

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Divisions des services essentiels et des relations du travail)

Région : Montréal
Dossiers : 1417787-71-2505 1417797-71-2505
Dossiers accréditation : AM-1001-4156 AM-2001-0931

Montréal, le 9 mai 2025

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Anick Chainey

1417787	1417797
Commission scolaire Kativik	Association des employés du Nord québécois (CSQ)
Partie demanderesse	Partie demanderesse
c.	c.
Association des employés du Nord québécois (CSQ)	Commission scolaire Kativik
Partie défenderesse	Comité patronal de négociation de la Commission scolaire Kativik
	Parties défenderesses

ORDONNANCE

L'APERÇU

[1] La Commission scolaire Kativik, l'Employeur, constituée en vertu de la *Convention de la Baie James et du Nord québécois*¹, a compétence sur l'enseignement élémentaire, secondaire ainsi que sur l'éducation des adultes et en a la responsabilité pour l'ensemble du territoire québécois situé au nord du 55^e parallèle.

[2] En tant que centre de service scolaire, l'Employeur est visé par la définition de la notion de « *secteurs public et parapublic* » prévue par l'article 111.2 du *Code du travail*², le Code.

[3] L'Association des employés du Nord québécois (AENQ), le Syndicat, est accréditée pour représenter « *Tous les enseignants salariés au sens du Code du travail* » et « *Toutes les employées et tous les employés de soutien salariés au sens du Code du travail* » auprès de l'Employeur dans deux unités distinctes.

[4] Dans un cas comme dans l'autre, les conventions collectives liant les parties sont échues depuis le 31 mars 2023. Les parties sont actuellement en période de négociation en vue de leur renouvellement respectif.

[5] Le 1^{er} mai 2025, le Syndicat transmet un avis indiquant son intention de recourir à une grève à durée déterminée débutant le 13 mai suivant, à 7 h 00, pour se terminer le 30 mai à 23 h 59, et ce, tant pour l'unité de négociation comprenant le personnel enseignant que celui de soutien.

[6] Le 5 mai, l'Employeur soumet au Tribunal une requête « *pour l'émission d'une ordonnance à l'encontre d'une grève illégale* » en vertu des articles 111.14 et 111.16 du Code, ainsi que l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*³, la LITAT.

[7] Plus particulièrement, il sollicite une ordonnance provisoire afin de faire déclarer que la grève du personnel enseignant annoncée par le Syndicat est illégale en ce qu'elle vise une matière définie comme faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale ou d'arrangements locaux, ce qui va à l'encontre de l'article 111.14 du Code.

¹ Adoptée en vertu de la *Loi approuvant la Convention de la Baie James et du Nord québécois*, RLRQ, c. C-67.

² RLRQ, c. C-27.

³ RLRQ, c. T-15.1.

[8] De façon similaire et sur la base de la même disposition, il estime que la grève est également interdite pour le personnel de soutien puisque la seule matière demeurant à être négociée concerne aussi une stipulation devant l'être à l'échelle locale.

[9] Pour le Syndicat, la lecture de la situation par l'Employeur est erronée parce qu'elle implique de faire un découpage artificiel de la négociation des matières nationales et locales afin de forcer l'application de l'article 111.14 du Code et lui retirer son droit de grève légalement acquis, annihilant ainsi le rapport de force entre les parties dans un moment stratégique des négociations. À cet égard, il précise qu'il n'y a aucune entente de principe, les propositions de règlement finales de l'Employeur pour les deux groupes ayant été présentées comme un tout indissociable.

[10] Le lendemain, soit le 6 mai, le Syndicat dépose une plainte pour entrave et demande d'ordonnance de sauvegarde en vertu des articles 12 et 111.33 du Code ainsi que l'article 9 de la LITAT.

[11] Il prétend que, pour le secteur des adultes, l'Employeur a tenté de contrecarrer les effets de la grève annoncée par l'entremise d'un courriel daté du 2 mai enjoignant à ses membres de devancer toutes les évaluations planifiées. Dans le secteur des jeunes, des directions d'écoles auraient fait pression verbalement sur des enseignants afin qu'il en soit également ainsi.

[12] L'Employeur soutient à ce sujet qu'il n'y a aucune apparence de droit en l'instance, puisqu'il s'est rétracté par écrit le 6 mai et a invité les destinataires à ignorer ledit courriel et à ne rien modifier à leur planification.

LE CADRE LÉGAL D'INTERVENTION DU TRIBUNAL QUANT À LA DEMANDE D'ORDONNANCE DE L'EMPLOYEUR

[13] Dans le secteur public, comme c'est le cas en l'espèce, le droit de grève est encadré par un régime juridique strict. Toute grève doit respecter les conditions prévues au Code. Comme précédemment mentionné, elle est interdite « *à l'égard d'une matière définie comme faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale ou d'arrangements locaux suivant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2)* »⁴.

⁴ Art. 111.14 du Code.

[14] L'intervention du Tribunal en présence d'une grève qui contrevient à une disposition du Code est prévue aux articles 111.16 et suivants du Code. Il agit alors en vertu de ses pouvoirs de redressement s'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ⁵.

[15] C'est ce qu'a rappelé le Tribunal dans l'affaire *Société de transport de Laval c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959*⁶ en soulignant au passage qu'il dispose de très larges pouvoirs pour ce faire :

[10] La procédure de la STL prend la forme d'une demande d'ordonnance provisoire et permanente, fondée tant sur les dispositions particulières du chapitre V.1 du Code s'appliquant aux services publics, que sur celles du régime général des rapports collectifs et sur les pouvoirs du Tribunal en vertu de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT)⁷.

[11] Lors de la conférence préparatoire, le Tribunal a d'emblée indiqué qu'il considérait être saisi d'une demande fondée sur les articles 111.16 et 111.17 du Code, qui prévoient ses pouvoirs de redressement, dans le cadre du régime particulier s'appliquant aux services publics, prévu au chapitre V.1 du Code. La STL est une société de transport qui dessert la population sur le territoire de la ville de Laval. Elle est donc un service public au sens de l'article 111.0.16 du Code.

[12] Les pouvoirs de redressement du Tribunal sont ainsi énoncés :

111.16. Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition de la loi ou au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus.

Le Tribunal peut également tenter d'amener les parties à s'entendre ou charger une personne qu'il désigne de tenter de les amener à s'entendre et de faire rapport sur l'état de la situation.

111.17. S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus lors d'une grève, le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels.

Le Tribunal peut :

1° enjoindre à toute personne impliquée dans le conflit ou à toute catégorie de ces personnes qu'elle détermine de faire ce qui est nécessaire pour se conformer au premier alinéa du présent article ou de s'abstenir de faire ce qui y contrevient;

⁵ Art. 111.17 du Code.

⁶ 2022 QCTAT 1782.

⁷ RLRQ, c. T-15.1.

2° exiger de toute personne impliquée dans le conflit de réparer un acte ou une omission fait en contravention de la loi, d'une entente ou d'une liste;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes impliquées dans un conflit, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié, y compris la constitution et les modalités d'administration et d'utilisation d'un fonds au bénéfice des utilisateurs du service auquel il a été porté préjudice; un tel fonds comprend, le cas échéant, les intérêts accumulés depuis sa constitution;

4° ordonner à toute personne impliquée dans le conflit de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il lui paraît raisonnable d'ordonner compte tenu des circonstances dans le but d'assurer le maintien de services au public;

5° ordonner le cas échéant que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage à la convention collective;

6° ordonner à une partie de faire connaître publiquement son intention de se conformer à l'ordonnance du Tribunal.

111.18 Le Tribunal peut, de la même manière, exercer les pouvoirs que lui confèrent les articles 111.16 et 111.17 si, à l'occasion d'un conflit, il estime qu'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités porte préjudice ou est susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit.

[Nos soulignements]

[16] En l'instance, l'Employeur emprunte plutôt la voie procédurale de demandes d'ordonnances provisoires pour faire valoir que le Syndicat veut exercer un moyen de pression en contravention de l'article 111.14 du Code et, par conséquent, que les grèves annoncées sont illégales. Le Tribunal a d'ailleurs porté ce choix à l'attention des parties, et ce, aux fins de recevoir leurs observations.

[17] Or, comme on l'a vu, il s'agit ici en réalité d'une demande de redressement qui doit être analysée sous l'angle des articles 111.16 et suivants du Code. Ce faisant, le rôle conféré au Tribunal par ces dispositions commande de vérifier si effectivement les grèves annoncées contreviennent à celui-ci, auquel cas il doit les interdire puisqu'exercées en dehors d'une période légale. En somme, suivant ces pouvoirs, il ne rend alors ni une ordonnance de façon provisoire ni n'emprunte les critères pour la rendre.

[18] Ainsi, la seule question à laquelle le Tribunal doit répondre est de déterminer si les grèves devant débiter le 13 mai prochain sont interdites par l'article 111.14 du Code.

[19] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal constate que les parties sont en période de négociation tant sur des dispositions nationales que locales de leurs ententes collectives puisqu'elles ont choisi de négocier en liant le sort de chacune des clauses à celui d'un règlement global dans un tout indissociable. Le Syndicat est donc en période légale d'exercice de la grève, ce qui justifie le rejet de la demande d'intervention de l'Employeur.

[20] Maintenant, quant aux demandes d'ordonnances provisoires recherchées par le Syndicat, le Tribunal considère qu'elles ne satisfont pas les critères permettant de les obtenir. Dès lors, elles doivent être rejetées.

L'ANALYSE

LA GRÈVE ANNONCÉE PAR LE SYNDICAT CONTREVIENT-ELLE AUX DISPOSITIONS DU CODE?

[21] L'Employeur admet que le Syndicat a acquis légalement le droit de grève. Il prétend toutefois que le Syndicat ne peut l'exercer puisque, selon lui, seules des matières locales demeurent en suspens. Le Syndicat réplique que la négociation de toutes les matières locales et nationales étaient indissociables et que sa grève est donc légale puisqu'elle porte sur l'ensemble de ces matières. Il dépose des déclarations sous serment de mesdames Nathaly Castonguay⁸ et Catherine Huart⁹ pour en attester. L'Employeur demande cependant de les rejeter. Par voie de conséquence, il précise qu'il n'y a aucune preuve de la part du Syndicat dans le dossier.

La demande de rejet des déclarations solennelles des témoins syndicaux

[22] Plus précisément, l'Employeur argue que l'absence d'un allégué à la fin desdites déclarations mentionnant que « *tous les faits au soutien de la présente déclaration sont vrais* »¹⁰ constitue un vice fatal et ne peuvent valoir pour témoignage.

[23] À cet égard, le Tribunal juge que cet argument est non fondé et que les déclarations solennelles sont recevables.

[24] En l'espèce, rappelons que mesdames Castonguay et Huart ont prêté serment sur des faits dont elles peuvent attester de la véracité en témoignant au « *je* ». Ceci constitue un engagement solennel de dire la vérité¹¹. Certes, habituellement, cet élément est spécifié dans la déclaration, mais n'en demeure qu'elles ont indiqué chacune dans le paragraphe les introduisant qu'elles « *déclare solennellement ce qui suit* ». Également, on retrouve leurs signatures au bas du document avec l'attestation qu'elles ont prêté serment devant un officier de justice, en l'instance un avocat, qui le confirme avec la mention « *Affirmé solennellement devant moi* ».

⁸ conseillère syndicale pour la Centrale des Syndicats du Québec.

⁹ conseillère syndicale pour l'AENQ.

¹⁰ ou une formule similaire.

¹¹ Art. 24 du *Code de procédure civile*, RLRQ. c. C-25.01.

[25] Il appert donc que les déclarations en question respectent les exigences du Tribunal et l'esprit de ce que cela signifie de prêter serment. Au pire, pourrait-on y voir ici une irrégularité ou un vice de forme, auquel cas, elles peuvent être acceptées en application de l'article 14 de la LITAT.

[26] Cela étant, qu'en est-il donc de la légalité des grèves annoncées par le Syndicat pour le personnel enseignant et le personnel de soutien?

La méthode de négociation convenue entre les parties

[27] Le 16 avril 2025, l'Employeur, par l'entremise de ses porte-paroles, Hugo Couillard et Nicolas Payette, transmet à mesdames Huart et Castonguay, les porte-paroles du Syndicat pour l'unité de négociation du personnel enseignant, une proposition finale couvrant l'ensemble des matières négociées à l'échelle nationale et locale, comme prévu à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics*¹², la Loi 37. Il y est stipulé dans les notes préalables que :

Cette proposition de règlement finale constitue un tout indissociable.

[...]

Cette proposition est valide jusqu'au 23 avril 2025 à minuit. À défaut d'acceptation dans ce délai, elle sera réputée nulle et non avenue.

[28] Le 23 avril 2025 à 8 h 54, Mme Huart envoie un courriel à ses homologues patronaux qui mentionne ceci :

Dans un souci réciproque de clarté et dans le respect du processus de négociation en cours, nous souhaitons réitérer que nous acceptons l'ensemble des nouvelles conditions qui se trouvent dans votre dernière proposition du 16 avril, dont le montant des primes proposées, lequel nous convient, le tout à l'exception de la disposition sur le bris de contrat.

[...]

[29] Pour l'Employeur, cette réponse du Syndicat constitue un aveu qu'il ne reste que la question du « *Bris de contrat* » à régler, soit une matière locale selon lui.

[30] Il précise que la même logique s'applique pour le personnel de soutien qui a également reçu, à la même date, une proposition finale couvrant l'ensemble des matières négociées à l'échelle nationale et locale avec des notes préalables identiques, cette fois à l'attention de Émile Tremblay et Julie Ducharme, les porte-paroles pour cette unité de négociation.

¹² RLRQ, c. R-8.2.

[31] Il ajoute que le 22 avril suivant, lors d'une rencontre virtuelle, monsieur Tremblay a confirmé à messieurs Payette et Couillard que celle-ci était acceptée, à l'exception de la clause portant sur la « *Déclaration des antécédents judiciaires* », soit une matière qu'il prétend être locale.

[32] Il plaide donc qu'en ce qui a trait au personnel enseignant la grève annoncée du 13 au 30 mai prochain est illégale par l'effet combiné des articles 111.14 du Code et l'annexe A II (12) de la Loi 37 qui précise que le « *Bris de contrat* » est une matière locale.

[33] Quant au personnel de soutien, l'Employeur explique que l'article 57 de la Loi 37 édicte que « *les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale sont celles que définissent les parties à l'occasion de la négociation des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale* ». Il ajoute que cette disposition doit être lue conjointement avec l'article 35 de cette même loi qui indique que :

Pour la commission scolaire Crie et la commission scolaire Kativik, deux comités patronaux de négociation sont institués.

Ces comités se composent des personnes nommées par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et par la commission scolaire. Les articles 32 à 34 leur sont applicables compte tenu des adaptations nécessaires.

Ils ont pour fonction de négocier et agréer, compte tenu des articles 597 et 668 de la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (chapitre I-14), les stipulations négociées et agréées suivant les articles 44 à 51 ainsi que celles visées dans les articles 57 et 58 qui sont applicables aux commissions scolaires.

[...]

[34] Finalement, il précise que l'article 17.0.68 de la *Convention de Baie James et du Nord québécois*, qui s'applique en l'espèce se veut le reflet de l'article 668 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* susmentionnée qui stipule que :

La Commission scolaire Kativik, en consultation avec le ministre de l'Éducation, négocie les conditions de travail de ses employés, à l'exception du salaire de base, des avantages sociaux de base et de la charge de travail de base, qui sont négociés à l'échelle provinciale.

[Notre soulignement]

[35] Pour lui, il est donc manifeste que la « *Déclaration des antécédents judiciaires* » est une matière incluse dans les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale, d'autant qu'il en a toujours été convenu ainsi. Étant le seul aspect qui ne fait pas l'objet d'une entente entre les parties, la grève du personnel de soutien est également illégale.

[36] Si cet argument voulant que le Syndicat ait confirmé, par courriel¹³ ou verbalement¹⁴, qu'il y a entente entre les parties sur tout, exception faite d'une matière incluse dans les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale, peut paraître à première vue séduisant et tout à fait logique, force est de constater qu'il propose en fait une vision tunnel qui fait complètement fi de l'ensemble du processus de négociation et de la réalité des parties en l'espèce.

[37] En effet, rappelons tout d'abord que les propositions de règlement finales qui émanent de l'Employeur mentionnent en toutes lettres qu'elles constituent « *un tout indissociable* » et que le défaut d'acceptation les rend nulles et non avenues. Il est pour le moins étonnant qu'il cherche maintenant à prétendre le contraire en dissociant les questions du « *Bris de contrat* » ou de la « *Déclaration des antécédents judiciaires* » du reste des propositions, si ce n'est que dans l'objectif de contrer le droit de grève légalement acquis du Syndicat.

[38] Qui plus est, la preuve syndicale non contredite apporte un éclairage important sur le mode de négociation collective entre les parties en ce que :

- Elles négocient une seule convention collective qui contient autant les stipulations locales que nationales.
- La convention collective est un tout indissociable et chaque avancée sur chaque sujet est faite sous réserve d'une entente globale.
- Madame Castonguay ajoute que durant chaque négociation¹⁵, tant qu'il n'y avait pas une proposition d'entente globale et finale acceptée, il existait un risque que les derniers sujets à régler impliquent d'exiger des concessions sur des sujets déjà convenus, sous réserve des règles de bonne foi.
- Madame Huart précise que, dans les réflexions de la partie syndicale, il a été tenu compte que la raison de la grève n'est pas un simple désaccord sur une « *matière locale* », comme semble le prétendre l'Employeur, mais qu'il s'agit plutôt d'une grève afin de parvenir à une entente globale et indissociable sur tous les sujets.

¹³ Pour le personnel enseignant.

¹⁴ Pour le personnel de soutien.

¹⁵ Dans le cadre de ses mandats, elle a participé dans divers rôles (porte-parole, négociatrice) lors des négociations de la convention collective du personnel enseignant à la Commission scolaire Kativik pour les conventions collectives 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 et 2020-2023.

[39] Madame Castonguay fait également valoir un argument qui se veut déterminant pour le sort de la demande de l'Employeur lorsqu'elle affirme avoir constaté que la négociation avec l'Employeur fait en sorte que tous les sujets négociables deviennent interreliés et une des parties pourrait, par exemple, exiger des concessions sur une matière autrement « *nationale* » afin de faire droit à une demande sur une matière autrement « *locale* ». Ceci confirme qu'il s'agit d'un tout indissociable.

[40] Pour le Tribunal, la position défendue par le Syndicat sur le mode de négociation par offre globale est en tout point conforme aux principes énoncés dans le *Traité de négociation collective*¹⁶ :

Nous avons déjà mentionné que les parties doivent choisir, dès le point de départ, entre un mode d'ententes partielles, clause par clause, ou une négociation qui s'achève par une offre globale sur l'ensemble des clauses.

[...]

Cette offre est globale en ce sens qu'elle doit être acceptée en bloc. Le syndicat ne peut pas la diviser et accepter seulement ce qui lui plaît. (On dit que c'est un *package deal*). Il l'accepte en bloc ou il la rejette en bloc. Si le syndicat la rejette, c'est comme si l'employeur n'avait pas proposé cette offre : on reprend la négociation au point où elle était rendue avant. L'offre formulée n'existe plus, ni aucune de ses parties.

On dit aussi que cette offre est finale parce que l'employeur est censé avoir fait toutes les concessions qu'il peut et qu'il veut faire. Il n'ira pas plus loin sur aucun point. Normalement, si cette offre est rejetée, on envisage l'épreuve de force, c'est-à-dire la grève ou le lock-out.

[41] On peut également faire un parallèle intéressant avec cet extrait sur le déroulement de la négociation tiré de l'ouvrage de doctrine *Le droit du travail du Québec*¹⁷ qui confirme essentiellement les explications données par mesdames Castonguay et Huart dans la présente affaire :

Parapher une clause emporte un engagement moral et pratique envers l'autre partie. Légalement, toutefois, rien n'empêche de revenir sur un texte parapher, au prix, peut-être, d'une concession sur une question en suspens. Seule la signature de l'entente complète devant constituer la convention collective mettra un terme au processus de négociation et donnera force légale aux dispositions paraphées. [...]

[Notre soulignement]

¹⁶ Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin éditeur Ltée, 1992, pp.715 - 716.

¹⁷ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, Éditions Yvon Blais, p.646.

[42] Le Tribunal constate donc que les parties ont convenu d'un mode de négociation où chacune des matières, locales ou nationales, est rattachée au sort des autres. Ce faisant, comme les matières nationales sont tributaires des matières locales et vice-versa, la grève annoncée est exercée pour l'ensemble des matières.

[43] Dans ces circonstances, l'article 111.14 du Code ne peut trouver application eu égard à la situation portée à l'attention du Tribunal. Ainsi, la grève annoncée par le Syndicat tant pour le personnel enseignant que celui de soutien est légale et il n'y a pas lieu d'intervenir.

LE SYNDICAT A-T-IL DÉMONTRÉ QU'IL SATISFAIT AUX CRITÈRES PERMETTANT D'OBTENIR LES ORDONNANCES PROVISOIRES QU'IL REQUIERT?

[44] L'article 12 du Code, sur lequel se fonde la plainte du Syndicat, interdit à un employeur d'entraver la formation et les activités d'un syndicat, afin que ce dernier puisse pleinement exercer son mandat de représentation :

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

[45] Quant à la demande d'ordonnance de sauvegarde faisant l'objet de la présente décision, elle prend appui sur les articles 111.33 (1) du Code ainsi que le paragraphe 3° de l'article 9 de la LITAT qui prévoient que :

111.33. Outre les pouvoirs que lui attribuent le présent code et la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (chapitre T-15.1), le Tribunal peut aussi aux fins du présent code :

1° 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;

[...]

9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut :

[...]

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire ou de surseoir, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties;

[46] À cet égard, les critères qui doivent le guider en pareille matière sont résumés comme suit dans l'affaire *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (C.S.D.) c. Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.*¹⁸ :

[74] La Commission considère que pour que soit rendue une ordonnance de sauvegarde provisoire, le requérant doit établir une apparence de droit à obtenir le remède demandé, subir un préjudice sérieux ou irréparable et, dans certains cas, démontrer que la balance des inconvénients justifie que l'ordonnance soit émise.

[75] Ces critères, qui s'inspirent de ceux qu'applique la Cour supérieure en matière d'injonction interlocutoire, permettent que soient sauvegardés les droits des parties jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par la Commission.

[76] Ils ne doivent cependant pas être appliqués de façon automatique et sans nuance. La Commission devra, lorsqu'elle aura à décider d'émettre ou non une ordonnance provisoire, être guidée par sa mission d'application diligente et efficace du Code et par les objectifs mêmes de ce Code.

[Notre soulignement]

[47] En somme, afin de décider de l'opportunité de rendre une ordonnance provisoire, le Tribunal doit donc déterminer s'il y a apparence de droit, s'il y a un préjudice irréparable et évaluer la prépondérance des inconvénients. Au stade provisoire, ces critères sont analysés globalement sans trancher la question au fond. Le Tribunal prend pour avérer la preuve soumise par les déclarations assermentées.

[48] Qu'en est-il ici?

L'apparence de droit

[49] À la suite de l'envoi des avis de grèves par le Syndicat le 1^{er} mai dernier, celui-ci explique que des communications, l'une écrite et les autres verbales, ont été transmises à ses membres dans le but évident de contrecarrer l'exercice légitime de son droit de grève et miner par la même occasion la confiance de ces derniers à son endroit.

[50] Il réfère en ce sens à un courriel de l'Employeur du vendredi 2 mai, lequel a été envoyé aux enseignants du secteur adulte. On peut y lire ce qui suit :

Bonjour,

Plusieurs d'entre vous ont récemment appris qu'une grève est imminente. Elle aurait lieu, du 13 au 30 mai.

¹⁸ 2003 QCCRT 0053.

Pour se préparer à cela et s'assurer que tous les documents soient transmis à nos bureaux, que Dash soit à jour, je dois vous demander les suivantes :

- Toute évaluation, planifiée pour la semaine du 12 mai, doit être complétée, le 8 mai :
- Les fiches de verdict doivent être envoyées, au plus tard le 9 mai;
- Les présences doivent être mise à jour, au plus tard le 9 mai;
- Tous les profils doivent être signés et envoyés, au plus tard le 9 mai.

Veuillez envoyer tout document, à adulthood.forms@kativik.qc.ca.

Veuillez me joindre, si vous avez des questions.

[51] Sur ce point, l'Employeur prétend que le critère de l'apparence de droit n'est pas satisfait, puisqu'informé de cette erreur de la part de l'un de ses représentants, il s'est empressé de se rétracter par le biais d'un courriel le mardi suivant :

Bonjour,

Veuillez, s-v-p, ignorez le courriel envoyé vendredi passé. Nonobstant la grève, c'est comme à l'habituel. En d'autres mots, vous ne devez pas changer votre planification, pour la grève prévue.

N'hésitez pas à me joindre, si vous avez des questions.

[Transcription textuelle]

[52] Pour le Syndicat, cette rétractation n'est que partielle puisque des comportements similaires ont été observés dans le secteur des jeunes où des directions d'écoles ont fait pression sur certains enseignants pour modifier la planification des évaluations en vue de la grève à venir. Pour preuve, la déclaration assermentée de madame Huart réfère à la plainte pour entrave et demande d'ordonnance de sauvegarde qui allègue ceci :

Ensuite, le 5 mai 2025, le Syndicat a été informé par des membres d'au moins deux écoles, que les directions ont pressé le personnel enseignant de devancer les examens de plusieurs jours en raison de la grève annoncée.

[53] En l'instance, le Tribunal doit donc décider si les faits sont assez sérieux pour permettre au Syndicat de faire valoir ses droits pour adjudication ultérieure sur le mérite de l'action. Il faut toutefois retenir qu'une apparence sérieuse de droit n'est pas synonyme de droit clair.

[54] À cet égard, force est de constater que ni l'une ni l'autre des situations mises en lumière ne revêt une apparence sérieuse de droit. Voici pourquoi.

[55] Une plainte d'entrave requiert de démontrer une intention de nuire aux activités syndicales.

[56] Or, concernant l'envoi du courriel du 2 mai, rien ne permet de remettre en doute qu'il s'agissait d'une erreur. Aussi, comme elle a été corrigée promptement, le Syndicat pourra difficilement prétendre au mérite que l'Employeur a cherché à lui mettre des bâtons dans les roues et à le discréditer auprès de ses membres. Au stade provisoire, il manque un élément constitutif de l'entrave.

[57] Quant à la preuve des communications verbales problématiques, elle repose exclusivement sur la déclaration de la conseillère syndicale, madame Huart. Or, soulignons qu'elle ne peut pas attester de la véracité des faits que certaines personnes lui ont rapportés. Tout au plus, peut-elle affirmer que ces personnes lui ont rapporté ces faits.

[58] Quoique le Tribunal puisse accepter du ouï-dire, même dans des déclarations sous serment, sa valeur probante est faible et est nettement insuffisante ici pour établir une apparence de droit puisque les faits mêmes allégués sont trop douteux à ce stade-ci. L'affaire *Syndicat des métallos, section locale 9449 c. Glencore Canada Corporation Mine Raglan*¹⁹ résume bien ce qu'il en est :

[43] Dans l'affaire *Teamsters Québec, local 1999 c. Compagnie d'embouteillage Coca-Cola*, la Commission des relations du travail s'est exprimée ainsi au sujet du ouï-dire dans les déclarations assermentées déposées en preuve dans le cadre d'une ordonnance provisoire :

[6] Le requérant affirme que cette rencontre à laquelle étaient tenus d'assister les salariés, de même que les propos qui y ont été tenus et les scénarios qui ont été présentés constituent de l'intimidation en vue d'influencer le cours des négociations. Or, la déclaration assermentée au soutien de la requête émane d'une personne qui n'assistait pas à la rencontre. Tout ce qui concerne cet événement constitue donc du ouï-dire. Au surplus, les effets de cette rencontre ne reposent que sur de vagues allégations, quand ce n'est pas qu'une crainte générale sans grand fondement précis. Enfin, l'employeur produit les déclarations assermentées de deux personnes présentes à cette rencontre qui nient formellement et précisément les allégations principales du requérant.

[7] Si le fait qu'une déclaration assermentée contienne des affirmations basées sur le ouï-dire ne la rend pas irrecevable, dans le présent cas, ce sont les faits essentiels qui sont rapportés par ouï-dire et ils sont contestés par des témoins idoines.

[8] Le dossier ne comporte donc pas la preuve nécessaire pour faire droit aux demandes du requérant au stade provisoire.

[Nos soulignements]

[Notes omises]

¹⁹ 2022 QCTAT 3987.

[59] Par conséquent, comme le Syndicat échoue à convaincre à l'apparence de son droit, il n'y a pas lieu de se pencher sur les autres critères. Les demandes d'ordonnances provisoires du Syndicat sont rejetées.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

Dossier 1417787

REJETTE la demande d'intervention de **Commission scolaire Kativik**.

Dossier 1417797

REJETTE les demandes d'ordonnances provisoires de sauvegarde de l'**Association des employés du Nord québécois (AENQ)**;

RETOURNE le dossier relatif à la plainte d'entrave au greffe afin que les parties soient convoquées pour le fond du litige.

Anick Chainey

M^{es} Tristan Kunicki et Luc Deshaies
GOWLING WLG (CANADA) S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la Commission scolaire Kativik

M^e Nadim Fares
Pour l'Association des employés du Nord québécois (AENQ)

Date de la mise en délibéré : 7 mai 2025

AC/ep