

Le 25 septembre 2024

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1365387 31 2404

EMPLOYEUR : Université Laval

ASSOCIATION : Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : 1365387-31-2404
Dossier accréditation : AQ-1003-8293

Québec, le 25 septembre 2024

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **Benoit Roy-Déry**

**Syndicat des professeurs et
professeures de l'Université Laval**
Partie demanderesse

c.

Université Laval
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 22 avril 2024, le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval, le syndicat, dépose une plainte et demande d'ordonnances en vertu des articles 12 et 14 du *Code du travail*¹, le Code, à l'encontre de l'Université Laval, l'employeur, afin que cesse toute forme d'ingérence et d'entrave à ses activités syndicales.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] Plus précisément, il allègue que l'employeur a fait fi du monopole de représentation en ignorant ses demandes dans le cadre du processus de révision des Statuts de l'Université Laval, les Statuts, allant ainsi à l'encontre de certaines dispositions de la convention collective.

[3] De plus, dans un communiqué envoyé à la communauté universitaire, l'employeur aurait discrédité les élus syndicaux.

[4] Finalement, le syndicat prétend que l'employeur aurait fait preuve d'intimidation à son égard dans une autre correspondance et en déposant un d'un grief patronal.

[5] Conséquemment, il réclame 5 000 \$ à titre de dommages punitifs.

[6] L'employeur nie toute ingérence et entrave dans les affaires syndicales. Il souligne que le processus de révision des Statuts concerne l'ensemble de la communauté universitaire et déborde des rapports collectifs de travail qu'il entretient avec le syndicat. Qui plus est, il affirme avoir considéré les propositions de modifications des Statuts soumises par le syndicat.

[7] Il prétend ne pas avoir contrecarré l'action syndicale et qu'aucune intention coupable d'entrave n'a été établie. Comme les parties ne s'entendent pas quant à la portée de la reconnaissance de certains principes stipulés à la nouvelle convention collective, c'est un arbitre de grief qui devrait être saisi de ce litige et non le Tribunal.

[8] L'employeur affirme également avoir exercé légitimement sa liberté d'expression lors de ses communications et avoir le droit de déposer un grief patronal.

[9] Le Tribunal doit donc répondre aux questions suivantes :

- Dans le processus de révision des Statuts, l'employeur a-t-il entravé les activités du syndicat en faisant fi du monopole de représentation qui lui est dévolu et en le discréditant aux yeux de ses membres?
- L'employeur a-t-il tenté d'intimider les représentants élus du syndicat?

[10] Après analyse, le Tribunal conclut qu'aucune contravention aux articles 12 et 14 du Code n'est survenue. La plainte est rejetée.

CONTEXTE

L'UNIVERSITÉ LAVAL ET SA GOUVERNANCE

[11] L'employeur est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche ayant son siège social dans la ville de Québec. Créé par la Charte de l'Université Laval, il est gouverné par deux instances institutionnelles, le Conseil d'administration, le CA et le Conseil Universitaire, le CU.

[12] Le CU s'occupe des affaires académiques, tant au niveau de l'enseignement que de la recherche. Il doit notamment adopter les règlements généraux concernant les études, les grades universitaires, les diplômes et les certificats. Il adopte aussi les normes d'admission des étudiants et s'occupe de diverses nominations et reconnaissances au sein de centres de recherche et d'instituts.

[13] Une variété de membres en font partie, dont le recteur, les vice-recteurs, les doyens, 25 professeurs, des chargés de cours, un professionnel de recherche, des étudiants, un membre du personnel administratif professionnel, un membre du personnel administratif de soutien, un représentant de niveau collégial, un représentant externe du monde de la recherche, deux directeurs de centre de recherche et un directeur de service².

[14] Le CA traite quant à lui des affaires administratives concernant la gestion de l'Université, dont les ressources humaines et financières. Il se prononce sur tout projet de politique qui intéresse l'ensemble de l'Université, dont l'adoption des Statuts.

[15] Le CA est composé de membres de la communauté universitaire (dirigeants, professeurs, étudiants, membres du personnel administratif) et de membres de la communauté externe³.

[16] C'est le Comité exécutif, le CE, dont fait partie la rectrice, des vice-recteurs et six membres du CA choisis selon des règles précisées aux Statuts⁴, qui assure l'administration courante de l'employeur. La secrétaire générale en fait aussi partie, mais ne dispose d'aucun droit de vote. Le CE voit notamment à la mise en œuvre des politiques et décisions du CA et du CU.

² Les membres votants sont prévus à l'article 90 des Statuts.

³ Art. 71 des Statuts.

⁴ Art. 107 des Statuts.

LE SYNDICAT ET LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

[17] Le syndicat est accrédité pour représenter environ 1600 professeurs travaillant pour l'employeur.

[18] Il est un des nombreux syndicats accrédités chez l'employeur faisant partie du Regroupement intersyndical de l'Université Laval (RIUL). Il participe aussi activement au Regroupement des associations et des syndicats de l'Université Laval (RASUL). Ce dernier regroupe différentes associations étudiantes et syndicales.

[19] En mai 2023, au terme d'une négociation ardue et ponctuée d'une grève d'une durée totale de plus de 4 semaines, le syndicat conclut une convention collective avec l'employeur dont l'échéance est le 31 mai 2027.

[20] L'un des enjeux majeurs pour le syndicat dans le cadre de cette négociation et pour lequel les professeurs se sont notamment mobilisés fut la négociation de principes de « *transparence* », de « *collégialité* » et du fait que les professeurs doivent être « *au cœur de la gouvernance de l'université et participent démocratiquement aux décisions concernant ce que doit être l'université au moment présent ainsi que dans l'avenir* ». Ces principes sont dorénavant enchâssés dans la nouvelle convention collective conclue par le syndicat.

[21] Jugeant avoir fait des gains importants à ce niveau, le syndicat revendique plusieurs modifications aux Statuts afin de les rendre conformes à la nouvelle convention collective.

LE PROCESSUS DE RÉVISION DES STATUTS

Les règles de modifications des Statuts

[22] Les Statuts découlent de la Charte de l'Université Laval. Ils prévoient ses modalités d'application et touchent l'entièreté de la communauté universitaire. Y sont notamment définis les membres de l'université (étudiants, personnel enseignant, les administrateurs, le personnel administratif) et les règles de nomination et d'attributions de ses officiers. De plus, la constitution et les attributions des différents organes de l'employeur, de même que du personnel de direction y sont édictées.

[23] Ils ne peuvent être modifiés que par une résolution de CA adoptée à la majorité des deux tiers des voix conformément à l'article 13 de la Charte de l'Université Laval. Soulignons toutefois qu'avant d'être adoptées, certaines matières doivent avoir été approuvées à la majorité des deux tiers des voix des membres par le CU.

Le processus de refonte des Statuts en cours

[24] En septembre 2019, débute un processus de mise à jour et de modernisation des Statuts. Ce mandat est alors confié à la secrétaire générale. Elle participe alors au Comité d'amendement des Statuts qui s'adjoint des avocats externes. Tout au long de son mandat, elle doit rendre des comptes à la fois à la direction, au CU et au CA. Les comités de gouvernance du CU et du CA seront consultés à l'occasion.

[25] Les travaux débutent par la consultation de différents acteurs de la communauté universitaire, notamment les associations étudiantes, les associations syndicales par le biais du RASUL, les doyens de facultés, les directions de services et les cadres supérieurs. Tous sont invités à soumettre des commentaires et des propositions de modifications pour les 238 dispositions que contiennent les Statuts.

[26] Les travaux sont toutefois ralentis par la pandémie de la COVID-19 qui sévit à partir de mars 2020, de sorte qu'une première version des Statuts modifiée n'est rendue disponible qu'en juillet 2021. La communauté universitaire a alors jusqu'au 15 septembre 2021 pour la commenter.

[27] Le syndicat veut participer activement au processus afin de tenter de renforcer le principe de collégialité dans les Statuts. Il sollicite donc un délai supplémentaire à la secrétaire générale afin de pouvoir commenter adéquatement cette version, ce qui lui est accordé.

[28] En septembre 2021, le syndicat envoie à la secrétaire générale un document détaillé contenant ses commentaires et propositions.

[29] Le syndicat multiplie ensuite les initiatives afin de souligner l'importance de la collégialité, notamment par la création de deux capsules vidéo sur la question.

[30] Le 4 octobre 2021, le syndicat invite les professeurs qu'il représente à faire parvenir leurs commentaires personnels concernant la refonte des Statuts directement à la secrétaire générale.

[31] À l'automne 2021, le Comité d'amendement des Statuts s'affaire à colliger les commentaires reçus.

[32] Le 26 novembre 2021, une rencontre est organisée par la secrétaire générale. Le syndicat y participe avec d'autres membres du RASUL. Il a l'occasion de discuter de certaines des modifications proposées au mois de septembre 2021. Les participants sont avisés qu'une deuxième mouture du projet de révision devrait être disponible à l'automne.

[33] Survient ensuite la course au rectorat de l'Université Laval qui retarde de nouveau le processus de révision des Statuts.

[34] En mai 2022, le président syndical écrit à la secrétaire générale pour savoir quand sera soumise aux membres du RASUL la deuxième version. La secrétaire générale lui répond que les travaux reprendront à l'automne, mais qu'entretemps elle aimerait avoir des commentaires sur quelques articles en lien avec l'entrée en fonction des vice-recteurs prévus en juillet. N'ayant aucune observation à faire à ce sujet, le syndicat précise néanmoins quelques semaines plus tard être impatient de poursuivre les échanges relativement aux Statuts.

[35] Le 27 mai 2022, le syndicat commence la négociation d'une nouvelle convention collective. Après une négociation ardue et plus de 4 semaines de grève, une convention collective est signée le 24 mai 2023.

[36] Au lendemain de la signature de la convention collective, le syndicat informe la secrétaire générale de l'ajout de plusieurs principes à la convention collective, notamment en matière de collégialité et de transparence dans la gestion des affaires de l'Université. Selon lui, il faudra apporter de nouvelles modifications aux Statuts. Il annonce qu'il consultera ses membres et le RASUL pour ensuite lui soumettre de nouvelles modifications.

[37] Il avait également écrit un courriel aux membres du CA le 23 mai afin de les aviser des ajouts à la convention collective. Étant préoccupé par l'accumulation et l'utilisation des surplus au cours des dernières années, le syndicat leur demandait notamment de confirmer que des modifications aux règles de fonctionnement seront apportées afin d'assurer une « *plus grande transparence et une meilleure reddition de compte auprès des membres de la communauté universitaire* ».

[38] Le 22 août 2023, le syndicat transmet à la secrétaire générale un document contenant 35 modifications obligatoires pour les rendre conformes à la nouvelle convention collective. Il explique chacune des modifications proposées. La secrétaire générale accuse alors réception du document.

[39] Ayant pour thème la nouvelle collégialité, un forum est organisé par le syndicat le 7 septembre. Les doyens, vice-doyens, les dirigeants d'unité administrative et les dirigeants de facultés sont invités à venir discuter de la révision des Statuts en lien avec les dispositions de la nouvelle convention collective.

[40] Étant convaincu des changements structurels requis aux Statuts, le syndicat écrit aussi à ce propos aux membres du CU en septembre. Une copie de la convention collective et des modifications proposées aux Statuts sont jointes à l'envoi.

[41] N'ayant pas de nouvelles de la secrétaire générale relativement aux modifications proposées en août, le syndicat lui écrit le 2 novembre 2023 afin d'obtenir un retour rapide. La journée même, elle lui répond que l'étude de l'ensemble des propositions soumises, dont celles du syndicat, n'est pas terminée. Dès l'analyse complétée, elle communiquera avec lui.

[42] À cette période, le comité d'amendement des Statuts et le comité de gouvernance du CU et du CA se réunissent pour étudier les différentes propositions soumises et établir les recommandations qui seront ensuite faites au CU et au CA.

[43] En janvier 2024, une nouvelle présidente du syndicat est élue.

[44] Apprenant qu'une autre association syndicale aurait rencontré la secrétaire générale pour discuter des Statuts et qu'elle aurait obtenu une nouvelle version, la nouvelle présidente lui écrit le 28 février pour l'aviser de deux nouvelles propositions de modification à ajouter à celles déjà proposées en août 2023. Elle demande également de recevoir une confirmation que leurs propositions ont été intégrées au projet de révision et la sollicite pour qu'un dialogue constructif soit amorcé.

[45] Elle n'obtient toutefois pas de réponse.

[46] Le 5 mars, la secrétaire générale informe les membres du CU de l'avancement des travaux concernant la refonte des Statuts. Comme les consultations tirent à leur fin, une plénière du CU aura lieu prochainement pour en discuter. L'adoption des Statuts révisés est alors prévue pour avril 2024.

[47] Le lendemain, apprenant qu'une deuxième mouture de projet de révision des Statuts doit être soumise au CU prochainement, le syndicat demande, de nouveau, d'en obtenir rapidement copie.

[48] La secrétaire générale lui répond que la refonte des Statuts « *tire presque à sa fin* », mais que la nouvelle version n'est pas complétée. Dès qu'elle sera prête, elle lui enverra une copie, soit durant la semaine du 11 mars, et sera alors disponible pour rencontrer le syndicat. Le tout sera ensuite présenté aux instances pour approbation. D'ailleurs, une plénière du CU devrait se tenir à la fin mars.

[49] Croyant qu'une version révisée fut transmise à d'autres groupes, la présidente syndicale demande à nouveau d'obtenir copie du projet le 7 mars. Or, la secrétaire générale précise que seuls les membres des comités de gouvernance du CA et du CU et du Comité d'amendement des Statuts y ont eu accès pour commentaires. Elle réitère qu'elle la lui transmettra au début la semaine prochaine, soit après avoir colligé leurs commentaires.

[50] Le 13 mars, la secrétaire générale fait parvenir au syndicat, comme convenu, la nouvelle version du projet qui explique les différentes modifications apportées. Un document détaillant la position de l'employeur face à chacune des propositions du syndicat est également joint à l'envoi. Elle réitère être disponible pour une rencontre. Soulignons aussi qu'elle fut également envoyée à ce moment à d'autres associations syndicales.

[51] Le 20 mars, ayant été informé de différentes communications transmises par le syndicat, le vice-recteur exécutif et vice-recteur aux ressources humaines et aux finances, le vice-recteur, communique avec la présidente syndicale pour lui assurer que le processus de révision en cours respecte la lettre et l'esprit de la convention collective.

[52] Le lendemain, les membres de l'exécutif syndical rencontrent la secrétaire générale. Alors que cette dernière souhaite obtenir les commentaires du syndicat sur le nouveau projet envoyé, le syndicat propose plutôt un projet d'entente sur un nouveau processus à suivre pour réviser les Statuts. Considérant que l'employeur ne s'est pas préoccupé des propositions et commentaires qu'il a envoyés, il souhaite obtenir une consultation à laquelle il sera directement partie et propose une entente à cet effet. Elle devra être conclue d'ici 15 h 00 le lendemain.

[53] Bien que la secrétaire générale veuille échanger sur les propositions de modifications aux Statuts, le syndicat voit les choses autrement. Ayant déjà en main les commentaires de l'employeur sur les modifications proposées, il ne souhaite pas discuter de changements « *cosmétiques* », d'où l'entente proposée. D'ailleurs, il est aussi demandé à l'employeur de surseoir à la rencontre du CU qui doit avoir lieu le 28 mars.

[54] N'ayant pas le pouvoir de signer une telle entente, la secrétaire générale avise le syndicat qu'elle la fera parvenir au vice-recteur, soit leur vis-à-vis patronal.

[55] Le 22 mars, la secrétaire générale écrit à l'ensemble de la communauté universitaire pour les informer de l'avancement du projet de refonte des Statuts. Elle indique notamment que ce projet est compatible avec l'ensemble des conventions collectives, en précisant celle du syndicat.

[56] Le syndicat est outré du contenu dans ce communiqué transmis à l'ensemble de la communauté universitaire. Il en comprend que l'employeur refuse sa proposition d'entente et considère que des faussetés y sont véhiculées. Rapidement, le syndicat écrit à l'ensemble des professeurs pour réfuter ces allégations.

[57] Le 27 mars, il envoie également une mise en demeure à la secrétaire générale afin qu'elle sursoie immédiatement au processus d'adoption des Statuts. De plus, il la somme d'intégrer les changements qu'il a déjà proposés afin de rendre les Statuts

conformes à la convention collective. Une copie de cette mise en demeure est transmise à tous les membres du CU et du CA.

[58] Le lendemain, le vice-recteur écrit au syndicat pour déplorer l'envoi de cette mise en demeure à la secrétaire générale qui n'est pas l'interlocutrice patronale pour toutes matières liées à la convention collective. Ce rôle exclusif lui appartient. Par ailleurs, il avise le syndicat que le CU du 28 mars se tiendra comme prévu.

[59] Le jour même, l'employeur fait parvenir un grief patronal au syndicat. Il considère l'envoi de cette mise en demeure comme étant de l'intimidation à l'égard de la secrétaire générale et contraire à la convention collective.

[60] Le 28 mars, la séance plénière du CU a bel et bien lieu. À l'initiative du syndicat, plus de 60 professeurs s'y présentent. Pour des raisons de sécurité, une douzaine d'entre eux seulement pourra y assister. Une présentation de la deuxième mouture des Statuts y est faite. En réponse à une question en lien avec la contestation du syndicat du processus en cours, il est expliqué que cette matière relève des questions syndicales et non pas du CU. Aucun vote n'est tenu lors de cette séance.

[61] Le syndicat poursuit ensuite ses démarches pour que ses propositions soient intégrées aux Statuts. Le 11 avril, il participe au Regroupement intersyndical de l'Université Laval (RIUL), au terme duquel il est notamment demandé à la secrétaire générale de surseoir à l'adoption du projet de Statuts et de tenir un processus de consultation publique auquel il sera partie. Le RIUL souhaite ainsi pouvoir discuter des modifications à apporter aux Statuts.

[62] Le 12 avril, la secrétaire générale répond que les enjeux soulevés par le RIUL relèvent du CU et que ses membres se prononceront ultérieurement.

[63] Au moment de l'audience, le processus de révision est toujours en cours.

L'ANALYSE

LE DROIT

[64] Le droit d'association est non seulement reconnu à l'article 3 du Code, mais également garanti par les chartes⁵. Veillant à protéger ce droit, les articles 12 et 14 du

⁵ *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11)]; *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

Code prohibent l'ingérence et l'entrave de l'employeur dans les affaires syndicales comme suit :

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.

[...]

14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

[Nos soulignements]

[65] Dans *Le droit du travail du Québec*⁶, les auteurs Bernard et Sasseville expliquent la raison d'être de ces dispositions comme suit :

481 - *Absence d'entrave et d'ingérence* - L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence induite dans cette action. Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit ainsi pouvoir se former, s'organiser et s'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur, sous le seul contrôle et par la seule volonté des salariés dont il est destiné à défendre les intérêts¹⁸⁰. C'est cette dimension proprement collective du droit d'association que le législateur avait en vue, en édictant l'article 12, al. 1 C.t. Ce dernier interdit en effet à l'employeur et à toute personne agissant pour lui de chercher, de quelque manière, à entraver, dominer ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ou à y participer¹⁸¹.

[Notre soulignement, notes omises]

[66] Ces auteurs donnent ensuite différents exemples d'entrave :

482 - *Entrave* - L'entrave illégale de l'employeur à la formation ou aux activités du syndicat peut revêtir de multiples formes¹⁸². Le recours à l'intimidation, aux menaces ou aux contraintes qui sont elles-mêmes prohibées par les articles 13 et 14 du Code¹⁸³ peut constituer une entrave ou une tentative d'entrave au sens de l'article 12 C.t.¹⁸⁴. Se soulève ici, tel que nous l'avons déjà évoqué, une

⁶ Robert P. GAGNON et Langlois avocats s.e.n.c.r.l. et al. (dir), *Le droit du travail du Québec*, 8^e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 477.

problématique d'équilibre entre la liberté d'expression de l'employeur et la liberté d'association garantie aux salariés et à leur organisation syndicale¹⁸⁵. [...]

[...] L'employeur qui ignore ou qui cherche à contourner l'association accréditée comme unique représentante collective des salariés entrave également l'activité de cette dernière¹⁹⁰, [...].

[Notes omises]

[67] Ils terminent en précisant qu'une preuve d'intention est requise pour conclure à une contravention au Code :

482 [...] L'infraction d'entrave ou de tentative d'entrave requiert une intention coupable, dont la présence peut toutefois se trouver tout autant dans un acte d'imprudence grave que dans un geste délibéré, dès lors qu'un employeur raisonnable ne pouvait en ignorer les conséquences¹⁹⁷. L'interdiction ne rejoint pas la simple maladresse commise par des représentants de l'employeur sans la connaissance de ce dernier¹⁹⁸. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave¹⁹⁹.

[Nos soulignements, notes omises]

[68] Il appartient au syndicat de prouver l'entrave alléguée. Ainsi, il doit démontrer que l'employeur a entravé volontairement les activités du syndicat ou fait preuve d'imprudence grave, contrecarrant ainsi l'action syndicale.

[69] Récemment, dans *Syndicat des employé-es manuels de la Ville de Terrebonne (FISA) c. Ville de Terrebonne*⁷, le Tribunal résumait l'ensemble de ces principes comme suit :

[23] Par ailleurs, lorsqu'il analyse l'existence d'une violation à l'article 12, le Tribunal doit prendre en considération les circonstances qui entourent les agissements reprochés ainsi que le contexte dans lequel ils s'inscrivent.

[24] Il incombe au Syndicat de démontrer, selon la balance des probabilités, l'existence d'une conduite antisyndicale⁷. Il doit également prouver que l'employeur avait l'intention d'entraver sa liberté syndicale.

[25] Appelée à clarifier la nécessité d'avoir ou non une preuve de l'intention de l'employeur d'entraver les activités du syndicat, la Commission des relations du travail, dans l'affaire *Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord Rive-Sud (CSQ) c. James*⁸, confirme que l'article 12 du Code exige la preuve d'une intention de nuire. L'utilisation des termes « *chercher à [...]* » et « *pour amener [...]* à [...] » implique un caractère intentionnel. Il ne s'agit toutefois pas

⁷ 2020 QCTAT 1776.

d'une matière pénale, c'est donc par prépondérance de la preuve que cet aspect intentionnel doit être démontré.

[Notes omises]

[70] Mentionnons aussi que « *toute atteinte, même mineure, à ce statut du syndicat, à ses rôles et à celui de représentativité en particulier, qui constitue sa raison d'être, doit être sanctionnée.* »⁸

[71] Qu'en est-il dans la présente affaire?

DANS LE PROCESSUS DE RÉVISION DES STATUTS, L'EMPLOYEUR A-T-IL ENTRAVÉ LES ACTIVITÉS DU SYNDICAT EN FAISANT FI DU MONOPOLE DE REPRÉSENTATION QUI LUI EST DÉVOLU ET EN LE DISCRÉDITANT AUX YEUX DE SES MEMBRES?

[72] Le syndicat affirme que l'employeur fait fi du monopole de représentation en ignorant ses demandes répétées de collaborer pour rendre les Statuts conformes à la convention collective. De plus, l'employeur aurait jeté un discrédit important sur le syndicat en transmettant un communiqué trompeur à l'ensemble de la communauté universitaire le 22 mars 2024. En effet, ce communiqué laisse entendre que le nouveau projet de Statuts est conforme à la convention collective et que les propositions du syndicat auraient été considérées, ce qui est faux, selon lui.

[73] L'employeur nie toute forme d'entrave et allègue que le litige soumis relève plutôt de l'arbitre de grief.

[74] Voyons ce qu'il en est.

Mésentente sur la portée d'un article de la convention collective

[75] Au cœur du litige se retrouvent les articles 1.3.02 et 1.3.04 de la convention collective 2023–2027 qui mentionnent :

1.3.02 Les parties reconnaissent que :

a) la collégialité est un principe fondamental de la vie universitaire.

[...]

Sans limiter la portée de la clause 1.3.02, cette reconnaissance implique que les professeures et les professeurs sont au cœur de la gouvernance de l'université

⁸ *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable*, 2006 QCCRT 0276.

et participent démocratiquement aux décisions concernant ce que doit être l'Université au moment présent ainsi que dans l'avenir.

Les parties reconnaissent que la transparence est une composante essentielle de la collégialité.

Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat l'information relative à la formule employée pour répartir les budgets entre les facultés.

Les parties sont responsables conjointement de l'application de la présente clause.

[...]

- 1.3.04 L'Employeur reconnaît que les Statuts ne peuvent être incompatibles avec la convention. Le cas échéant, il s'engage à apporter aux Statuts les modifications nécessaires.

[76] Selon le syndicat, la disposition 1.3.04 impose à l'employeur de veiller en tout temps à la compatibilité des Statuts avec la convention collective et la refonte en cours y contreviendrait. L'employeur aurait fait abstraction des principes négociés de collégialité, de transparence et de participation des professeurs aux décisions concernant le présent et le futur de l'université.

[77] De fait, au lendemain de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective en mai 2023, le syndicat portait à l'attention de la secrétaire générale « *qu'il sera nécessaire de procéder à une révision des statuts de l'Université Laval pour assurer leur compatibilité avec notre convention collective, conformément à la clause 1.3.04 de la convention* ». Quelques mois plus tard, il lui fait parvenir 35 modifications obligatoires à apporter aux Statuts pour les rendre conformes à la convention collective en vigueur.

[78] Sans ses modifications, la deuxième version révisée est, pour lui, contraire à la convention collective. Le 24 mars 2024, il écrivait d'ailleurs aux professeurs qu'il représente en leur mentionnant que le projet de Statuts, non seulement ne respecte pas la convention collective, mais qu'il « *élimine des pans entiers du peu de collégialité qui subsistait dans notre institution avant le début des négociations* ».

[79] L'employeur est plutôt d'avis, à tort ou à raison, que les nouveaux textes proposés sont compatibles avec l'ensemble des conventions collectives, dont celle du syndicat. Il le mentionne d'ailleurs dans certains échanges intervenus avec le syndicat et dans la communication transmise à l'ensemble de la communauté universitaire le 22 mars 2024.

[80] En résumé, les parties ne s'entendent pas sur la portée à donner aux dispositions de la convention collective qui vient d'être négociée. Cette question est au cœur de la présente affaire et de là découlent principalement les demandes et propositions de modification adressées par le syndicat.

[81] Or, si tant est que le syndicat considère que les 35 modifications proposées doivent être intégrées aux Statuts pour que la convention collective soit respectée, ce litige relève d'un arbitre de grief. Lui seul a le pouvoir d'interpréter et de faire appliquer les dispositions de la convention collective.

[82] Le Tribunal, quant à lui, n'a pas à déterminer si l'employeur respecte ses obligations conventionnelles envers le syndicat⁹. Son rôle réside plutôt dans la détermination de l'existence ou non d'une entrave au sens de l'article 12 du Code.

[83] C'est aussi ce que la Cour supérieure a décidé dans l'affaire *Cégep de Lévis-Lauzon c. Commission des relations du travail (CRT)*¹⁰. Alors qu'un litige entre les parties sévissait sur la portée de dispositions de la convention collective et d'ententes particulières concernant la nomination d'enseignants à la Commission des études, la Cour supérieure concluait comme suit :

[53] Qu'un employeur et un syndicat de salariés ne s'entendent pas sur la portée des dispositions de la convention collective ou d'ententes particulières convenues entre eux, cela arrive constamment et la solution, c'est l'arbitrage devant un arbitre de griefs.

[84] Bref, il n'appartient pas au Tribunal de décider de cette matière qui relève de l'arbitre de grief.

Les échanges entre la secrétaire générale et le syndicat

[85] Convaincu que les nouvelles dispositions lui permettraient une participation accrue pour plusieurs aspects de la vie universitaire, le syndicat reproche à l'employeur d'avoir banalisé ces dispositions conventionnelles et de ne pas avoir entrepris « *un véritable dialogue, ouvert et respectueux, avec les professeures et professeurs.* », allant même jusqu'à refuser de le rencontrer pour trouver un compromis acceptable.

[86] Ces prétentions doivent être évaluées dans le contexte particulier de l'affaire. En effet, la protection contre l'entrave doit s'apprécier de façon globale et en considérant que le syndicat détient un monopole de représentation.

[87] Soulignons ici que le syndicat n'est pas en période de négociation et que le processus de révision des Statuts débuté en 2019 n'est toujours pas terminé.

⁹ *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mercier c. Ville de Mercier*, 2020 QCTAT 3410.

¹⁰ 2015 QCCS 4482, requête pour permission d'appel rejetée, 2015 QCCA 2061.

[88] Par ailleurs, des enjeux de la dernière négociation, ponctuée de plus de quatre semaines de grève, sont en lien avec la révision des Statuts.

[89] Toutefois, le processus vise non seulement le syndicat, mais également l'ensemble de la communauté universitaire, que ce soient les dirigeants, les professeurs, les chargés de cours, les étudiants ou encore les membres du personnel administratif. Des représentants de chacun de ces groupes peuvent faire valoir leur point de vue et voter relativement à la modification des Statuts, autant au CU qu'au CA.

[90] La composition du CA et du CU illustre bien que les enjeux reliés aux Statuts dépassent les intérêts propres au syndicat. Les professeurs n'étant qu'une partie des membres votants¹¹. Précisons que la secrétaire générale a reçu 15 mémoires et plus de 500 recommandations de différents membres de la communauté universitaire durant les consultations. Cela démontre l'ampleur du processus qui va bien au-delà de la négociation de conditions de travail entre le syndicat et l'employeur.

[91] Cela dit, le syndicat détient un monopole de représentation et l'employeur a pris un engagement conventionnel envers lui. Il ne peut donc l'ignorer dans le cadre de la refonte en cours. C'est ce que le syndicat lui reproche.

[92] Or, le syndicat n'a pas été écarté du processus de révision des Statuts.

[93] Il a d'abord pu, comme tous les autres membres du RASUL et de la communauté universitaire, fournir ses commentaires et propositions après avoir reçu les projets de modification. Il en a fait parvenir avant la signature de la nouvelle convention collective, en septembre 2021, et après celle-ci, en août 2023 et en février 2024. Un délai supplémentaire lui a même été accordé à une occasion.

[94] L'ensemble des propositions envoyées ont été analysées et commentées par l'employeur dans un document explicatif. Y est mentionné que certaines recommandations du syndicat ont été considérées. Bien que la très grande majorité n'ait pas été retenue selon le syndicat, elles ont cependant toutes été évaluées.

[95] Enfin, la secrétaire générale a rencontré le syndicat en novembre 2021¹² relativement au premier projet et en mars 2024 après lui avoir transmis la deuxième version. Pour le syndicat, cette deuxième rencontre en est une « *de façade* » puisqu'une séance du CU est déjà prévue pour la fin mars 2024. Il est minuit moins une, dit-il. Pourtant, il a l'occasion de faire valoir ses propositions à la secrétaire générale. Il choisit

¹¹ Les professeurs disposent de 25 droits de vote au CU et de trois votes au CA.

¹² À titre de membre du RASUL.

plutôt de proposer une entente pour la mise en place d'un nouveau processus de consultation.

[96] En conséquence, le syndicat n'a pas prouvé l'intention de l'employeur d'entraver ses activités syndicales.

[97] De plus, le fait qu'il considère ne pas avoir été impliqué dans le processus à la hauteur de ses attentes ou qu'il affirme ne pas avoir obtenu des réponses promptes aux missives syndicales ne constituent pas une contravention à l'article 12 du Code dans la présente affaire.

[98] Le rôle du Tribunal n'est pas de dire comment le processus de révision qui intéresse l'ensemble de la communauté universitaire doit être réalisé, mais plutôt de décider si dans les agissements décrits, il y a présence d'entrave. Dans la présente affaire, aucune démonstration d'entrave n'a été faite. L'employeur n'a pas « *ignoré, contourné et écarté les interlocuteurs syndicaux avec lesquels la loi leur impose de transiger.* »¹³

[99] Rappelons que les démarches de l'employeur s'inscrivaient dans le cadre de la refonte des Statuts qui l'amenait à consulter de nombreux membres de la communauté universitaire, dont le syndicat.

Le communiqué du 22 mars 2024

[100] Le syndicat reproche à l'employeur de l'avoir discrédité en envoyant un communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire qui mentionne ce qui suit :

Nous avons effectué une dizaine de rencontres à la demande de divers regroupements de la communauté notamment avec la direction de l'Université, la Commission de la recherche, la Commission des études, le Comité de gouvernance du Conseil universitaire (CGCU), le Comité de gouvernance du Conseil d'administration (CGCA), le Comité d'amendement des Statuts (CAS), les syndicats, les décanats et les directions de service. Ces rencontres se poursuivent.

[...]

[...] Après quatre années de travail et de nombreuses consultations, nous sommes d'avis que ce projet des Statuts répond aux attentes de la communauté et que les choix qui ont été faits répondent aux objectifs que nous nous sommes fixés dans un souci de proportionnalité et d'équité.

¹³ Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2024 QCTAT 704.

Nous sommes aussi d'avis qu'ils sont compatibles avec l'ensemble des conventions collectives, règlements, ententes et protocoles, dont celle du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL).

À la lecture des Statuts, vous serez en mesure de constater que la collégialité est déclinée par le biais de la structure et des différentes dispositions des Statuts, est renforcée par les modifications apportées et vaut pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Il n'est pas nécessaire de réitérer ce concept dans les Statuts.

[Nos soulignements]

[101] Selon le syndicat, ce communiqué, rédigé par la secrétaire générale, laisse entendre que le nouveau projet de Statuts répond à ses attentes, tout en étant conforme avec les dispositions de la nouvelle convention collective, ce qui est pour lui totalement faux. La veille, il a pourtant demandé à l'employeur d'entreprendre un nouveau processus de consultation et d'annuler la rencontre du CU du 28 mars. Il est donc outré de cet envoi qui mine sa représentation et se sent obligé d'écrire à ses membres pour « *rectifier le tir* ».

[102] L'employeur rétorque qu'il n'a fait qu'exercer son droit à la liberté d'expression garantie par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁴, d'autant plus que le syndicat n'est pas en contexte d'organisation syndicale ou de négociation collective.

[103] Afin d'évaluer si une contravention à l'article 12 du Code a été commise alors que la liberté d'expression est en cause, la Commission des relations du travail précise, dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Sainte-Béatrix (Municipalité de)*¹⁵, que c'est « *le contexte, le contenu et les conséquences de ces communications qui permettent de tracer la délicate ligne entre l'exercice de la liberté d'expression et l'interdiction que comporte le Code du travail du Québec [...]* ».

[104] Dans l'affaire *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*¹⁶, la Commission des relations du travail mentionne également ce qui suit :

[149] Fondamentalement, l'entrave exercée par un employeur ou un de ses agents vise à déstabiliser et à affaiblir le syndicat et ses dirigeants ou représentants, à les discréditer auprès des membres et même du public en général.

[150] L'employeur ou son agent ne peuvent utiliser leur liberté d'expression en poursuivant de tels objectifs ou encore en tenant des propos qui comportent directement ou indirectement une menace, ne sont pas défendables quant à leur véracité, ne respectent pas le rôle et la légitimité du syndicat et de ses dirigeants ou encore lorsqu'ils visent à susciter le mépris envers les salariés.

14 Précité, note 5.

15 2004 QCCRT 0527.

16 2015 QCCRT 0439, requête en révision rejetée, 2016 QCTAT 978.

[151] Dans l'analyse concrète d'une situation, il faut détecter ce qui se dégage du comportement des parties en appréciant à la fois le but poursuivi et l'effet que de telles actions ont eu ou peuvent avoir sur la cohésion syndicale, notamment alors que la vulnérabilité du syndicat est plus grande comme au moment de l'organisation préalable à l'accréditation ou dans un contexte de négociation ardue pour le renouvellement de la convention collective alors qu'une grève ou un lock-out en ponctue le processus. [...].

[152] Dans tous les cas, il faut voir si l'employeur ou son agent font fi du monopole de représentation du syndicat qui est l'assise même de notre régime de négociation collective, en tentant de s'ingérer dans la gestion syndicale de la négociation.

[Nos soulignements]

[105] En appliquant ces principes, le Tribunal conclut que le communiqué ne constitue pas de l'entrave aux activités syndicales. Voici pourquoi.

[106] D'abord, le contexte est important. Alors que le syndicat n'est pas en position de vulnérabilité, le communiqué s'adresse non pas à ses membres uniquement, mais à l'ensemble des personnes concernées par la refonte des Statuts, soit l'ensemble de la communauté universitaire. L'employeur cherche alors à informer les membres que le processus de consultation tire à sa fin.

[107] Ensuite, le communiqué ne contient ni menace ni promesse. Son contenu n'est pas outrancier ou pathétique et ne propage aucune vision antisyndicale.

[108] L'employeur spécifie être d'avis que le projet de Statuts est conforme avec l'ensemble des conventions collectives, dont celle du syndicat. En désaccord avec cette affirmation, le syndicat y décèle de l'entrave à ses activités. Pourtant, l'employeur ne fait qu'exprimer sa position. Il répond ainsi aux multiples interventions du syndicat réalisées auparavant auprès des membres de la communauté universitaire. Sans juger de l'exactitude de cette opinion, elle peut être défendable.

[109] Rappelons qu'une mésentente existe toujours entre les parties concernant les nouvelles dispositions négociées et qu'elle n'a pas été tranchée par un arbitre. Bref, l'employeur ne cherche pas à tromper en exposant son point de vue.

[110] Il exprime aussi son opinion en mentionnant de façon générale que le projet répond aux attentes de la communauté. Il en est convaincu après avoir regroupé les commentaires reçus dans le cadre des consultations et créé une deuxième version du projet de révision. Cette affirmation ne constitue pas de l'entrave, et ce, même si les attentes du syndicat ne sont pas rencontrées.

[111] Il est vrai que le vice-recteur aurait pu avoir la délicatesse de répondre directement au syndicat à sa proposition transmise la veille pour éviter que le syndicat n'apprenne la

position de l'employeur par le biais de ce communiqué. Toutefois, cela ne prouve pas que l'employeur avait l'intention requise pour entraver les activités du syndicat.

[112] Selon le syndicat, l'envoi de ce communiqué a eu un effet perturbateur sur ses activités, alors qu'il les a informés tout au long du processus de la non-conformité des Statuts avec la convention collective.

[113] Or, ce communiqué ne contient aucune opinion négative concernant le syndicat ou encore de propos cherchant à le discréditer auprès des salariés qu'il représente. Il est vrai qu'un point de vue opposé y est exposé, mais cela ne constitue pas ici de l'entrave dans les affaires syndicales.

[114] En résumé, le Tribunal ne décèle, dans l'ensemble des agissements décrits, aucune intention de la part de l'employeur de contrecarrer l'action syndicale ou encore « *un comportement à ce point erratique qu'il faille parler de négligence grossière, d'une imprudence grave ou d'un aveuglement volontaire, dans sa relation avec le Syndicat [...].* »¹⁷

[115] Conséquemment, il y a absence de contravention à l'article 12 du Code.

L'EMPLOYEUR A-T-IL TENTÉ D'INTIMIDER LES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU SYNDICAT?

[116] En réponse à la mise en demeure envoyée à la secrétaire générale le 27 mars 2024, le vice-recteur écrit au syndicat afin de lui rappeler être l'interlocuteur patronal pour toutes questions ayant trait à la convention collective. Un grief patronal est aussi déposé.

[117] Le syndicat considère que l'employeur tente ainsi de le déstabiliser et de le faire cesser d'exercer des activités syndicales légitimes, notamment lorsqu'il demande le respect de la convention collective. Ainsi, il prétend à une contravention à l'article 14 du Code qui lui interdit de « *chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, [...] ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.* »

[118] Or, en fonction de la preuve présentée, le Tribunal conclut plutôt qu'aucune contravention à l'article 14 du Code n'est survenue. Voici pourquoi.

[119] D'abord, le courriel du vice-recteur est adressé uniquement à la présidente syndicale. Il convient de le reproduire :

¹⁷ *Syndicat des métallos, section locale 9490 c. Rio Tinto Alcan inc., 2011 QCCRT 0224, requête en révision rejetée, 2011 QCCRT 0563.*

Objet : Mise en demeure - Modification aux Statuts de l'Université Laval - N/Réf. : 50-691

Madame la Présidente,

Je fais suite à la communication que je vous ai transmise le 20 mars dernier ainsi qu'à la mise en demeure que les procureurs de l'association que vous présidez ont fait parvenir à la Secrétaire générale le 27 mars courant.

Dans un premier temps, je souhaite rappeler que je suis votre interlocuteur suivant le contrat de travail collectif qui lie le Syndicat des professeures et professeurs de L'Université Laval (SPUL) et l'Université. Je suis aussi votre interlocuteur dans le contexte des revendications qui sont les vôtres et qui s'inscrivent dans le cadre de la convention collective.

Je désire également vous informer que la séance plénière prévue ce jour avec les membres du Conseil universitaire (CU), et auxquels vous avez transmis la mise en demeure adressée à la Secrétaire générale tout comme aux membres du Conseil d'administration (CA), se tiendra comme prévu afin de permettre aux personnes qui seront présentes d'être informées et de leur permettre de s'exprimer. Je déplore toutefois que le geste posé par le SPUL puisse faire entrave à cet échange.

Je souhaite enfin vous partager ma stupéfaction de voir le SPUL à nouveau employer une façon de faire qui va à l'encontre de la collégialité et de la liberté de parole, éléments dont il se prétend porteur.

Une fois de plus, c'est dans un esprit d'ouverture et de collaboration que je souhaite par la présente réitérer mon engagement et vous assurer que les processus de révision en cours respectent et respecteront la lettre et l'esprit de la convention collective. Toutefois, il va de soi que l'Université entend contester et débattre pleinement de tout recours que le SPUL pourrait vouloir tenter à ce sujet.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma considération.

[120] Dans ce courriel, le Tribunal ne décèle aucune menace ou intimidation, mais plutôt un représentant patronal qui défend sa position dans le cadre de relations de travail difficiles. Considérant être l'interlocuteur à qui le syndicat doit s'adresser dans le cadre des relations de travail qui lient les parties, il le lui rappelle de façon cordiale.

[121] L'employeur a le droit de faire valoir ses vues, sans intimidation, à son vis-à-vis syndical. C'est ce que le Tribunal du travail a décidé dans l'affaire *Syndicat des travailleurs de Béton Provincial de Matane — CSN et Béton Provincial Itée*¹⁸ en soulignant ce qui suit :

[31] Par ailleurs, l'employeur est en droit de critiquer et désapprouver les gestes ou propos du syndicat en s'adressant directement à ses représentants, dans la mesure où il n'utilise pas ses droits de direction pour intimider²¹. Autrement dit, un employeur peut donner une opinion négative à un représentant syndical sur sa stratégie, ses positions, ses

déclarations, mais il ne peut, par cette démarche, menacer, intimider ou entraver les activités légitimes du syndicat ou de son représentant.

[Note omise]

[122] De plus, le Code n'empêche pas le dépôt d'un grief patronal. D'ailleurs, un autre grief patronal avait été déposé en février en vertu de la même disposition de la convention collective¹⁹. Soulignons aussi qu'une semaine auparavant, le vice-recteur avait rappelé au syndicat être l'interlocuteur patronal.

[123] Appelé à trancher si un employeur avait fait preuve d'entrave en faisant parvenir un grief patronal dans l'affaire *Syndicat des employé(e)s municipaux de Saint-Augustin-de-Desmaures (FISA) c. Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures*²⁰, le Tribunal s'exprimait ainsi :

[65] Les faits reprochés à la Ville concernent plusieurs événements. D'abord, sa réaction à la demande d'enquête d'ambiance adressée par le Syndicat qui s'est traduite ultimement par le dépôt le 14 mai d'un grief patronal. La réaction prompte et vive à la demande résulte du fait que l'état de la situation décrit par le Syndicat dans sa demande est perçu par la directrice générale comme une accusation, un blâme qu'elle considère injustifié. Pour elle, les départs et congés inquiétants pour le Syndicat n'ont rien à voir avec une surcharge de travail inexistante selon ses vérifications ou un prétendu climat malsain. En conséquence, à tort ou à raison, elle perçoit la demande comme une attaque à son endroit. Elle s'en plaint par grief comme le lui permet la convention collective. Même si une réaction moins virulente aurait pu être souhaitée, il ne s'agit pas là d'un geste d'entrave à une activité syndicale, mais d'une riposte à ce qu'elle considère comme une attaque à son mode de gestion.

[Notre soulignement]

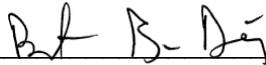
[124] Tout comme dans cette affaire, l'employeur a eu une vive réaction qui l'a amené à judiciariser une situation qu'il considère être une contravention à la convention collective. Toutefois, il n'a pas cherché à intimider les élus syndicaux pour les dissuader de s'impliquer dans la vie associative. Il n'y a donc aucune contravention à l'article 14 du Code.

¹⁹ Art. 1.2.02 de la convention collective.

²⁰ 2020 QCTAT 2688.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la plainte.


Benoit Roy-Déry

M^e Sophie Cloutier
POUDRIER, BRADET SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Pour la partie demanderesse

M^e Simon-Pierre Hébert
BCF S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 26 juin 2024

/mg