université décrète un lock-out d'une durée indéterminée à compter du 22 décembre, à midi. Dans son communiqué transmis à la communauté universitaire, elle justifie ainsi sa décision :

[...]

Devant l'escalade des moyens de pression exercés par le syndicat, l'imprévisibilité de ses actions et le rejet de l'offre globale et finale de l'Université par les cliniciens enseignants en assemblée ce mardi 20 décembre, la Direction de l'Université de Montréal décrète un lock-out de durée indéterminée, à compter du 22 décembre à midi, visant les cliniciens enseignants du CHUV.

[13] Messieurs Jean Charest et Michel Carrier, respectivement vice-recteur aux ressources humaines et à la planification et doyen de la faculté de médecine vétérinaire, ont participé à la décision concernant le lock-out. Ils indiquent que cette décision a été prise en vue de mettre de la pression sur les salariés pour qu'ils acceptent les offres de l'Université et pour réduire l'insécurité anticipée reliée au fonctionnement des opérations. Les grèves déclarées au dernier instant entraînent notamment des inconvénients majeurs pour les propriétaires d'animaux malades qui doivent parfois parcourir de longues distances pour se présenter à l'hôpital vétérinaire.

[14] Étant donné les soins requis pour le traitement des animaux et les cas d'urgence, l'horaire de travail normal des salariés prévoit la présence ou la garde de certains de ceux-ci pendant la période des Fêtes. Selon messieurs Charest et Carrier, en cas de grève soudaine, les opérations sont alors plus vulnérables à cause de la réduction du personnel disponible. Le lock-out est préférable parce qu'il permet une meilleure planification de l'offre de services.

[15] Le 21 décembre, M^e Baril demande au conciliateur de déposer son rapport puisque son intervention a été infructueuse.

[16] Le 22 décembre, monsieur Carrier transmet un courriel à des collègues laissant sous-entendre que le lock-out aura pris fin au retour de la période des Fêtes : « *car techniquement nous ne serons plus là à ce moment-là* ».

[17] Le 29 décembre, M^e Baril transmet un courriel à monsieur Dagenais lui proposant de mettre fin aux moyens de pression de part et d'autre et d'adresser une demande conjointe d'arbitrage de différend. Le 2 janvier, celui-ci informe M^e Baril du refus du Syndicat et le convoque à une séance formelle de négociation pour le 10 janvier suivant.

[18] Plus tard, dans la journée du 2 janvier, M^e Baril transmet un courriel à monsieur Dagenais. Il y écrit notamment :

[...] Nous vous informons donc qu'une demande d'arbitrage sera déposée dans les prochaines heures par l'Université et qu'en conséquence, celle-ci suspend son lock out dès minuit ce soir puisque l'arbitre le fera de toute façon dès sa nomination.

[...]

Quant à votre convocation unilatérale pour une rencontre de négociation dans 8 jours, soit pour le 10 Janvier, nous ne pouvons y donner suite, mais si le Syndicat a une nouvelle proposition à présenter à l'Université, nous sommes disponibles dès demain (mercredi 3 janvier) ainsi que tous les jours de la semaine incluant jusqu'au dimanche pour la recevoir.

(reproduit tel quel)

[19] La session d'hiver de la faculté débute le 5 janvier 2017.

[20] Le 30 janvier 2017, la ministre du travail défère le dossier à l'arbitrage. Le 21 février suivant, elle désigne l'arbitre pour laquelle les parties se sont entendues.

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

LE SYNDICAT ET LES SALARIÉS

[21] Le Syndicat et les salariés soutiennent essentiellement que le lock-out décrété par l'Université est illégal parce qu'il ne visait pas à les contraindre à accepter son offre, qui avait été retirée le 22 décembre à midi. Ainsi, au moment du déclenchement du lock-out, il n'y avait aucune offre concrète sur laquelle ils pouvaient se prononcer.

[22] Au surplus, les principales raisons invoquées par l'Université pour justifier son lock-out concernent le déroulement de ses opérations, et non le processus de négociation, ce qui serait contraire aux dispositions du Code.

[23] En conséquence, le lock-out décrété par l'Université ne visait qu'à miner l'influence du Syndicat et l'empêcher d'utiliser son droit de grève pendant la période des Fêtes, tout

en punissant les salariés qui l'ont utilisé au cours des semaines précédentes et qui avaient l'intention de recommencer.

L'UNIVERSITÉ

[24] L'Université soutient avoir exercé un droit légitime en décrétant le lock-out contesté. Cette décision faisait partie de sa stratégie afin de mettre de la pression sur le Syndicat et les salariés pour qu'ils acceptent ses offres. Ainsi, il ne s'est pas ingéré dans les activités syndicales ni n'a imposé des mesures de représailles aux salariés parce qu'ils ont participé à des journées de grève.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[25] Le Code définit ainsi la grève et le lock-out :

1. Dans le présent code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

[...]

g) «grève» : la cessation concertée de travail par un groupe de salariés;

h) «lock-out» : le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur;

[26] Selon l'état du droit, même si la définition du lock-out est plus élaborée que celle de la grève, il a toujours été considéré comme la réciprocité patronale à celle-ci. Autant la grève, décidée par les salariés, vise à mettre de la pression sur l'employeur pour qu'il accepte certaines de leurs demandes, autant le lock-out décrété par un employeur vise à mettre de la pression sur les salariés pour qu'ils acceptent certaines offres de sa part.

[27] À cet effet, dans leur ouvrage *Droit des rapports collectifs du travail au Québec – 2^e édition Volume 1 – Le régime général*², les auteurs écrivent ce qui suit aux pages 635 et 636 :

La défense ou l'attaque patronale. Le lock-out peut être offensif ou défensif, c'est-à-dire déclenché avant ou après une grève : ceci ne compromet en rien sa légalité et rend inappropriée l'appellation de « contre-grève ». À la différence de la grève qui découle d'un processus collectif assujéti à un vote au scrutin secret, le lock-out constitue une décision « individuelle » liée à la seule volonté de l'employeur. Ses effets économiques sont au demeurant beaucoup plus dramatiques pour les salariés que pour l'employeur.

Le lock-out illégal. Pour être légal, le lock-out doit respecter l'article 1g) C.t.. En effet, si l'employeur refuse de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail, ou de contraindre

² Par Michel Coutu, Laurence Léa Fontaine, Georges Marceau, Urwana Coiquaud, Éditions Yvon Blais, 2013-09-10.

pareillement des salariés d'un autre employeur alors que l'association de salariés n'a pas acquis le droit de grève, le lock-out est illégal.

[475] Cadre juridique. Pour le reste, le droit au lock-out s'acquiert en même temps que le droit de grève et obéit sensiblement aux mêmes règles, qui doivent être adaptées à la nature d'un moyen de pression patronal. Les articles applicables en la matière sont les suivants : 58, 60, 93.5, 105, 107, 108, 109.1, 110, 111.0.26 et 119 C.t. Ainsi, tout ce qui a été vu précédemment à propos de la grève est valable pour le lock-out. [...]

[28] Dans l'affaire *Bécharde c. Lauzé*³, le juge Gaston Michaud, du Tribunal du travail, écrit :

Dès lors, les éléments essentiels du « lock-out » illégal sont les suivants :

- 1o. le refus par un employeur,
- 2o. de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi,
- 3o. en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail, ou :
de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur,
- 4o. dans le cas où une association de salariés n'a pas acquis le droit à la grève.

(soulignement ajouté)

[29] Ainsi, la seule condition pour qu'un lock-out soit légal consiste à ce qu'il soit décrété alors que le Syndicat a acquis le droit de grève. Le choix du moment ou de sa durée, qu'elle soit indéterminée ou non, relève entièrement de la stratégie de l'employeur et le Tribunal n'a pas à s'y immiscer.

[30] Le Syndicat prétend que le retrait par l'Université de son offre globale et finale le 22 décembre 2016 signifiait qu'il n'existait aucune offre valide lors du déclenchement du lock-out. Elle ne pouvait ainsi contraindre les salariés à accepter quoi que ce soit. Il a tort.

[31] En effet, le retrait de l'offre globale et finale n'implique pas que la négociation doit reprendre à partir du néant. Elle signifie tout simplement le retour à l'offre qui l'a précédée et, ultimement, au dépôt du document patronal présenté le 21 mars 2016. De plus, les parties ont l'obligation de négocier de bonne foi en tout temps, ce qui inclut évidemment pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out.

[32] Par ailleurs, le lock-out décrété n'était pas factice puisque l'horaire de travail prévoyait effectivement que des salariés devaient fournir leur prestation de travail, ou être de garde, pendant la période des Fêtes.

[33] Finalement, il n'était pas illégal pour l'Université de prendre en considération les perturbations causées sur ses opérations par des journées ou des demi-journées de

³ [1975] T.T. 102.

grève avec des préavis de plus en plus courts. Il était raisonnable de conclure que la planification de l'offre de services serait simplifiée par l'application d'un lock-out. Il s'agit d'une mesure défensive qui est permise par le Code en vue d'assurer un équilibre optimal des forces entre les parties.

[34] Dans l'affaire *Syndicat des postiers du Canada c. Société canadienne des postes*⁴, le Conseil canadien des relations du travail s'exprime comme suit :

Dans l'affaire Graham Cable, le banc des membres initial a avancé une opinion (citée à la page 11) à laquelle nous souscrivons, à savoir que l'employeur n'est pas tenu d'accepter passivement tout ce qui peut arriver par suite d'une série de grèves tournantes; s'il ne peut prendre de mesures disciplinaires contre ses employés parce qu'ils participent à une grève légale, il peut leur imposer un lock-out.

[...]

Chacun sait qu'il arrive souvent que, lorsqu'un groupe d'employés décide de faire une grève légale, l'employeur réagit en déclarant un lock-out. Dire que cette réaction diffère intrinsèquement de « représailles » contre la grève ou qu'elle est plus noble, c'est ignorer la réalité du jeu de compromis inhérent à la négociation collective. Quand la négociation arrive au point où rien ne laisse présager que la convention puisse être conclue par la voie de la négociation tant que les employés restent au travail et que l'exploitation de l'employeur se poursuit normalement, et qu'une grève légale – ou un lock-out – devient le seul moyen pour les parties de faire pression l'une sur l'autre pour tenter d'obtenir un règlement, ce qui se passe peut souvent être décrit par des termes comme « représailles », « mesures punitives », « pression », et « intimidation » par l'une ou l'autre partie. Dire qu'un syndicat peut, par une grève légale, avoir des activités qui ont pour effet d'être des « représailles », « des mesures punitives », de la « pression » et de l' « intimidation » et qui sont toutes conçues pour forcer l'employeur à accepter des conditions satisfaisantes pour le syndicat, tout en prétendant que l'employeur ne peut pas réagir de la même façon en imposant un lock-out, c'est créer dans le régime des relations du travail un « équilibre » que les législateurs n'ont jamais souhaité. Bien sûr, le degré de « représailles », de « mesures punitives », de « pression » et d' « intimidation » ou de toutes les activités licites d'une partie contre l'autre est limité par certaines règles prévues dans le Code, et notamment par le devoir de négocier de bonne foi, ainsi que par les dispositions du Code criminel. [...]

[35] En d'autres termes, il est illusoire de se plaindre des conséquences négatives qu'une grève ou un lock-out légalement déclenché ou décrété entraînent pour l'autre partie, le Syndicat et les salariés dans le cas présent, car c'est justement le but visé par ces mesures en vue de faire progresser la négociation en faveur de celui qui les utilise.

[36] En somme, le lock-out décrété par l'Université l'a été lors d'une période de confrontation dans le cadre de la négociation d'une première convention collective, après que le Syndicat eut acquis le droit à la grève. Cela suffit pour considérer qu'il a été fait dans la légalité.

4

[1992] AZ-93149714.

[37] Étant donné cette conclusion, il y a lieu de citer un extrait de la décision de la Commission des relations de Travail dans l'affaire *Cauchon c. Chevrolet Oldsmobile Ltée*⁵ :

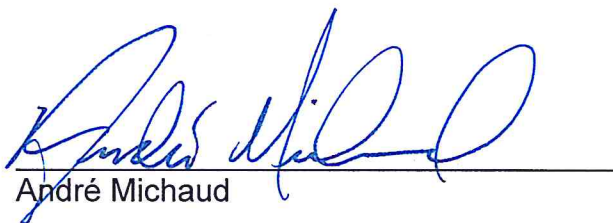
Par ailleurs, la Commission croit devoir signaler que celui qui exerce un droit est à l'abri de sanctions pourvu que l'exercice de ce droit se fasse conformément aux dispositions de la Loi qui les reconnaît. C'est d'ailleurs là l'application de la maxime latine « *nemium laedit qui jure suo utitur* ».

En effet, le lock-out est un droit reconnu à l'employeur pourvu que celui-ci l'exerce dans le temps prescrit par l'article 97 en regard des dispositions des articles 94 et 46 du C.T.

[38] En conséquence, le lock-out décrété par l'Université entre le 22 décembre 2016 et le 2 janvier 2017 était légal et s'inscrivait dans le cadre de sa stratégie de négociation. L'Université ne visait donc pas à s'ingérer dans les affaires du Syndicat, ce que proscribit l'article 12 du Code, ou à appliquer des mesures de représailles contre les salariés qui ont participé à la grève, ce que l'article 15 du Code interdit.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE les plaintes.



André Michaud

M^e Marianne Routhier-Caron
MELANÇON, MARCEAU, GRENIER ET SCIORTINO
Pour les parties demanderesse

M^e André L. Baril
MCCARTHY TÉTRAULT S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 7 novembre 2017

/ab

⁵ Rapportée à 1968 R.D.T. page 183.