

Le 7 novembre 2022

Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c.
Me Sibel Ataogul
1717, boul. René-Lévesque E. #300
Montréal (QC)
H2L 4T3

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1251090 71 2111

EMPLOYEUR : Université McGill

ASSOCIATION : Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne
des professeur.e.s de droit (AMPD)

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 : Montréal
Dossier : 1251090-71-2111
Dossier accréditation : AC-3000-1683
Montréal, le 7 novembre 2022

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Jean-François Séguin

Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD)
Partie demanderesse

c.

Université McGill
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] En champ libre, les « *professeur(e)s à temps plein et salarié(e)s de la faculté de droit de l'Université McGill* » représentent-ils un groupe distinct pouvant être accrédité en vertu de l'article 25 du *Code du travail*¹, le Code?

[2] Il s'agit de la question à laquelle le Tribunal doit répondre, alors qu'il est saisi d'une requête en accréditation déposée le 7 novembre 2021 par l'Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD), l'Association, visant l'Université McGill, l'Employeur.

¹ RLRQ, c. C-27.

[3] Plus spécifiquement, l'Association demande à être accréditée à l'égard du groupe de salarié(e)s suivant :

« Tous les professeur.e.s à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

[4] De son côté, l'Employeur estime que l'unité n'est pas appropriée, car elle ne tient pas compte des intérêts convergents d'un autre groupe de salariés que l'Association tente de diviser et de l'historique des relations de travail au sein de l'Université. Plus spécifiquement, il plaide que l'Association ne regroupe pas toutes les personnes salariées qui devraient être incluses dans l'unité de négociation appropriée dans les circonstances. Il propose une unité globale représentant tous les professeurs à son emploi, sans égard à leur faculté, et qu'il libelle comme suit:

« Tous les professeurs candidats à la permanence ou permanents de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

[5] L'affaire amène le Tribunal à répondre aux questions suivantes :

- L'unité de négociation recherchée par l'Association est-elle appropriée?
- Si oui, l'Association jouit-elle du caractère représentatif permettant au Tribunal de l'accréditer?

[6] Pour les motifs exposés dans l'analyse qui suit, le Tribunal fait le constat qu'au sein du milieu universitaire québécois, l'Employeur est dans la situation unique où l'unité quasi générale que serait l'ensemble de ses professeur(e)s n'est pas représentée par une association accréditée ou visée, en tout ou en partie, par une autre requête en accréditation.

[7] Ainsi, en champ libre, après application des critères reconnus et considération des objectifs généraux du Code, ce groupe distinct de salarié(e)s constitue une unité de négociation viable, donc appropriée. Ultiment, le Tribunal n'a pas eu la nécessaire démonstration que cette unité ne peut d'aucune façon servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail.

[8] Puisque l'Association jouit du caractère représentatif suffisant, elle est accréditée en conséquence.

LE CONTEXTE

[9] L'Employeur compte 11 facultés, dont la Faculté de droit. Des professeurs œuvrent au sein de chacune d'elles, à l'exception de la *School of Continuing Studies*. La Faculté de droit n'a pas de département comme cela est le cas pour la plupart des facultés.

[10] Contrairement aux autres universités québécoises², l'Employeur est dans la situation où ses professeurs, au nombre de 1744, ne sont pas syndiqués. Toutefois, la très vaste majorité de ses autres employés l'est. Ainsi, il est déjà visé par 15 accréditations.

[11] L'analyse du Code et des critères jurisprudentiels applicables se fait donc en champ libre.

[12] Par ailleurs, il existe chez l'Employeur deux associations volontaires d'employés non syndiqués, soit : MUNASA (l'Association du personnel non académique de McGill Cadres et professionnels) et MAUT (l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill).

[13] Le groupe ici visé fait partie de cette seconde association d'employés non syndiqués, laquelle regroupe actuellement les professeurs, bibliothécaires, « *Faculty Lecturers* », de même que certains cadres supérieurs. Il n'existe aucune entente ou convention collective pour cette association volontaire.

[14] Finalement, la liste des personnes salariées visées par l'unité de négociation recherchée par l'Association comporte 40 noms. Elle se compose de *Professors*, d'*Associate Professors* et d'*Assistant Professors* qui œuvrent à la Faculté de droit.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

Le droit applicable

[15] L'article 3 du Code consacre le droit d'association en ces termes :

3. Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

[16] Le Code prévoit également que³ « [l]e droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent Code. »

[17] Les paramètres mis en place en vertu du Code visent ainsi à favoriser l'exercice de ce droit tel que le prévoit une jurisprudence constante, notamment depuis l'affaire *Jay Norris*⁴ de 1990 où le Tribunal du travail s'exprime comme suit :

² Voir le paragraphe 73 de la présente décision.

³ Article 21 du Code.

⁴ *Jay Norris Canada Inc. c. Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes*, [1990] AZ-91147005 (T.T.), p. 11 et 12.

Pour ma part, j'estime que comme l'objectif général du Code est de favoriser la syndicalisation, tout en ne privant pas l'employeur de son droit d'exploiter son entreprise de manière efficace et rentable, on se doit d'être particulièrement sensible à ce critère, notamment en situation de champ libre, lorsqu'aucun des autres éléments traditionnels ne s'impose de manière claire et évidente. [...].

[18] Un groupe distinct représente une unité de négociation appropriée lorsque ce groupe permet la réalisation de l'objectif de l'accréditation, soit la conclusion d'une convention collective et qu'il sera viable sur le plan des relations du travail⁵.

[19] Les critères permettant de déterminer le caractère approprié d'une unité de négociation sont connus de longue date⁶ et appliqués systématiquement⁷. Ils se résument comme suit⁸ :

[68] Les critères élaborés par la jurisprudence pour apprécier le caractère approprié du groupe distinct ont été énoncés d'abord dans l'affaire *International Union of United brewery, flour, cereal, soft drink and distillery workers of America (local 239) c. Coca-Cola Ltd*, [1978] R.L. 391 (C.R.O.), décision rendue le 23 novembre 1963, et repris ensuite dans l'affaire *Sicard inc. c. Syndicat national des employés de Sicard (CSN)*, [1965] R.D.T. 353 (C.R.T.). Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- la communauté d'intérêts;
- l'histoire des relations du travail dans l'entreprise ou le secteur d'activité;
- la volonté des salariés;
- le critère géographique ou organisationnel;
- la préservation de la paix industrielle;

[69] Le poids relatif de ces critères s'apprécie selon le cas, mais il faut souligner que la Cour suprême a jugé prééminent le critère de la communauté d'intérêts dans l'arrêt *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1998] 2 R.C.S. 1048.

[70] Par ailleurs, dans son analyse, la Commission doit également tenir compte des objectifs généraux du Code qui visent à favoriser l'exercice du droit d'association des salariés en vue de la négociation d'une convention collective.

⁵ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Interforest ltée (placage)*, [1991] AZ-91144015 (C.T.).

⁶ *International Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America (local 239) c. Coca-Cola Ltd.*, 1978 R.L. 391 (une décision rendue en 1963 par la Commission des relations ouvrières); *Syndicat national des employés de Sicard (CSN) c. Association internationale des travailleurs de métal en feuilles*, 1965 R.D.T. 353, p. 362 et 363.

⁷ *Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ c. Fédération des Caisses Desjardins du Québec*, 2017 QCTAT 3026, par. 77.

⁸ *Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie Section Locale 55 c. Aliments Martel inc.*, 2010 QCCRT 0333.

[20] Le rôle du Tribunal est circonscrit et balisé : il ne doit pas se demander laquelle des deux unités est la plus appropriée, mais simplement si celle proposée par le syndicat l'est. Entre deux unités également, mais différemment appropriées, il faut retenir celle soumise par le syndicat⁹.

[21] En somme, en champ libre, l'unité de négociation recherchée doit simplement être appropriée pour être un groupe distinct au sens du Code, sans être « *la plus appropriée* »¹⁰, et ce, même si elle présente des inconvénients pour l'employeur ou nécessite des adaptations¹¹ de sa part.

[22] L'Employeur qui conteste le caractère approprié d'une unité de négociation doit faire la démonstration qu'il lui serait très difficile de négocier et d'appliquer une convention collective au groupe distinct proposé¹² :

[...]. [C]e n'est pas en regard de l'unité proposée par l'employeur que le commissaire doit statuer. L'initiative demeure toujours entre les mains du syndicat à qui il revient d'indiquer l'unité qu'il veut représenter et c'est cette unité que le commissaire doit déclarer appropriée ou non. Comme cela a déjà été dit à plusieurs reprises l'employeur s'attaque à un faux objectif s'il cherche à établir que l'unité qu'il propose est appropriée. Le fait qu'elle le soit - et le commissaire le reconnaît en l'espèce - ne l'empêche pas de devoir démontrer que l'unité proposée par le syndicat ne vise pas un groupe distinct de salariés et par conséquent n'est pas appropriée en regard des objectifs du Code. En d'autres mots, la procédure d'accréditation ne donne pas lieu à un concours de beauté, de santé ou de viabilité entre deux unités d'accréditation proposées par les parties. Il suffit que l'unité proposée par le syndicat soit appropriée pour qu'elle soit reconnue comme telle, indépendamment de toute autre unité aussi ou plus appropriée.

[...]

[...]. [L]e syndicat qui veut représenter un groupe distinct de salariés n'a pas à faire la preuve du caractère approprié d'une telle unité mais qu'il revient à la partie adverse de faire la preuve que dans cette entreprise tel groupe distinct ne constitue pas un groupe approprié, à défaut de quoi le commissaire peut et doit accueillir la requête en accréditation.

[...]

[...]. [I]l revient à l'employeur d'expliquer en quoi ce groupe distinct ne peut en aucune façon servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail, à défaut de quoi le droit à l'accréditation, pour ce groupe distinct, est assuré.

⁹ *Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (IATSE local 262) c. Aréna des Canadiens inc.*, 2011 QCCRT 0103, par. 63.

¹⁰ Voir notamment : *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Charcuterie Tour Eiffel inc.*, 2004 QCCRT 0060, par. 46; *Syndicat des Métallos, section locale 8922 c. Services McKinnon inc.*, 2009 QCCRT 0339, par. 66; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du commerce - CSN c. Village Vacances Valcartier inc.*, 2022 QCTAT 4119, par. 26.

¹¹ *Teamsters Québec local 1999 c. Promark-Télécon inc.*, 2020 QCTAT 982, par. 120.

¹² *Jay Norris Canada Inc.*, précitée, note 4, pp. 8 à 10.

[23] La jurisprudence est également constante pour affirmer que chaque cas est un cas d'espèce. Ainsi, un critère donné peut, dans un cas particulier, avoir un effet prépondérant tandis que dans un autre cas, il peut avoir une importance moindre¹³. Cette pondération relève d'une discrétion liée à l'expertise du Tribunal¹⁴ :

[34] Il convient de souligner que dans cette affaire, le juge rappelle la *large discrétion* du commissaire. Il appert de ce passage que les autorités administratives n'ont pas tenu compte de *tous* les critères, mais plutôt que de ceux « *qu'elles jugeaient appropriés dans les circonstances...* ». Le tribunal considère que l'exercice de la discrétion du commissaire comprend le choix qu'il peut faire de l'importance à accorder à chacun des critères. Avec respect, le tribunal considère qu'il n'est pas essentiel d'analyser en détail les six critères de l'arrêt *Sicard* afin que l'unité proposée soit dite appropriée. Il suffit que ces critères aient été considérés par le commissaire.

[24] Finalement, le Tribunal est l'un des gardiens de la liberté d'association et de sa protection¹⁵. Lorsqu'il est question d'accréditation, sa compétence est qualifiée d'« *hyperspécialisée* »¹⁶, alors qu'elle en constitue le « *noyau dur* »¹⁷.

[25] Tout est maintenant en place pour répondre aux questions centrales qui nous occupent.

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION RECHERCHÉE PAR L'ASSOCIATION EST-ELLE APPROPRIÉE ?

L'application du droit au regard de la preuve

La communauté d'intérêts

[26] L'affaire *Sicard*¹⁸ est celle qui décrit les éléments constitutifs du critère de la communauté d'intérêts :

- la similitude de travail et de fonctions;
- la similitude de salaire et de mode de rémunération;

¹³ *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ*, précitée, note 7, par. 79. Voir également : *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Wal-Mart Canada*, 2004 QCCRT 0145, par. 9.

¹⁴ *Société Trader c. Commission des relations du travail*, 2010 QCCS 2593.

¹⁵ *Arcand et Travailleurs c. travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, 2018 QCTAT 4225, par. 83.

¹⁶ *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. c. Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau*, 2013 QCCA 2037, par. 7.

¹⁷ *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (CSD) — Mauricie — Centre-du-Québec*, 2011 QCCA 2383, par. 52; cité avec approbation dans *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB) CTC-FTQ c. Association syndicale des employés(es) de production et de services (ASEPS)*, 2017 QCCA 737, par. 108; demande d'autorisation d'appel rejetée par la Cour suprême du Canada le 8 mars 2018.

¹⁸ *Syndicat national des employés de Sicard (CSN)*, précitée, note 6.

- la similitude de conditions de travail;
- la similitude de qualifications;
- l'interdépendance et l'interchangeabilité dans les fonctions;
- la transférabilité et la promotion des salariés d'une catégorie à une autre.

[27] Dans l'arrêt *Bibeault*¹⁹, la Cour suprême du Canada précise ce qui suit :

152. [...]. Les critères importants pour déterminer le caractère approprié de l'unité de négociation sont énoncés avec bonheur par le vice-président Gold de la Commission des relations ouvrières du Québec, devenu par la suite Juge en chef de la Cour supérieure, dans l'affaire *Coca-Cola Ltd.*, précitée, aux pp. 409 et 410. Le critère prééminent est celui de la communauté d'intérêts des salariés dans l'unité de négociation proposée. Cette communauté d'intérêts doit être évaluée en fonction de la similitude des tâches exercées par les salariés, la similitude des salaires et des méthodes de rémunération applicables aux salariés, la similitude de leurs aptitudes et qualités, l'interdépendance ou le caractère interchangeable de leurs fonctions, et le transfert des salariés d'une catégorie d'emploi à une autre. »

[Notre soulignement]

[28] La Cour supérieure²⁰ réitère ce principe en ces termes :

[97] Selon la requérante, le fait qu'il est évident que l'unité de négociation regroupant les trois types de représentants dénote une communauté d'intérêts et donc est une unité appropriée, on ne peut pas artificiellement scinder cette unité qui regroupe les trois types de représentants. Le tribunal n'est pas d'accord. Le commissaire se devait d'examiner la notion de communauté d'intérêts en fonction de l'unité qui lui était proposée.

[Notre soulignement]

[29] Récemment, le Tribunal a tenu les propos suivants²¹ :

[31] La communauté d'intérêts présente cependant une importance particulière en ce que la négociation collective, dans son essence, consiste à regrouper les salariés qui ont des intérêts communs pour servir la négociation. Le regroupement des intérêts constitue aussi un outil permettant de préserver la paix industrielle dans l'entreprise en évitant de multiplier les tables de négociation.

[32] Yann Bernard et al. dans *Robert P. Gagnon, Le droit du travail au Québec*, 8e éd., Éditions Yvon Blais, 2022, à la page 512, discutent des facteurs permettant d'apprécier la communauté d'intérêts :

517 — Critère essentiel — L'existence d'une communauté d'intérêts entre les salariés du groupe recherché ou à déterminer est toujours apparue comme une condition essentielle à la reconnaissance du caractère approprié et homogène d'une unité de négociation. Cette communauté d'intérêts s'apprécie en tenant compte, notamment, de la nature des fonctions exercées par les salariés, de l'interrelation entre ces fonctions, des qualifications requises, de la structure des relations de travail et de

¹⁹ *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 RCS 1048.

²⁰ *Société Trader*, précitée, note 14.

²¹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du commerce - CSN*, précitée, note 10.

l'autorité appliquée aux salariés, du partage de mêmes conditions de travail, d'une cohésion interne du groupe, des salaires et des formes de rémunération, ou encore de la mobilité du personnel.

Il ne peut y avoir reconnaissance d'un groupe distinct accréditable sans communauté d'intérêts entre les salariés de ce groupe.

Toutefois, la communauté d'intérêts ne suffit pas à elle seule à ouvrir le droit à l'accréditation d'un groupe distinct. Ce dernier doit se présenter comme approprié aux fins de la pratique de la négociation collective, en fonction des autres critères de détermination des unités de négociation.

[Emphase et notes omises dans l'original]

[30] Or, les éléments suivants sont démontrés :

- il n'y a aucune interchangeabilité, ni de mobilité entre les professeur(e)s de droit et les professeur(e)s des autres facultés;
- sur l'ensemble du corps professoral de l'Université, le *Provost* n'a pu identifier que deux cas, dont celui de M. Muniz Fraticelli qui enseigne à la fois au Département des Sciences politiques de la Faculté des Arts et à la Faculté de droit. Cependant, à titre exceptionnel, il peut exister des « *joint appointments* »;
- la Faculté de droit possède sa propre culture d'enseignement, de recherche et de charge administrative. Sur ce point, le témoignage du professeur Muniz-Fraticelli est pertinent, alors qu'il œuvre au sein de deux facultés dont celle de droit. Ce dernier explique ses constatations quant à la spécificité de la Faculté de droit :
 - lors de son embauche, tout a été géré avec les représentants des facultés, il n'a jamais parlé ou rencontré le *Provost* de l'Université ou ses représentants;
 - contrairement à la Faculté des Arts, la durée et le nombre de crédits varient grandement et sont déterminés par le Doyen;
 - l'enseignement est davantage valorisé en droit et il doit remplir un profil à cet égard, ce qui n'est pas le cas dans l'autre faculté;
 - à partir de ce profil, l'attribution des cours se fait directement par le Doyen. À la Faculté des Arts, les collègues se répartissent les cours entre eux;
 - au Département des Sciences politiques, les dégrèvements (« *course releases* ») sont fréquents. À la Faculté de droit, une telle chose n'est permise qu'exceptionnellement;

- son expérience personnelle relative aux horaires de travail démontre que cet aspect relève uniquement du Bureau des affaires étudiantes de la Faculté de droit;
 - pour les maîtrises et les doctorats, les ententes de direction de thèses à la faculté des Arts se font directement entre les étudiant(e)s et les professeur(e)s. En droit, tout ce processus est géré par le bureau des « *Graduates Studies* » qui prend en charge les assignations;
 - sur les aspects structurels, le fait que la Faculté de droit n'ait pas de département comme dans la plupart des facultés comporte diverses particularités quant à la charge des professeur(e)s;
 - sur les aspects culturels, le financement et les collectes de fonds sont beaucoup plus institutionnalisés à la Faculté de droit et encouragés par le Doyen. À la Faculté des Arts, cela relève plutôt des initiatives personnelles des professeur(e)s;
 - il observe aussi une culture d'implication fort différente à la Faculté de droit où les professeur(e)s s'investissent en grand nombre au sein du « *Faculty Council* ». En comparaison, à la Faculté des Arts, il ne se présente aux rencontres que pour y assurer le quorum;
 - même lorsqu'il doit recevoir une approbation du *Provost*, par exemple lors de la prise d'un congé sabbatique, il est en preuve que ce dernier se fie sur les recommandations de la Faculté de droit.
- Sur l'aspect culturel, le Doyen Leckey a également témoigné sur la spécificité de la Faculté de droit, notamment en ce qui a trait à son propre processus d'admission des étudiants. Il qualifie ce processus d'unique (« *that has no equivalent* ») chez l'Employeur, alors que les professeurs sont directement impliqués dans le recrutement en siégeant sur le comité d'admission et en recevant les lettres de recommandation des candidats. D'ailleurs, la Faculté de droit possède son propre bureau des admissions;
- Finalement, dans un document où il décrit la faculté, le Doyen Leckey souligne qu'elle « *bring together in a complex workplace a range of employees with varying abilities and aspirations and a particular geographic* ». [Emphase ajoutée.]

[31] L'élément de la mobilité du personnel et l'interdépendance des fonctions est manifestement exceptionnel chez l'Employeur, alors que la jurisprudence exige plutôt une certaine constance et régularité²².

²² *Teamsters Québec local 1999*, précitée, note 11, par. 80, citant : *Hebdos Télémedia inc. c. Syndicat des journalistes des Hebdos Télémedia*, [1992] AZ-92147114 (T.T.).

[32] En l'espèce, le simple bon sens²³ veut que le groupe des professeur(e)s de droit de la faculté de droit de l'Employeur présente une communauté d'intérêts. D'ailleurs, bien qu'elle soit d'avis qu'ils ne sont pas « *accréditables* » au sens du Code, l'Université écrit tout de même que les « *professeurs de la Faculté de Droit forment possiblement un groupe distinct* ». Une telle affirmation n'est pas anodine.

[33] Dès lors, l'Employeur ne parvient pas à convaincre le Tribunal qu'il fait face à un découpage artificiel²⁴ de la part de l'Association à des fins stratégiques en vue d'améliorer ses chances de succès pour l'obtention d'un caractère représentatif²⁵.

[34] Finalement, l'argument de l'Employeur voulant que les professeur(e)s de droit soient autant assujettis à divers règlements²⁶ que tous les autres professeur(e)s de l'Université n'est pas non plus retenu.

[35] Bien qu'ils puissent être assujettis, au même titre que les autres professeur(e)s, à certains règlements, cela n'empêche pas les professeur(e)s de droit d'avoir une communauté d'intérêts différente de ceux-ci.

[36] Ce qui précède est amplement suffisant pour démontrer la présence d'une communauté d'intérêts au sein du groupe visé par l'Association.

La volonté des salariés

[37] À l'égard du critère de la volonté des salariés, l'Employeur plaide qu'il s'agit d'un « *critère parmi les autres sans poids prédominant* ».

[38] Il fait notamment référence à l'extrait suivant d'une décision de 1973 du Tribunal du travail concernant le *Syndicat des professeurs de la faculté de droit de l'Université de Montréal*²⁷ et sur laquelle nous reviendrons :

[...] L'argument principal du procureur de l'appelant porte sur la volonté des salariés. [...] Il faudrait d'après ses prétentions considérer la volonté des salariés comme un critère prédominant.

Le Tribunal n'est pas d'accord avec cette prétention en aucune façon car si la volonté des salariés était un critère prépondérant ou déterminant que faire alors des autres critères?

²³ *Syndicat national des employés de Sicard (CSN)*, précitée, note 6, p. 12.

²⁴ *Association of Research Employees (Lady Davis Institute for Medical Research) c. Institut Lady Davis de recherches médicales*, 2012 QCCRT 209, par. 60.

²⁵ *Syndicat des employés de magasin et de bureau de la Société des alcools du Québec et Société québécoise du cannabis (SQDC)*, 2019 QCTAT 18, par. 45, citant : *Syndicat des travailleuses et travailleurs du garage A.J.M. (C.S.N.) c. Garage A.J.M. inc.*, [1999] RJDT 1683 (C.T.).

²⁶ Notamment les *Regulations Relating to the Employment of Tenure Track and Tenured Academic Staff* et *Regulations Relating to the Employment of Academic Staff*.

²⁷ *Syndicat des professeurs de la faculté de droit de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, [1973] T.T. 284, 285-286.

[39] Or, la Cour d'appel a eu l'occasion de rappeler l'évolution de la liberté d'association résultant de la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada²⁸. Ainsi, l'importance de la volonté des salariés en tant que critère ne fait aucun doute.

[40] Pourtant, la chose n'est pas nouvelle. D'ailleurs, l'extrait de 1973 plaidé par l'employeur fut directement critiqué en 1990 dans l'affaire *Jay Norris*²⁹, la décision phare³⁰ en matière d'accréditation en champ libre comme en l'espèce :

Puis reprenant chacun des critères de SICARD, l'appelante a soumis que tous convergeaient en fonction de l'homogénéité du groupe modelé sur la structure de l'entreprise et que les différents éléments mis en preuve formaient un véritable "mur de Berlin" auquel la commissaire n'a pu véritablement opposer que le seul critère de la volonté des salariés, en en faisant abusivement un véritable critère "locomotive".

L'appelante a cité quelques jugements affirmant le principe que ce critère est d'une importance relative, nous obligeant à s'attacher à l'examen des autres critères, plus objectifs (SYNDICAT DES PROFESSIONNELS DES SERVICES AUX ÉTUDIANTS 1974 T.T. 213; SYNDICAT DES PROFESSEURS DE LA FACULTE DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL 1973 T.T. 284). De son côté, l'intimé a soumis également quelques jugements qui font de ce critère un élément extrêmement important à considérer en champ libre, voire le premier à considérer (SEARS CANADA INC, 200-52-000041-85, 26 septembre 1985, juge Paul YERGEAU; ÉCOLE PETER HALL 1981 T.T. 251).

La question du poids à accorder à ce critère a fait objet de si nombreux jugements que je n'entreprendrai pas l'exercice de les commenter.

Pour ma part, j'estime que **comme l'objectif général du Code est de favoriser la syndicalisation**, tout en ne privant pas l'employeur de son droit d'exploiter son entreprise de manière efficace et rentable, **on se doit d'être particulièrement sensible à ce critère, notamment en situation de champ libre, lorsqu'aucun des autres éléments traditionnels ne s'impose de manière claire et évidente. Même si le clivage n'est pas parfait, sauf un découpage dépourvu de bon sens qui à sa face même ne permet pas de penser que les objectifs de la négociation collective puissent être atteints, il est logique de privilégier la volonté d'un groupe de travailleurs de vouloir fonctionner ensemble syndicalement.**

[...]

En résumé, ce que ce dossier démontre, ce sont des éléments qui vont dans des directions parfois opposées, de sorte qu'**on ne peut donc reprocher à la commissaire**, qui, comme on l'a vu, a pondéré l'ensemble en faisant ressortir tel ou tel aspect plutôt que d'autres, **d'avoir mis l'accent sur ce critère de la volonté des salariés, et même si cela vient heurter la structure organisationnelle de l'entreprise.**

[Soulignements dans l'original et notre emphase]

²⁸ *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB) CTC-FTQ*, précitée, note 17, par. 110 à 112. La Cour d'appel fait surtout référence à l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1, issu de la trilogie de 2015.

²⁹ *Jay Norris Canada Inc.*, précitée, note 4, pp. 10 à 12 et 18.

³⁰ *9149-4567 Québec inc. (Villa Berthier) c. Tribunal administratif du travail*, 2020 QCCS 2262, par. 21.

[41] Ici, le Tribunal constate qu'un groupe de salarié(e)s a librement exprimé sa volonté de s'unir et s'associer pour négocier leurs conditions de travail sous le régime du Code.

[42] Bien au-delà du caractère représentatif, des cartes d'adhésion et de la résolution de l'Association au soutien de sa requête en accréditation, la volonté des salariés se définit également comme suit³¹ :

La volonté des personnes salariées est celle exprimée et protégée par la liberté d'association, soit celle de s'associer et de s'unir avec d'autres et, comme l'exprime si justement le juge Lesage, le choix de s'unir syndicalement « dans une unité avec ou sans les autres travailleurs du même employeur »³² en vue d'établir et de modifier les objectifs relatifs au travail³³.

Cette volonté, soit celle de constituer de nouvelles associations et d'y adhérer et de s'unir ainsi avec ou sans les autres travailleurs et travailleuses de l'employeur, sera donc prise en considération en tant que l'un des critères d'analyse de l'unité appropriée.

[...]

Pour conclure, au-delà du simple pourcentage obtenu dans un caractère représentatif, la volonté des personnes salariées, au sens du *Code du travail*, est celle liée à leur exercice de la liberté d'association, soit notamment de constituer de nouvelles associations, d'y adhérer, avec ou sans les autres personnes salariées de l'employeur [...].

[43] Le critère de la volonté des salariés est ici satisfait.

L'histoire des relations du travail dans l'entreprise ou le secteur d'activité

[44] Il n'y a aucun historique de rapports collectifs de travail entre les parties au sens du Code. En plus de cinquante ans, il n'y a eu aucune requête en accréditation les visant ou portant sur l'ensemble des professeur(e)s.

[45] Cependant, on recense 15 accréditations au sein de l'Employeur. Ce dernier plaide que la plupart de celles-ci visent l'Université dans son ensemble et que tel doit être le cas pour ses professeur(e)s. Cela ressortirait clairement de l'interrogatoire du directeur des relations de travail et avec les employés.

³¹ Mathilde BARIL-JANNARD, *La liberté de choix, composante de la liberté d'association : la perspective québécoise et son régime général de rapports collectifs du travail*, Développements récents en droit du travail (2022), vol. 511, Barreau du Québec, p. 83 et 86.

³² Note 67 dans le texte : *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Local 987, FTQ, CTC c. Syndicat des travailleurs de Vickers Canada*, T.T. n° 500-000330-80, 11 septembre 1980, j. Lesage. Voir aussi : *Unifor c. Rio Tinto Alcan inc.*, 2018 QCTAT 5660, par. 60

³³ Note 68 dans le texte : *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, précitée, note 28, par. 86.

[46] Or, cette position de l'Employeur a été rapidement affaiblie. En effet, il existe aussi chez l'Employeur des unités de négociation qui ne visent qu'un seul lieu et non l'Université dans son ensemble.

[47] Il s'agit notamment des accréditations couvrant uniquement :

- la centrale thermique du centre-ville de Montréal;
- la centrale thermique du campus MacDonald;
- les corps de métiers du centre-ville de Montréal;
- les corps de métiers du campus MacDonald;
- le Centre de calcul;
- le Service de l'imprimerie;
- et le Service des résidences et de la *Faculty Club*.

[48] Quant à l'histoire des relations du travail dans le secteur d'activité, soit l'enseignement universitaire, soulignons l'existence d'accréditations par faculté à l'Université de Sherbrooke, soit celles de l'Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS), l'Association des professeurs d'enseignement clinique de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APECFMUS), ainsi que celle qui couvre la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

[49] Cette dernière est détenue par l'Association des ingénieurs-professeurs en sciences appliquées, l'AIPSA, et elle vise les ingénieur(e)s-professeur(e)s et les ingénieur(e)s chargé(e)s de cours. De plus, une convention collective conclue et négociée avec l'Université de Sherbrooke régit leurs conditions de travail depuis le 26 mai 2017.

[50] À l'égard de cette réalité, le Tribunal retient les éléments suivants du témoignage du président de l'AIPSA :

- Beaucoup d'éléments sont proposés et gérés par la faculté en cause puis soumis à l'approbation finale de l'Université, comme en l'espèce. Il s'agit notamment du budget, de son curriculum, des embauches, de la discipline et de l'agrégation;
- il existe également des « *Cross Appointments* » entre deux ou plusieurs facultés;
- les membres de l'AIPSA sont assujettis à une multitude de règlements, politiques, directives, normes et procédures qui s'appliquent tout autant aux autres professeur(e)s, ce qui est aussi le cas au sein de l'Employeur.

[51] Cet assujettissement à des règles communes aux autres professeur(e)s n'a manifestement pas affecté la possibilité d'une accréditation pour une seule faculté à l'Université de Sherbrooke.

[52] Cette réalité vécue ailleurs dans le milieu universitaire est un indice de viabilité qui conforte le Tribunal qu'un tel groupe distinct peut servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail.

Le critère géographique et organisationnel

[53] En cette matière, l'affaire *Entreprise H. Pépin*³⁴ est bien connue et incontournable :

En effet, une accréditation par établissement est considérée comme une unité naturelle, puisque le lieu de travail, qui sert de rassemblement et de pivot autour duquel gravitent tous les rapports des salariés entre eux et la direction, vient sceller la communauté d'intérêts entre eux. C'est la raison pour laquelle, lorsque dans un tel milieu de travail, leur volonté de vouloir fonctionner syndicalement ensemble en découle, il y a lieu d'y être particulièrement sensible en champ libre, puisque l'objectif du Code est de favoriser la syndicalisation.

[54] En l'espèce, la Faculté de droit – qui n'a pas de département contrairement à la vaste majorité des facultés – occupe des lieux qui lui sont propres et dédiés, notamment les édifices *Old Chancellor Day Hall* et *New Chancellor Day Hall*.

[55] Quant aux aspects organisationnels, l'Employeur fait valoir que sa structure est « *extrêmement centralisée* ». Une longue preuve est administrée sur son modèle de gouvernance de type « *Provostial* ». Ce faisant, il soutient que le Tribunal devrait en conclure que la Faculté de droit n'a aucune autonomie ou si peu et que le groupe visé ne peut avoir de caractère distinctif et ainsi être une unité appropriée.

[56] L'argument ne convainc pas, alors qu'il appert ce qui suit des faits présentés :

- À partir de l'organigramme de la faculté, on constate qu'il s'agit d'une organisation en soi pour reprendre l'expression de l'Association. Elle possède son propre personnel académique, administratif, en ressources humaines et en communication. Ce personnel est d'ailleurs géré par une gestionnaire interne de la Faculté de droit (« *Faculty Administrator* ») et divers membres du personnel se rapportent directement à cette personne;
- la faculté possède des conditions propres à elle concernant les salaires, les horaires de travail, les possibilités d'avancement, les crédits, la supervision, l'aide à l'enseignement, son financement, les subventions et bourses et le développement professionnel. Tout passe en grande partie par le Doyen et ses « *Associate Deans* » et « *Assistant Deans* »;

³⁴ *Entreprise H. Pépin (1991) inc. c. Union des employés du secteur industriel, section locale 791*, [1993] AZ-94147013 (T.T.). Au même effet : *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Exode - CSN c. Maison de réhabilitation l'Exode inc.*, 2005 QCCRT 0588.

- le Doyen Leckey explique notamment qu'il est celui qui a le mot final sur les assignations, la charge administrative, la charge d'enseignement et les dégrèvements (après consultation auprès du *Provost*). Il précise également qu'en matière d'agrégation des professeur(e)s, la faculté a ses propres attentes et critères. D'ailleurs, il confirme que le *Provost* ne rencontre jamais le ou la candidat(e) et qu'il n'a jamais refusé une candidature. Il en est de même pour l'octroi d'une chaire de recherche où il est celui qui recommande, sans jamais voir celle-ci refusée par le *Provost*;
- quant à la négociation du salaire à l'embauche, le Doyen Leckey dispose d'une marge convenue avec le *Provost*, laquelle est spécifique à la faculté. Pour dépasser cette marge, il doit requérir l'autorisation de ce dernier. Cependant, pour ce qui est des augmentations salariales, lui seul en décide à l'intérieur des paramètres de l'Employeur, mais selon ses propres critères. Il ajoute que ce processus est propre à la faculté où ne s'implique pas le *Provost*;
- spécifiquement sur les demandes de subvention, elles ne sont supervisées qu'au palier facultaire par l'« *Associate Dean – Research* » qui appuie les professeur(e)s dans leur soumission et dirige le processus de nomination de collègues pour divers prix et distinctions;
- pour les aspects nécessitant l'approbation du *Provost*, il n'y a aucune preuve que ce dernier a déjà refusé une recommandation du Doyen;
- elle prépare et gère son propre budget, notamment celui qu'elle se constitue par l'obtention d'un financement de sources externes (« *External Funds* ») et l'octroi de contrats de recherche à des tiers, et possède ses propres instances, comités, règles et pratiques, notamment en vertu de son « *Handbook of Academic Regulations, Resolutions and Policies* »;
- elle assure son propre développement institutionnel par le biais de son propre « *Career Development Office* » au seul profit de ses étudiants;
- elle a également son propre « *Space Committee* » qui gère les édifices, l'allocation des bureaux, l'utilisation de l'espace et la planification des rénovations, ainsi qu'un « *Graduate Office* » qui administre les programmes de maîtrise et de doctorat;
- elle possède son propre système pour retenir les services de « *Group Assistants* » en soutien aux professeur(e)s;
- finalement, son organe décisionnel est le « *Faculty Council* » composé de professeur(e)s de droit, d'étudiant(e)s et d'employé(e)s administratifs(ves), duquel relèvent tous les comités de la faculté.

[57] De plus, les statuts de l'Employeur prévoient expressément le contrôle qu'exercent les facultés :

“7.5 Each faculty shall, subject to the authority of Senate, control the courses of study and the academic work of the faculty, and provide rules governing the arrangement of its timetable and examinations and the conduct of its meetings.”

[58] À titre d'illustrations plus concrètes de l'étendue de ce contrôle, le Tribunal retient quatre exemples :

- Lors de changements importants apportés à son curriculum, faisant passer la désignation de son diplôme de LLB (Legum Baccalaureus) à JD (Juris Doctor), le *Provost* Manfredi et le Doyen Leckey ont indiqué tous les deux que cette révision fut à l'unique initiative de la Faculté de droit et qu'elle a réalisé seule cette refonte. L'unique implication de l'Université fut lors de l'approbation finale, laquelle a été obtenue;
- sur la question des « *Joint Assignments* », le témoignage du professeur Muniz-Fraticelli démontre qu'il n'y a aucune centralisation de leur gestion, laquelle demeure au seul palier facultaire sans aucune coordination entre les facultés visées;
- lors de récentes rénovations structurelles au site Internet de la Faculté de droit, elle seule a géré ce projet et conclu un contrat de conception avec une firme externe;
- l'Association souligne également, et à juste titre, que les ententes annuelles (2016 à 2020) entre le *Provost* et la Faculté de droit font voir que cette dernière gère la vaste majorité de ses conditions de vie et de travail et que l'Université agit comme instance d'approbation finale et de bailleur de fonds, comme le démontre également la réalité de l'AIPSA à l'Université de Sherbrooke.

[59] Ces exemples ne sont pas l'apanage d'une organisation fortement centralisée. Les éléments qui précèdent font apparaître une spécificité certaine de la Faculté de droit. Elle a une réalité qui apparaît unique³⁵.

[60] De toute manière, la jurisprudence est constante pour affirmer que l'unité de négociation recherchée n'a pas à épouser les structures de l'Employeur³⁶ :

[48] Soulignant le principe voulant que le Code a pour but de favoriser la syndicalisation, le juge St-Arnaud du Tribunal du travail énonce qu'à moins que l'unité proposée soit un découpage insensé, le critère de la volonté des salariés doit être priorisé en champ libre, rejetant l'idée que l'unité doit épouser les structures de l'entreprise [...].

[Notre soulignement et note omise]

³⁵ Chaque cas demeurant un cas d'espèce, ce constat ne vaut qu'à partir de la preuve administrée à l'égard de cette seule faculté. Le Tribunal ne se prononce aucunement sur la réalité des autres facultés.

³⁶ *Teamsters Québec, local 106 c. Location d'outils Simplex, s.e.c.*, 2016 QCTAT 1395. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2018 QCCS 898.

[61] Le critère géographique et organisationnel ne fait aucunement obstacle au caractère approprié de l'unité de négociation recherchée.

La préservation de la paix industrielle

[62] La majeure partie des arguments de l'Employeur repose sur diverses décisions rendues entre 1971 et 1976 dans lesquelles des demandes d'accréditation par faculté ont été rejetées. Comme nous le verrons, les constats du Tribunal du travail sont ceux de l'époque et élaborés dans des contextes tout à fait différents.

[63] À cet égard, l'Employeur fait notamment référence au passage suivant de la décision de 1973 rendue dans l'affaire *Syndicat des professeurs de la faculté de droit de l'Université de Montréal*³⁷ et discutée précédemment quant à sa position critiquée sur l'absence de prédominance du critère de la volonté des salariés :

[...] Le Tribunal est entièrement d'accord avec le commissaire-enquêteur à ce sujet. Il faut éviter de multiplier inutilement les unités de négociation, surtout dans un cas comme celui-ci où la différence principale qui existe entre un professeur d'une faculté et celui d'une autre faculté consiste dans la matière qui est enseignée et la façon personnelle de faire l'enseignement. Comme le Tribunal l'a indiqué au début du présent jugement les conditions de travail sont les mêmes pour tous les professeurs de l'Université qui doivent être intégrés à l'intérieur d'un ensemble décidé par les hautes autorités de l'Université.

[64] Or, ce n'est pas ce que révèle la preuve en l'espèce et de nombreuses distinctions s'imposent à l'égard de ce jugement. Voici ces distinctions.

[65] Premièrement, le Tribunal a déjà constaté les faiblesses de la prétention centrale de l'Employeur que sa structure organisationnelle est extrêmement centralisée. Il n'est donc pas ici en présence d'une intégration « à l'intérieur d'un ensemble décidé par les hautes autorités de l'Université ».

[66] Deuxièmement, comme abordé précédemment, il existe une culture particulière à la Faculté de droit de l'Employeur. Le *Provost* résume cet état de fait lorsqu'il affirme que chaque faculté a sa propre réalité (« *has it's own reality* »). Venant d'un des plus hauts dirigeants de l'Université, une telle affirmation ne peut être prise à la légère. D'ailleurs, elle conforte le Tribunal dans ses propres constats.

[67] Troisièmement, contrairement aux autres universités québécoises³⁸, l'Employeur est, cinquante ans plus tard, dans la situation unique où ses professeur(e)s ne sont pas syndiqués et où la vaste majorité de ses employés l'est.

³⁷ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal*, précitée, note 27, p. 288.

³⁸ Université Bishop (unité accréditée en 1992), Université Concordia (unité accréditée en 1981), Université du Québec (unité accréditée en 1972 et 1973), Université Laval (unité accréditée en 1984), Université de Montréal (unité accréditée en 1975), Université de Sherbrooke (unité accréditée en 1974).

[68] Or, au risque de se répéter, le cas particulier à l'étude est en champ libre et en l'absence de demande d'accréditation concurrente.

[69] Quatrièmement, le Tribunal du travail appuie son raisonnement sur la décision *Université de Sherbrooke*³⁹ rendue plus tôt la même année et dans laquelle il voit une similitude de faits⁴⁰. Il y a lieu de la distinguer de la présente puisque l'analyse effectuée dans cette affaire tient compte de la multiplicité des unités demandées au même moment⁴¹ :

Dans le présent dossier, la multiplicité d'unités se posait clairement puisque le commissaire-enquêteur était saisi de plusieurs requêtes en même temps pour des gens exerçant la même profession d'enseignants pour les mêmes employeurs. Le commissaire-enquêteur devait rechercher si l'unité demandée était appropriée selon toutes les circonstances du dossier. Sa décision devait tenir compte du facteur multiplicité des unités chez un même employeur pour déterminer avec d'autres facteurs si l'unité recherchée était appropriée [...].

[70] Or, ce n'est pas l'enjeu ici, puisqu'il y a absence de concurrence syndicale en demande.

[71] Cette dernière décision rappelle toutefois un important aspect de l'analyse applicable et qu'il ne faut pas esquiver. Ce rappel de 1973 est intemporel⁴² :

La loi et la jurisprudence reconnaissant la coexistence de plusieurs unités chez un même employeur, il reste que chaque cas est un cas d'espèce et que c'est à la lumière des circonstances que l'on décidera de reconnaître ou non des unités séparées.

[72] Cinquièmement, le Tribunal du travail y fait le constat suivant⁴³ :

Mentionnons ici qu'à l'Université de Montréal il y a quatorze (14) facultés et deux (2) écoles équivalant à des facultés. Il y aurait donc, en suivant la prétention de l'appelant, une profusion de syndicats pour les professeurs en plus des syndicats qui existent déjà pour d'autres groupes et monsieur Archambault, le vice-recteur, a bien mentionné dans son témoignage qu'il serait quasi impossible de maintenir la paix industrielle et d'avoir des conditions semblables dans les différentes facultés s'il y avait des accréditations séparées.

[Notre soulignement]

[73] En l'espèce, le Tribunal n'a tout simplement pas cette démonstration ni sur l'impossibilité ou quasi-impossibilité ni sur cette nécessité de conditions semblables.

³⁹ *Syndicat des professeurs de la faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke c. Université de Sherbrooke*, [1973] T.T. 217.

⁴⁰ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal*, précitée, note 27, p. 285.

⁴¹ *Syndicat des professeurs de la faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke*, précitée, note 39, p. 221.

⁴² *Idem*.

⁴³ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal*, précitée, note 27, p. 288.

[74] D'ailleurs, il faut souligner que le Directeur des relations de travail et avec les employés a témoigné qu'en présence de 15 accréditations, il existe chez l'Employeur des tables de négociations regroupées pour en faciliter l'exercice.

[75] À l'évidence, et cela est significatif, l'Employeur sait comment créer des processus permettant d'atténuer l'impact de la multiplicité et rien n'a été dit à l'égard d'une éventuelle impossibilité d'agir de manière similaire à l'égard de l'unité ici recherchée.

[76] Par ailleurs, l'Employeur cite la décision *Association des ingénieurs, professeurs au département d'ingénierie, Université du Québec à Trois-Rivières*⁴⁴, rendue en 1971, dans laquelle le véritable débat était également celui de la concurrence entre deux unités recherchées par deux associations distinctes, l'une quasi générale (l'Université) et l'autre particulière (le département d'ingénierie). À nouveau, ce n'est pas l'enjeu en l'espèce.

[77] L'Employeur réfère aussi à l'affaire *Université Laval*⁴⁵ de 1971. Or, la preuve faisait plutôt référence à un même encadrement pour l'ensemble du corps professoral et des conditions de travail uniformes. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

[78] Il convient de remarquer également que l'Employeur n'a aucunement cherché à démontrer que « *la différence principale qui existe entre un professeur d'une faculté et celui d'une autre faculté consiste dans la matière qui est enseignée et la façon personnelle de faire l'enseignement* », laquelle était présente devant le Tribunal du travail.

[79] Cinq décennies plus tard, c'est un euphémisme d'affirmer sans se tromper que le milieu universitaire a évolué et qu'il s'est complexifié.

[80] Ultiment, l'Employeur évoque une possible et éventuelle « *balkanisation induite des unités pour la négociation d'une convention collective* », mais n'identifie aucun indice probant démontrant une menace réelle à la paix industrielle. De tels arguments ne sont pas nouveaux et ils subissent un sort uniforme en jurisprudence, alors qu'il s'agit d'un lourd fardeau pour l'Employeur.

[81] Très récemment, la Cour supérieure faisait un constat similaire⁴⁶ :

[34] Ainsi, soulever des conflits résultant d'éventuelles unités de négociations est hypothétique et ne peut être retenu.

⁴⁴ *Association des ingénieurs, professeurs au département d'ingénierie, Université du Québec à Trois-Rivières c. Association des professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, [1971] T.T. 287, p. 290.

⁴⁵ *Université Laval c. Association des ingénieurs, professeurs de la faculté des sciences de l'Université Laval*, [1971] T.T. 281, 286.

⁴⁶ *9149-4567 Québec inc. (Villa Berthier)*, précitée, note 30.

[35] Reste à savoir si ce raisonnement est fondé sur une prémisse absurde, car le juge administratif impose le fardeau de démontrer à l'employeur qu'il « serait impossible de négocier une convention collective ».

[36] Sans pour autant employer le mot impossible, il est clair que les décisions des tribunaux ayant à juger des demandes d'accréditation imposent un lourd fardeau à l'employeur. La Cour supérieure explique dans *Société Trader* que le critère de la paix industrielle ne doit pas être assimilé à de l'inconfort et à des inconvénients. Il en faut plus.

[37] Cela rejoint le raisonnement de certains arrêts-phares rendus et appliqués par les tribunaux administratifs :

- *Sicard*, cité par la Cour d'appel dans *Renaud Bray* : la négociation ne doit pas être rendue « pratiquement impossible »;
- *Jay Norris* : à moins d'être en présence d'un « découpage dépourvu de bon sens qui à sa face même ne permet pas de penser que les objectifs de la négociation collective puissent être atteints », il faudra privilégier la volonté d'un groupe de travailleurs;
- *L'Aréna des Canadiens inc.* : « la preuve doit alors convaincre que l'unité demandée n'est pas viable ou ne présente aucune logique, de sorte que la paix industrielle est menacée ».

[Notes omises et soulignements de la Cour supérieure]

[82] L'Employeur doit établir clairement que la paix industrielle est susceptible d'être compromise et menacée. Or, il n'offre que des appréhensions hypothétiques et prématurées que le Tribunal ne peut retenir⁴⁷.

La conclusion sur l'application des critères à l'unité de négociation recherchée

[83] L'initiative de proposer une unité de négociation revient à l'Association. Il suffit qu'elle soit appropriée pour être reconnue, indépendamment de toute autre unité qui le serait autant ou mieux⁴⁸, comme celle suggérée en l'espèce par l'Employeur :

[...] [L]e commissaire n'avait cependant pas à opposer cette unité globale et appropriée à l'unité plus restreinte recherchée par le Syndicat, puisque la seule question à laquelle il devait apporter réponse était celle de se demander si l'unité recherchée était appropriée⁴⁹.

[84] En somme, le Tribunal ne dit pas que l'unité proposée par l'Employeur n'est pas appropriée. Son constat est plutôt que celle de l'Association l'est puisque tous les critères analysés militent en faveur du caractère approprié de l'unité de négociation recherchée pour le groupe de personnes salariées visé.

⁴⁷ *Société Trader c. Commission des relations du travail*, précitée, note 14, par. 95.

⁴⁸ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 c. Emballage Performant Inc.*, 2003 QCCRT 0584, par. 42.

⁴⁹ *Entreprise H. Pépin (1991) inc.*, précitée, note 34; *Société Trader*, précitée, note 14, par. 108 et 109.

[85] L'Employeur ne parvient donc pas à convaincre le Tribunal que l'unité de négociation recherchée par l'Association n'est pas viable ou qu'elle ne présente aucune logique, de sorte que la paix industrielle s'en trouve menacée⁵⁰.

[86] Ultiment, le Tribunal n'a pas eu la nécessaire démonstration que cette unité ne peut d'aucune façon servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail⁵¹.

[87] Ici, un groupe de salarié(e)s de l'Employeur a clairement exprimé sa volonté d'agir ensemble du point de vue syndical dans le cadre d'un régime de rapports collectifs de travail.

[88] En l'absence de démonstration que l'unité qu'ils souhaitent former ensemble n'est pas viable, la structure organisationnelle de l'employeur ne peut faire obstacle à cette expression claire⁵².

[89] Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'il est en présence d'un groupe distinct constituant une unité de négociation appropriée aux fins du Code.

L'ASSOCIATION JOUIT-ELLE DU CARACTÈRE REPRÉSENTATIF PERMETTANT AU TRIBUNAL DE L'ACCRÉDITER?

[90] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code sont satisfaites et que l'Association jouit du caractère représentatif requis.

[91] Le libellé de l'unité recherchée fait à la fois référence au statut de « *salarié* » des professeur(e)s et au « *régime prévu au Code du travail du Québec* ». Cela va de soi dans les deux cas. Il y a donc lieu d'adapter ce libellé et d'y retrancher ces mentions.

[92] Finalement, après la réception d'observations complémentaires de part et d'autre, le Tribunal retient que l'unité de négociation recherchée vise les professeur(e)s de droit peu importe où ils œuvrent chez l'Employeur. Leurs fonctions s'exerçant notamment à diverses adresses civiques sur la rue Peel à Montréal compte tenu de la configuration de la Faculté de droit.

[93] Cet aspect est pris en considération dans le libellé de l'accréditation émise afin d'assurer une saine application du Code.

⁵⁰ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4533 c. Publications métropolitaines inc.*, 2003 QCCRT 0148, par. 35.

⁵¹ *Jay Norris Canada Inc.*, précitée, note 4, p. 10.

⁵² *Unifor et Hospitalité RD (Aéroport) inc. (Hôtel Crowne Plaza Aéroport Montréal)*, 2019 QCTAT 5038, par. 52; *Teamsters Québec local 1999*, précitée, note 11, par. 121.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCREDITE l'Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) pour représenter :

« Tous les professeur.e.s à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill. »

De : **Université McGill – Faculté de droit**
3644, rue Peel
Montréal (Québec) H3A 1W9

Établissements visés :

Tous les établissements.

Accréditation : AC-3000-1683



Jean-François Séguin

M^e Sibel Ataogul
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e Corrado De Stefano
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 31 août 2022

/nk