

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : AM-1001-4126
Cas : CM-2011-1785

Référence : 2011 QCCRT 0376

Montréal, le 5 août 2011

DEVANT LA COMMISSAIRE : Susan Heap, juge administrative

**Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en
Outaouais (SPUQO)**

Requérant

c.

Université du Québec en Outaouais

Intimée

DÉCISION

[1] Le 11 mars 2011, l'Université du Québec en Outaouais (l'**Université**) fait parvenir un courriel à l'ensemble des membres de la communauté universitaire pour leur indiquer qu'ils recevront un questionnaire. Par la suite, un questionnaire leur est transmis. Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (le **Syndicat**) ne reçoit copie ni du courriel ni du questionnaire.

[2] Le 31 mars 2011, le Syndicat dépose une plainte en vertu des articles 12 et 116 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (le *Code*), à l'encontre de l'Université.

LES FAITS

LES NÉGOCIATIONS ET LE SONDAGE

[3] Le Syndicat représente, depuis 1980, tous les professeurs à temps plein de l'Université. À la suite des négociations, vers la fin de février 2011, les parties en viennent à une entente de principe au sujet de la convention collective. Le Syndicat convoque ses membres à une assemblée générale, fixée au 15 mars, pour qu'ils puissent discuter de cette entente et se prononcer sur celle-ci.

[4] Comme indiqué, le 11 mars 2011, un vendredi, le Vice-recteur à l'administration et aux ressources (le **Vice-recteur AR**) informe, par courriel, l'ensemble des membres de la communauté universitaire, qu'ils seront invités à répondre à un sondage effectué par une firme externe. Le Syndicat ne reçoit pas de copie de ce courriel. Or, le président du Syndicat indique que celui-ci a une adresse courriel spécifique. Ce sondage porte sur différents aspects de l'environnement de travail à l'Université.

[5] Lundi, le 14 mars, à 8 h 10, la firme externe communique par courriel avec l'ensemble des membres de la communauté universitaire pour leur indiquer avoir reçu « *le mandat de réaliser une vaste consultation auprès des employés afin de mesurer leur niveau de satisfaction au travail.* » Le Syndicat ne reçoit toujours pas copie de ce courriel. Il n'est pas informé de l'envoi du courriel concernant le sondage ni de l'envoi du sondage.

[6] C'est la veille de l'assemblée générale.

LES SUJETS ABORDÉS PAR LE SONDAGE

[7] Le questionnaire est transmis à 11 h 8. Il porte sur divers sujets. Parmi ceux-ci, se retrouvent certaines des conditions de travail régies par la convention collective et qui font l'objet de négociations, telles que la rémunération et les avantages sociaux. Par exemple, une des questions est la suivante : « *Parmi les aspects suivants, lesquels seraient les 3 plus grandes forces de l'employeur en tant qu'employeur?* » Parmi les choix de réponses, on retrouve : « *La rémunération et les avantages sociaux, les aménagements physiques et la formation et le perfectionnement.* » De même, à la question « *Parmi les aspects suivants, lesquels seraient les 3 plus grandes faiblesses de l'employeur en tant qu'employeur?* », on fournit notamment les choix de réponses suivants : « *La rémunération et les avantages sociaux, les aménagements physiques, la progression dans l'organisation et les outils technologiques.* » Or, tous ces sujets sont couverts par la convention collective.

[8] Une des pages du questionnaire traite de « *rémunération et avantages* »; on demande aux répondants d'indiquer leur niveau de satisfaction par rapport au salaire, à la sécurité d'emploi, aux assurances collectives et à différents avantages sociaux

(congs, retraite, assurances, etc.). L'autre sujet abordé à cette page est l'« *équilibre travail-vie personnelle* », et le répondant doit y indiquer son degré de satisfaction au sujet de sa charge de travail. D'autres pages du questionnaire traitent de « *formation et avancement* ».

[9] De plus, les répondants sont invités à se prononcer sur des énoncés qui, selon le Syndicat, sont reliés à certains griefs qu'il a déposés relativement à des règlements, des politiques ou des directives.

LE SYNDICAT DOIT RECEVOIR COPIE DES CORRESPONDANCES

[10] L'Université doit faire parvenir au Syndicat copie de toute correspondance transmise à l'ensemble des professeurs. Cette obligation est prévue à la convention collective liant les parties, dans les termes suivants :

3.03

Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs de département, de module, **sur un sujet couvert par la convention collective** est simultanément transmise au Syndicat. Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les personnes ci-haut mentionnées.

(caractères gras ajoutés)

[11] De plus, le 29 novembre 2010, le Syndicat et l'Université ont réglé à l'amiable un grief concernant un courriel qui n'avait pas été transmis au Syndicat. Le préambule de la lettre souligne que l'Université, depuis son omission, a transmis au Syndicat toute correspondance envoyée à l'ensemble des membres du Syndicat, comme indiqué par l'extrait suivant :

ATTENDU [...] par la suite, toute correspondance que l'Université a adressée à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs de département ou de module sur un sujet couvert par la convention collective a été simultanément transmise au SPUQO;

Cette lettre d'entente est signée le 29 novembre 2010. Par la suite, l'Université s'est toujours conformée à cette lettre d'entente.

[12] Le président du Syndicat reconnaît que l'Université communique avec l'ensemble de la communauté universitaire sans envoyer une copie au Syndicat quand les communications passent par le site *WEB* de l'Université ou quand ces communications concernent des règlements ou directives généraux relativement au système de téléphonie ou aux ressources informatiques.

LA « CONFUSION » CHEZ LES MEMBRES DU SYNDICAT

[13] Le président du Syndicat soutient que les membres ont une convention collective qui traite de plusieurs des sujets abordés par le questionnaire. Le Syndicat négocie ces questions avec l'Université. Le fait qu'elle mène un sondage sur ces sujets, la veille du vote sur l'entente de principe quant au renouvellement de la convention collective, pourrait mettre le Syndicat dans l'embarras.

[14] Incidemment, l'entente de principe est acceptée lors de l'assemblée générale du Syndicat, le 15 mars 2011.

LES EXPLICATIONS DE L'UNIVERSITÉ

[15] Le Vice-recteur AR témoigne que le sondage en question a été élaboré dans le contexte de la planification stratégique de l'Université entamée depuis 2009. Lui-même est responsable d'un secteur de cette planification stratégique, secteur qui inclut l'indicateur du « *taux de satisfaction au travail* ». Le questionnaire est bâti par une firme externe. L'Université n'a pas déterminé la date de son envoi; elle voulait simplement obtenir les résultats le plus rapidement possible. Le Vice-recteur AR n'était pas au courant de la date exacte de l'assemblée générale du Syndicat compte tenu qu'il ne participait directement pas aux négociations.

ANALYSE ET MOTIFS

LE DROIT

[16] L'article 12 du *Code* édicte ceci :

Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

LE MONOPOLE DE REPRÉSENTATION

[17] En matière d'application de l'article 12 du *Code*, la Commission a déjà cerné le rôle réservé au syndicat dans notre système de rapports collectifs de travail, dans la décision *Syndicat des professionnel-le-s en soins infirmiers et cardio respiratoires de Drummondville (FIQ) 2010 QCCRT 0613* :

Le présent litige démontre une incompréhension qui est assez fréquente, tant du côté des employeurs que du côté des salariés membres d'une association accréditée. L'association de salariés accréditée, ici le Syndicat, n'est pas seulement le mandataire d'un regroupement de salariés. L'effet de l'accréditation fait en sorte que l'association de salariés devient un acteur autonome, un interlocuteur obligé avec qui l'employeur doit traiter.

LE SONDAGE

[18] Les faits ne sont pas contestés. L'Université fait parvenir un courriel, suivi d'un sondage, à tous les membres de la communauté universitaire pour s'enquérir du niveau de satisfaction de ceux-ci relativement à divers sujets, une partie de leurs conditions de travail et certaines politiques.

[19] En plus de questionner les répondants, notamment, sur leur niveau de satisfaction quant à plusieurs conditions de travail, le sondage s'enquiert de leur accord ou désaccord avec des énoncés reprenant des éléments de règlements ou de directives universitaires. Le Syndicat a déposé des griefs relativement à certains de ces règlements et directives.

[20] De plus, non seulement le Syndicat, l'« *acteur autonome* », qui détient le monopole de représentation, ne reçoit pas le courriel ni le sondage en question, mais il n'est même pas informé de l'opération « *sondage* ».

LES COMMUNICATIONS DE L'UNIVERSITÉ AVEC LES MEMBRES DU SYNDICAT

[21] La Commission retient de cet ensemble de faits que l'Université communique directement avec les membres de l'unité de négociation représentés par le Syndicat au sujet de leurs attitudes et perceptions relatives aux conditions de travail régies par la convention collective et qu'elle empiète sur le rôle du Syndicat, seul et unique représentant des membres de l'unité de négociation aux fins des rapports collectifs.

[22] L'Université soutient que ce sondage a été transmis à tous les membres de la communauté universitaire, dont les membres du Syndicat forment un sous-groupe. Ceci est exact. Cependant, ceci ne change pas le fond de l'affaire : l'Université communique avec les membres du Syndicat, au sujet de conditions de travail conventionnées et de sujets ayant fait l'objet de griefs ou étant susceptibles de faire l'objet de griefs. En agissant ainsi, l'Université n'agit pas dans le respect du rôle du Syndicat et empiète sur le monopole de représentation qui est réservé à celui-ci dans les rapports collectifs encadrés par le *Code* et dont l'économie est déterminée par le *Code*. Raisonner autrement voudrait dire que l'Université pourrait transmettre n'importe quelle information à un groupe de syndiqués et en autant que ces syndiqués soient « *noyés* » dans l'ensemble de tous les employés, l'Université sera à l'abri d'un recours selon l'article 12 du *Code*.

[23] Il peut être légitime qu'un employeur mène un sondage auprès de ses employés, même si certains de ces derniers sont syndiqués. Cependant, si l'employeur pose des questions aux membres d'une unité de négociation concernant leur satisfaction quant à plusieurs conditions de travail aussi importantes que le salaire, les congés et divers avantages sociaux, il est inconcevable qu'il n'informe pas le syndicat, à tout le moins, de son intention de mener un tel sondage et ne discute pas avec le syndicat pour tenter de concilier cette démarche avec la prérogative de celui-ci d'agir comme seul et unique agent négociateur pour ses membres. La conduite de l'Université est certainement susceptible de créer de la confusion chez les membres du Syndicat et de miner son rôle de seul et unique négociateur pour ses membres.

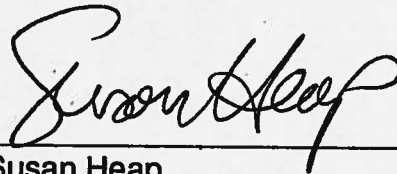
[24] La Commission est perplexe. Comment expliquer que l'Université fasse un sondage, notamment sur les questions mentionnées précédemment, alors qu'il vient de conclure une entente de principe régissant ces mêmes questions, et que le sondage soit transmis la veille de l'assemblée générale qui doit disposer de cette entente?

[25] Le représentant de l'Université dit qu'il ignorait que le sondage serait transmis la veille de l'assemblée générale. Soit. Ce n'est pas l'intention qui importe, ce sont les faits et gestes posés par l'Université. Le sondage et sa concomitance avec les négociations collectives demeurent un élément factuel qui indique que l'Université n'a pas respecté le monopole de représentation du Syndicat. Elle se trouve ainsi à s'ingérer dans les activités syndicales.

L'OBLIGATION D'INFORMER LE SYNDICAT PRÉVUE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

[26] Enfin, l'Université avait une obligation claire de transmettre au Syndicat, en tant qu'acteur autonome, distinct de ses membres, toute communication transmise à l'ensemble des membres. Bien que le sondage fasse partie d'une opération plus large, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une communication transmise à l'ensemble des membres. Encore une fois, comment comprendre que l'Université n'ait pas transmis copie de cet envoi au Syndicat?

[27] Pour toutes ces raisons, la Commission considère que la conduite de l'Université, en transmettant le sondage en question aux membres du Syndicat en particulier dans les circonstances ci-haut décrites, a contrevenu à l'article 12 du Code.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**ACCUEILLE** la présente plainte;**CONSTATE** que l'**Université du Québec en Outaouais** a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail* en entravant les activités du **Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (SPUQO)**, en transmettant un courriel et un sondage le 14 mars 2011 aux membres de celui-ci;**RÉSERVE** sa compétence pour déterminer les moyens de réparation appropriés.

Susan Heap

M^e Suzanne P. Boivin
DJB Avocats
Représentante du requérant

M^e René Pottle
BÉLANGER SAUVÉ
Représentant de l'intimée



Date de l'audience : 5 mai 2011