

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossiers : CM-2017-2944 CM-2017-2987 CM-2017-3648
CM-2017-4366 CM-2017-4478 CM-2017-6453
CM-2017-6458

Dossiers accréditation : AM-2001-2109 (AM-2001-8630) (AM-2001-8642)

Dossiers employeur : 260975 133077 299872 291495

Montréal, le 1^{er} novembre 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

Mario Chaumont

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN (requérant et intimé)

Olivier Corbet (requérant)

Scott Hopkin (plaignant)

Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc. (intimé et requérant)

Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Le Mount Stephen (intimé)

Syndicat des préposées aux chambres de GSI Prestige (intimé)

Tidan inc. (intimée)

Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George) (intimée et requérante)

GSI Prestige inc. (intimée)

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le Tribunal est saisi de 9 recours, dont 7 sont réunis et font l'objet de la présente décision. Ils s'inscrivent dans une même trame factuelle ayant débuté en 2011, soit peu de temps après que le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club - CSN (le **Syndicat CSN**) soit accrédité, le 18 novembre 2010, pour représenter tous les salariés à l'exception des employés de bureau et de la réception de Mount Stephen Club (9166-1398 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc. (**MSC**).

[2] MSC exploite un établissement offrant des services de restauration, de bar et de location de salle, sur le modèle d'un club privé.

[3] Les relations entre les parties sont difficiles dès le début. En 2011, le Syndicat CSN dépose deux plaintes à la Commission des relations du travail¹ (la **Commission**) qui seront accueillies. Il s'agit de plaintes d'ingérence et de négociation de mauvaise foi.

[4] Environ un an après que le Syndicat CSN soit accrédité, MSC met fin à ses activités le 23 décembre 2011, annonçant qu'elle est définitive. Dans les faits, il les reprendra cinq ans plus tard, le 2 mai 2017.

[5] Pendant cette interruption, un hôtel est construit dans le stationnement de MSC. L'Hôtel Le Mount Stephen (l'**Hôtel**) est exploité par Tidan inc. (**Tidan**), une entité corporative qui est également propriétaire de MSC. L'Hôtel communique avec les locaux de MSC, où se situe le seul endroit où ses clients puissent manger et prendre un verre sans sortir à l'extérieur.

[6] Toujours durant cette interruption, un arbitre de différend rend une sentence, le 25 juillet 2012, tenant lieu de première convention collective.

[7] En 2015, dans le cadre d'une requête en vérification des effectifs déposée par MSC, le Syndicat CSN prend connaissance de la position de l'employeur voulant que les salariés mis à pied n'aient pas de droit de rappel.

¹ Le Tribunal a succédé à la Commission le 1^{er} janvier 2016.

[8] En janvier 2016, deux griefs sont déposés afin de faire reconnaître ce droit et un arbitre y fera droit dans une sentence datée du 3 avril 2017. Dès le début des séances d'arbitrage, MSC prend l'engagement d'informer l'arbitre et le Syndicat CSN de la date de la reprise des activités, qui est alors inconnue, afin que la sentence soit rendue avant celle-ci.

[9] À une date non précisée par la preuve, Tidan fait appel aux services d'Oliver & Bonacini Restaurants (O&B) (**OB**), une entreprise de restauration canadienne de renom, pour s'occuper des activités de restauration, bar et banquet dans l'établissement de MSC. À cette fin, OB crée une entreprise Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George) (**Expo**).

[10] En mars 2017, OB lance un appel de candidatures afin de pourvoir aux postes nécessaires à l'exploitation de Bar George, le nouveau nom de l'établissement de restauration.

[11] Bien que les postes soient ceux pour lesquels le Syndicat CSN est accrédité, tant MSC que OB ne l'informent pas de cet appel de candidatures ni de la date prévue de la reprise des activités.

[12] Le 2 mai 2017, Bar George et l'Hôtel ouvrent leurs portes au public. Pour l'Hôtel, Tidan l'exploite avec ses salariés, sauf pour le travail effectué par les préposées aux chambres qu'elle sous-traite à GSI Prestige (**GSI**).

[13] Toujours tenu dans l'ignorance, le Syndicat CSN dépose une plainte d'entrave aux activités syndicales le 24 mai 2017, suivie ultérieurement de trois autres plaintes occasionnées par deux congédiements survenus en mai et juillet et la cessation du versement des cotisations syndicales en septembre 2017.

[14] Le 19 mai 2017, le Tribunal accrédite le Syndicat tous travailleurs de l'Hôtel Le Mount Stephen (le **Syndicat de l'hôtel**) pour représenter « *les préposés à la réception, les chasseurs, les salariés de l'entretien technique, portiers, auditeurs de nuit et concierge* ». Il accrédite aussi le Syndicat des préposées aux chambres de GSI (le **Syndicat GSI**) pour représenter « *toutes les préposées aux chambres* » de GSI Prestige.

[15] Le Syndicat CSN conteste ces deux accréditations aux motifs que Tidan domine les deux syndicats accrédités ou a participé à ses activités ou a favorisé leurs campagnes de syndicalisation.

[16] Le 8 décembre 2017, MSC et Expo déposent une requête conjointe afin de vérifier si le syndicat détient toujours le caractère représentatif exigé par le *Code du travail*² (le **Code**) et de révoquer son accréditation le cas échéant.

LES RECOURS

LES PLAINTES POUR ENTRAVE AUX ACTIVITÉS SYNDICALES

La première

[17] Le 24 mai 2017, le Syndicat CSN dépose une première plainte contre MSC pour entrave aux activités syndicales (CM-2017-2944).

[18] La plainte, qui contient aussi des demandes d'ordonnances provisoires, s'appuie sur les articles 3, 12, 13, 14, 39 et 111.33 du Code et sur l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*³ (la **LITAT**). Le 29 mai 2017, alors que les parties sont convoquées devant le Tribunal pour procéder sur celles-ci, elles annoncent en être arrivées à une entente de principe.

[19] Le Tribunal est donc saisi aux fins des présentes du fond de cette première plainte.

La deuxième

[20] Le 28 juin 2017, le Syndicat CSN et Olivier Corbet déposent une plainte (CM-2017-3648) « *pour représailles pour activités syndicales, pour amener un salarié à cesser ou à décourager de participer à des activités syndicales et pour entraves syndicales* » assortie de demandes d'ordonnances provisoires. La plainte s'appuie sur les articles 3, 12, 13, 14 et 111.33 du Code; 2, 3 et 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴ (la **Charte**) et de l'article 9 de la LITAT.

[21] Le 12 juillet 2017, le Tribunal accueille ces demandes provisoires et ordonne à MSC de cesser d'entraver les activités du Syndicat CSN et de faire pression sur Olivier Corbet.

[22] Le Tribunal est donc saisi aux fins des présentes du fond de cette deuxième plainte.

2 RLRQ, c. C-27.

3 RLRQ, c. T-15.1.

4 RLRQ, c. C-12.

La troisième

[23] Le 7 août 2017, Scott Hopkin dépose une plainte (CM-2017-4366) en vertu des articles 15 et suivants du Code afin de contester un congédiement qui serait survenu le 24 juillet 2017. Le 17 août suivant, une représentante du Syndicat CSN, aussi mandataire du salarié, amende la plainte afin d'inclure des allégations « *pour ingérence dans une association de salariés (art. 12), d'intimidation et de menaces (art. 13) et de contraintes prohibées (art. 14)* » du Code (CM-2017-4478).

La quatrième

[24] Enfin, le 12 décembre 2017, le Syndicat CSN dépose une requête (CM-2017-6453) « *pour forcer l'employeur à [lui] remettre les cotisations syndicales* » en vertu des articles 12 et 47 du Code.

LA REQUÊTE DEMANDANT LA DISSOLUTION DES DEUX SYNDICATS

[25] Le 25 mai 2017, le Syndicat CSN conteste les décisions du Tribunal accréditant le Syndicat de l'hôtel et le Syndicat GSI (CM-2017-2987).

[26] Plus tard, il se désistara de ses prétentions voulant que les activités hôtelières soient un accroissement des activités visées à son accréditation, mais maintiendra celles voulant que les deux syndicats soient dominés par Tidan ou que ce dernier ait participé à la campagne de syndicalisation de ceux-ci, contrairement à l'article 12 du Code.

LE GROUPEMENT DES PLAINTES

[27] À la suite de nombreux amendements et afin de mieux s'y retrouver, le Syndicat CSN a accepté de fusionner ses plaintes en une seule, qui porte le titre suivant :

PLAINTÉ RÉAMENDÉE

POUR ENTRAVE AUX ACTIVITÉS SYNDICALES

CONTESTATION DE LA REQUÊTE EN ACCRÉDITATION DÉPOSÉE PAR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'HÔTEL LE MOUNT STEPHEN ET LE SYNDICAT DES PRÉPOSÉES AUX CHAMBRES DE GSI PRESTIGE AU MOTIF DE DOMINATION PAR L'EMPLOYEUR OU PAR DES PERSONNES AGISSANT POUR L'EMPLOYEUR

POUR REPRÉSAILLES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, POUR AMENER DES SALARIÉS À CESSER OU À DÉCOURAGER DE PARTICIPER À DES ACTIVITÉS SYNDICALES

LA REQUÊTE EN RÉVOCATION

[28] Le 8 décembre 2017, en vertu de l'article 41 du Code, MSC et Expo déposent une requête conjointe (CM-2017-6458) demandant la révocation de l'accréditation du Syndicat CSN s'il s'avère que la majorité absolue des salariés de l'unité de négociation ne sont pas membres de l'association.

[29] Le rapport de l'agent de relations du travail conclut que le Syndicat CSN ne possède plus le caractère représentatif exigé par le Code pour maintenir son accréditation. Cependant, le syndicat allègue que cette requête doit être rejetée puisque MSC, par ses entraves, est responsable du fait qu'il n'a pu obtenir les adhésions des salariés embauchés.

LES AUTRES RECOURS

[30] Afin de compléter cette mise en contexte, il convient d'ajouter quelques mots sur les autres recours dont est saisi le Tribunal, mais qui ne font pas l'objet de la présente décision.

[31] Le 11 décembre 2017, dans un but préventif, le Syndicat CSN dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code demandant au Tribunal de déclarer que MSC est toujours l'employeur des salariés visés par son unité de négociation.

[32] Le 8 mars 2018, MSC et Expo déposent une requête conjointe en vertu de l'article 45 du Code afin de faire constater la concession totale des droits et obligations du premier au deuxième, et ce, à partir de la mi-août 2017. Auparavant, MSC et Expo étaient, selon les termes contenus à la requête conjointe, « *en période exploratoire* ».

[33] Le 18 mai 2018, le Syndicat des Métallos, section locale 9400 (les **Métallos**) dépose une requête en accréditation visant la même unité de négociation que celle du Syndicat CSN. Ce dernier s'oppose à cette requête au motif qu'il a perdu le caractère représentatif requis par le Code en raison de l'entrave commise par MSC.

[34] Le Tribunal a mis en suspens la requête en accréditation afin de rendre la présente décision. Le sort de cette requête sera abordé en même temps que les mesures de réparation concernant les présentes plaintes et requêtes, si tant est qu'il soit nécessaire de tenir une audience à ce sujet.

[35] Le 4 octobre 2018, MSC, Expo, le Syndicat CSN et les Métallos déposent une requête conjointe concernant la transmission des droits et obligations du premier au deuxième qui aurait eu lieu à la mi-août 2017.

[36] Dans une décision du 29 octobre 2018, le Tribunal a fait droit à cette requête dans les termes suivants :

REJETTE	la requête du Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN déposée le 11 décembre 2017;
ACCUEILLE	la requête transmise le 4 octobre 2018;
CONSTATE	la concession totale de l'entreprise de Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc. à Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George) ;
DÉCLARE	qu' Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George) est liée par l'accréditation détenue par le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN et par la convention collective en vigueur et devient partie à toute procédure s'y rapportant en lieu et place de Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc. ;
DÉCLARE	que Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN est accrédité pour représenter : « Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et de la réception. » de : Expo Hospitality Management Ltd 2323, rue Yonge Bureau 303 Toronto (Ontario) M4P 2C9 <u>Établissement visé :</u> 1440, rue Drummond Montréal (Québec) H3G 1V9 AM-2001-9698

[37] En conséquence, la plainte déposée par le Syndicat CSN, le 12 décembre 2017, pour le non-paiement des cotisations syndicales à partir de septembre 2017 vise Expo et non MSC.

LES QUESTIONS

[38] Les premières questions auxquelles le Tribunal doit répondre sont les suivantes :

- MSC a-t-il entravé les activités du Syndicat CSN en contravention des articles 12, 13, 14 et suivants du Code?
- Les congédiements d'Olivier Corbet et de Scott Hopkin sont-ils en contravention des articles 12, 13, 14 et 15 du Code?

- Expo a-t-il enfreint son obligation de verser les cotisations syndicales au Syndicat CSN tel que prévu au Code? Dans l'affirmative, cela viole-t-il l'article 12 du Code?
- Tidan et GSI ont-ils dominé ou participé à la formation du Syndicat de l'hôtel et du Syndicat GSI ou à leurs campagnes de syndicalisation?

[39] MSC soutient que la première plainte d'entrave du Syndicat CSN, celle du 24 mai 2017, est déposée en dehors des délais prévus à l'article 14.01 du Code. De plus, la prétention du syndicat voulant que l'annonce d'une cessation définitive des activités soit de l'entrave a fait l'objet d'une décision⁵ de la Commission, le 6 janvier 2012. Il y aurait donc chose jugée. Ces deux moyens seront abordés lors de l'analyse de la preuve.

[40] Par la suite, le Tribunal se prononcera sur la requête demandant la vérification du caractère représentatif de Syndicat CSN et de la révocation de son accréditation.

[41] Il est convenu que le Tribunal se prononce que sur le bien-fondé des plaintes ou des requêtes, conservant compétence sur les mesures de réparation. Toutefois, les ordonnances générales, comme de cesser d'entraver les activités du syndicat ou celles prévues à l'article 15 du Code ou encore de révoquer les accréditations des syndicats visés par une telle requête, pourront être prononcées dans cette décision.

[42] Le Tribunal désignera les personnes que par leur nom de famille, et ce, dans le seul but d'alléger le texte. Il ne faut pas y voir un manque de respect ou une expression de familiarité. Lorsque possible, le titre de la fonction occupée par les personnes sera utilisé.

[43] Le Tribunal accepte d'anonymiser le nom d'une personne qui ne désire pas que son nom apparaisse, travaillant à un autre établissement non syndiqué. Pour les mêmes motifs, elle a renoncé aux réparations la concernant.

LA PÉRIODE ADMISSIBLE EN PREUVE

[44] Le Syndicat CSN veut administrer une preuve sur l'historique des relations de travail, remontant à 2010. MSC et les syndicats accusés d'être dominés s'opposent à la preuve de faits survenus en 2010 et 2011, période qui a été l'objet de la décision de la Commission⁶ du 6 janvier 2012. Le Tribunal a pris sous réserve l'objection, préférant

⁵ *Syndicat des travailleurs et travailleuses du Mount Stephen Club – CSN c. Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc.*, 2012 QCCRT 0005.

⁶ *Id.*

recevoir cette preuve afin d'en juger la pertinence, la règle cardinale en cas d'admissibilité.

[45] À la suite de cette présentation, le Tribunal juge que le comportement de MSC durant la période contestée apporte un éclairage essentiel pour évaluer les agissements des différents acteurs au cours de la période ultérieure, en l'occurrence lors de la reprise des activités en 2017. De plus, il s'agit d'un continuum, même si, comme nous le verrons, il y a eu interruption des activités durant cinq ans à cause des délais occasionnés par des travaux de construction.

[46] Dans les faits, aux fins des présents dossiers, la période pertinente où MSC a exercé des activités de restauration s'est déroulée de novembre 2010 à décembre 2011, puis d'avril 2017 à décembre de la même année, avec Expo à partir de la mi-août 2017, ce qui représente un peu moins de deux ans.

[47] Bien entendu, le Tribunal ne peut et n'entend pas revoir les conclusions de la Commission portant sur les plaintes d'ingérence et de négociation de mauvaise foi déposées en 2011. Par ailleurs, la Commission n'était pas saisie à l'époque de la demande de dissolution des syndicats qualifiés d'être dominés. Or, durant cette même période surviennent des faits pertinents quant à cet aspect du litige.

LE CONTEXTE

L'EMPLOYEUR

[48] Tidan est à la tête d'un groupe d'hôtels et d'immeubles qui sont regroupés ainsi :

- Immeubles de bureaux.
- Immeubles commerciaux (restaurants, centre commercial).
- Hôtellerie.
- Immeubles industriels.
- Immeubles résidentiels (appartements, condos).

[49] Tidan est aussi propriétaire de MSC, un établissement patrimonial renommé de Montréal, plus particulièrement dans sa communauté anglophone, Le Mount Stephen Club.

[50] Comme la preuve le démontre, Tidan prend non seulement les décisions d'orientation concernant MSC, mais s'occupe aussi de certains aspects de la gestion courante, comme la négociation et l'application de la convention collective.

NORMAND DUMOULIN

[51] Aux fins des relations de travail, Tidan recourt aux services de Normand Dumoulin.

[52] Dumoulin a été conseiller syndical de 1970 à 1980 à la Fédération de la Métallurgie, affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (la **CSN**). À partir de 1984, il agit comme consultant en relations de travail pour les employeurs, dont la forte majorité est composée de concessionnaires automobiles et d'hôteliers.

[53] Comme il dessert l'hôtel La Saguenéenne depuis 17 ans, dont les salariés sont syndiqués à la Fédération indépendante des syndicats autonomes (**FISA**), Dumoulin obtient de son propriétaire, Tidan, le mandat de le représenter dans ses autres établissements hôteliers. Par exemple le Château Versailles, le Méridien Versailles, le Nouvel Hôtel et le Restaurant-Bar Clarion, dont les salariés sont syndiqués à la CSN et le Travelodge Centre, syndiqué avec le Syndicat des Métallos, affilié à la Fédération des travailleurs du Québec (la **FTQ**).

[54] C'est lui qui représente MSC dans le dossier des relations de travail qui concerne le Syndicat CSN, et ce, dès son accréditation.

Certains de ses dossiers

[55] En 2007, Dumoulin représente deux clients, des concessionnaires automobiles, qui forment des syndicats dits de boutique afin de déloger des syndicats affiliés à une centrale syndicale.

[56] La Commission rejette à trois reprises⁷ les requêtes en accréditation déposées par ces syndicats de boutique au motif que l'employeur a participé à la formation et à la campagne de syndicalisation de ces derniers.

[57] Au sujet de monsieur Dumoulin, dans la décision 2007 QCCRT 0555, la Commission retient, qu'à titre de représentant de l'employeur, il a lui-même participé à l'ingérence lorsqu'il sollicite une salariée afin qu'elle adhère au syndicat de boutique :

[18] Finalement, le représentant de l'employeur a insisté lors de l'audience pour questionner la téléphoniste permanente quant à des discussions qu'il a eues personnellement avec elle en août et septembre 2007, en regard du traitement de la

⁷ *Le Syndicat des employés de Mauricie Toyota c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada (TCA-Canada), 2007 QCCRT 0317. Syndicat des employés de Sherbrooke Autohaus Audi c. 9131-8238 Québec inc. (Sherbrooke Autohaus Audi), 2007 QCCRT 0540. Le Syndicat des employés de bureau de Mauricie Toyota c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada (TCA-Canada), 2007 QCCRT 0555.*

présente requête en accréditation, nommément « si elle voulait joindre le syndicat de boutique ». Cette dernière confirme ces discussions et précise qu'elle n'a pas donné suite aux propositions qui lui étaient alors faites.

[...]

[33] Finalement, les échanges directs que le représentant de l'employeur a eus avec la salariée qui refusait d'adhérer à cette association, afin d'infléchir sa position en la présente affaire en majorant ses conditions de travail à la suite du dépôt de la requête en accréditation, sont en contravention avec l'obligation du maintien des conditions de travail, prévue à l'article 59 du Code, parce que faits à l'insu de l'association requérante. Cette contravention puise à la même source que l'ingérence ici relevée.

DBRT INC., UNE RELATION PRIVILÉGIÉE AVEC DUMOULIN ET TIDAN

[58] En 2009, Dominic Belleville crée DBRT inc. (DBRT), une firme de consultant en relations du travail du côté syndical. Auparavant, il occupe différents postes syndicaux auprès d'une organisation affiliée à la FTQ. Quand il la quitte, deux unités de négociation, dont il est le conseiller syndical depuis de nombreuses années, le suivent. Sur son site du réseau LinkedIn, il écrit fonder et administrer des structures syndicales, conseiller les différentes instances et comités d'un syndicat, dispenser des formations, négocier des conventions collectives et conclure différentes ententes pendant la durée de celles-ci.

[59] À l'audience, il déclare ne pas faire de publicité, voyant lui-même au démarchage de groupes de salariés à organiser ou étant directement contacté par des salariés.

[60] Les syndicats de DBRT n'ont pas de fond de grève, n'ayant jamais eu besoin de recourir, semble-t-il, à des moyens de pression.

[61] Dans une courte période, on constate qu'un nombre important de requêtes en accréditation sont déposées par des syndicats fondés par DBRT, dont cinq en l'espace de huit mois, alors que Dumoulin agit comme représentant des employeurs visés :

- Trois-Rivières Nissan inc., le 23 avril 2010;
- Les Aciers Solider inc., le 24 février 2011;
- Garage Réjean Roy inc. (Toyota Victoriaville), le 31 août 2011;
- 2171-9271 Québec inc. (Hyaudi Victoriaville), le 13 septembre 2011;
- 9209-8011 Québec inc. (Kia Victoriaville), le 4 octobre 2011;
- 9160-2474 Québec inc. (Mitsubishi Victoriaville), le 20 octobre 2011.

[62] Toutes les requêtes en accréditation sont accordées par la Commission, sans contestation des employeurs respectifs, Dumoulin témoignant qu'il n'est pas dans ses habitudes de le faire.

[63] Aucune preuve tentant d'expliquer les circonstances menant à ce nombre surprenant de requêtes n'est présentée.

[64] La relation se poursuit entre Belleville et Dumoulin, à laquelle s'ajoute Tidan. Des syndicats formés par DBRT obtiennent des accréditations dans des hôtels appartenant à Tidan :

- Le 27 novembre 2012, à l'Hôtel Mont-Gabriel;
- Le 2 avril 2013, à l'Hôtel 10;
- Le 28 juin 2013, le Nouvel Hôtel, à la suite d'un maraudage d'un syndicat affilié à la CSN.

[65] Pour le Nouvel Hôtel, selon Belleville, le dépôt de la requête en accréditation survient durant des négociations qui « *traînaient* » avec le syndicat affilié à la CSN. Cela n'est pas sans rappeler l'attitude de MSC dans la négociation avec le Syndicat CSN, tel que nous le verrons plus loin.

[66] Encore une fois, aucune des requêtes en accréditation déposées par les syndicats fondés par DBRT n'a été contestée par l'employeur, Tidan en l'occurrence.

[67] Dumoulin n'est pas le seul représentant patronal à côtoyer Belleville. En effet, un autre procureur patronal représente chacun des clients suivants lors de dépôts de requêtes en accréditation par DBRT :

- Industrie Granby SEC (Société en commandite), le 9 mai 2009.
- VKI Technologies inc., le 3 août 2011, alors que sont accrédités les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501.
- DCM Aéronautique, le 2 février 2012, alors qu'est accréditée l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1758.
- La Citad'elle de Lachute, le 6 septembre 2012, alors qu'est accrédité le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5079.
- Aciers Laguë pièces d'usure inc., le 21 décembre 2012.

[68] Les syndicats fondés par DBRT obtiennent respectivement les accréditations dans les dossiers ci-dessus et aucune de ses requêtes n'a été contestée par les employeurs.

[69] Le 28 janvier 2015, une fois de plus, un syndicat formé par DBRT obtient une accréditation dans un dossier où l'employeur est représenté par Dumoulin.

[70] Le 2 mai 2016, un syndicat formé par DBRT maraude un syndicat affilié à la CSN qui représente les salariés de l'Hôtel le Castel de Granby. À la suite d'une audience, tenue le 27 juin 2016, portant sur la contestation de la requête en accréditation au motif que l'employeur avait participé à la formation du syndicat indépendant, motif rejeté par la Commission, ce syndicat est accrédité le 8 juillet 2016.

[71] Or, la procureure qui agissait pour DBRT dans ce dossier de maraudage représente MSC dans les séances d'arbitrage des 7 septembre 2016 et 17 mars 2017, ainsi que dans les présents dossiers.

[72] De plus, en septembre 2017, cette même procureure sera la représentante d'un employeur dans un dossier où un syndicat, formé par DBRT, déloge un syndicat affilié à la FTQ.

[73] En 2017 et 2018, DBRT dessert environ 40 syndicats, pour lesquels il effectue la négociation et la représentation devant les tribunaux administratifs. Outre Belleville qui négocie les conventions collectives et effectue la représentation devant les tribunaux administratifs, une autre personne conseille les syndicats. En mars 2018, il y a l'ajout d'une troisième personne qui s'occupe de réviser les textes et les dossiers devant le Tribunal. Pour les trois ou quatre griefs qui font l'objet d'un arbitrage, les services d'un avocat sont retenus.

L'HISTORIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL CHEZ MSC DURANT LA PREMIÈRE PÉRIODE D'ACTIVITÉ

L'accréditation du Syndicat CSN

[74] Le 18 novembre 2010, la Commission accrédite le Syndicat CSN pour représenter :

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et de la réception. »

de : Mount-Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et
9166-9093 Québec inc.

Établissement visé :

1440, rue Drummond,
Montréal (Québec) H3G 1V9

[75] L'unité de négociation compte environ 65 salariés.

[76] Selon Belleville, peu de temps après, soit en décembre 2010 ou début janvier 2011, le chef de service, un salarié couvert par l'unité, l'appelle afin de solliciter son aide pour révoquer l'accréditation du Syndicat CSN. Le salarié aurait obtenu ses coordonnées par l'entremise d'un ami d'enfance du fondateur de DBRT.

[77] Le chef de service lui aurait dit craindre pour son emploi, les négociations de la convention collective n'allant pas très bien. Cette version de Belleville est difficilement conciliable avec le fait que le dépôt des demandes syndicales à MSC ne s'effectue que le 26 mai 2011 et que la première rencontre de négociation n'a lieu qu'au cours du mois de septembre suivant.

[78] Les deux conviennent d'un rendez-vous au cours duquel, selon Belleville, il refuse de faire en sorte que les salariés ne soient plus syndiqués. Ils s'entendent plutôt pour que DBRT remplace la CSN, à la suite d'une désaffiliation du syndicat à la centrale. Cela explique les différentes interventions à venir et le fait que cela soit son avocat qui intervienne lors des différentes démarches lancées par le chef de service.

[79] Le 14 mars 2011, le Syndicat CSN tient sa première assemblée générale. Le chef serveur tente de présenter une proposition visant à ce que le syndicat se désaffilie de la CSN. Elle sera jugée irrecevable.

[80] Le 22 mars suivant, le chef serveur envoie par télécopieur à la CSN une demande pour qu'elle tienne une assemblée générale dont l'objet serait un vote de désaffiliation du syndicat à la CSN. Il y a 18 signataires.

[81] Cette pétition, rédigée par Belleville, est envoyée de ses bureaux. Le chef serveur, dont le frère est maître d'hôtel chez MSC, un poste-cadre, ne se cache pas pour dire qu'il est lui-même un ami du directeur général de MSC.

[82] Dans une lettre datée du 14 avril 2011, la CSN refuse de tenir l'assemblée réclamée par le chef serveur.

Une requête visant à annuler l'affiliation du Syndicat CSN

[83] Le 30 juin 2011, après une mise en demeure infructueuse à l'endroit de la CSN lui demandant de tenir une assemblée générale sur l'affiliation du Syndicat CSN, le chef serveur dépose une requête à la Commission. Il demande qu'un vote soit tenu afin que les membres du syndicat puissent se prononcer sur le maintien de l'affiliation à la CSN.

Rédigée par le procureur de DBRT de l'époque, la requête sera rejetée par la Commission⁸ le 26 octobre 2011, au motif qu'il s'agit d'une question de régie interne.

Un projet d'hôtel

[84] En juillet 2011, Tidan dépose à la Ville de Montréal un projet d'hôtel de 10 étages qui serait construit dans le stationnement arrière de MSC. L'hôtel communiquerait avec le bâtiment patrimonial où MSC effectue ses activités.

[85] Le 27 octobre 2011, les propriétaires de MSC présentent des modifications à la Ville de Montréal concernant leur projet d'hôtel, passant de 10 à 12 étages, qui seront rejetées. Finalement, le projet se fera, mais sans que la preuve précise le nombre d'étages.

Des relations de travail difficiles

[86] Entretemps, le 20 septembre 2011, le Syndicat CSN dépose une plainte d'ingérence et d'entrave, en vertu de l'article 12 du Code, à l'encontre de MSC à la suite de son communiqué transmis aux salariés visés par l'unité de négociation. Dans sa décision⁹ du 6 janvier 2012, la Commission juge sévèrement l'intervention de l'employeur :

[84] Dans la présente affaire, le Syndicat est manifestement vulnérable et l'employeur le sait très bien. Pour s'en convaincre, il suffit de rappeler que le Syndicat en est à sa première tentative de conclure une convention collective et qu'il a fait face à une demande de désaffiliation quelques mois seulement après avoir obtenu son accréditation. D'ailleurs, l'employeur, dans son communiqué du 22 août 2011, fait lui-même référence à une audience qui devait se tenir devant la Commission le 11 août 2011 et il ne peut ignorer qu'il s'agit de l'audience sur la demande de désaffiliation puisqu'il y est mis en cause. Il se garde bien de le préciser dans son communiqué.

[85] Aussi, même si, à première vue, le communiqué peut avoir l'air de tout simplement réciter la chronologie des événements, il comporte plusieurs demi-vérités et souffre de nombreuses omissions :

1. il ne dit pas que l'employeur a attendu 15 jours avant de répondre à la lettre du 11 avril 2011 par laquelle le Syndicat lui proposait plusieurs dates pour une première rencontre de négociations;
2. il ne dit pas que sa première disponibilité était le 26 mai 2011 soit un mois et demi après l'avis du Syndicat;

⁸ *Terrantez c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN*, 2011 QCCRT 0488.

⁹ Précitée, note 5.

3. il mentionne à deux reprises que les demandes du Syndicat étaient incomplètes sans donner plus de précisions à ce sujet et sans donner aucun exemple;
4. il ne dit pas que la date du 15 juin avait été choisie, de plein gré, par les deux parties;
5. il dit que la rencontre du 15 juin a été retardée « *pour manque de temps pour préparer sa réponse, compte tenu du temps requis pour évaluer l'impact monétaire des demandes syndicales* »; il ne dit pas que cette date du 15 juin a été annulée parce que le représentant patronal était parti à la pêche;
6. il ne dit pas que lors de la rencontre avec le conciliateur le 17 août 2011, l'employeur n'avait encore aucune réponse à donner au Syndicat.

[86] Sur ce dernier point, il convient de rappeler que le 17 août 2011, l'employeur prétendait encore que le projet syndical était incomplet, ce qui était manifestement exagéré et, à la limite, trompeur. Sans entrer dans les détails, la Commission considère en effet que le projet déposé par le Syndicat le 26 mai 2011, comportait tout ce qu'il fallait pour que la négociation puisse s'engager et se poursuivre rondement.

[87] Et que penser de la mention qui est faite des vacances du représentant syndical, monsieur Charbonneau. Rappelons ce que le communiqué mentionne à ce sujet :

Entre le 26 mai et le 17 août, le représentant syndical, lui aussi, a été en vacances; les représentants de l'employeur n'ont pas eux aussi le droit à des vacances? Seulement les représentants du syndicat?

[88] Trois commentaires s'imposent au sujet de cette mention : d'abord, la Commission a pris connaissance de tous les tracts du Syndicat et nulle part n'y a-t-il de reproche adressé à l'employeur en raison de vacances. Ensuite, il est en preuve que le représentant syndical n'a pas demandé de report des négociations en raison de ses vacances. Au contraire, il avait prévu son remplacement. Enfin, le communiqué est rédigé de façon à pouvoir être interprété comme signifiant que le représentant syndical a été en vacances pendant toute la période allant du 26 mai au 17 août 2011. On ne peut pas faire beaucoup mieux, ou pire, si on a l'intention de discréditer le Syndicat.

[89] Et enfin, le communiqué pose des questions aux salariés auxquels il est destiné. Elles arrivent à la fin du communiqué. Elles sont écrites en caractères gras et en lettres majuscules. Elles se veulent des accusations à peine voilées contre le Syndicat. Il y a lieu de les citer à nouveau :

**QUI EST DE MAUVAISE FOI, L'EMPLOYEUR OU LE SYNDICAT?
QUI RETARDE LE PROCESSUS, L'EMPLOYEUR OU LE SYNDICAT?**

[90] Que peut-on ajouter? Le communiqué de l'employeur vise clairement à remettre en cause le rôle et la légitimité du Syndicat. En laissant entendre que le Syndicat retarde le processus, l'employeur, non seulement tente de se disculper, mais il mine la crédibilité du Syndicat ce qui est, dans les circonstances, une menace très sérieuse à un moment où l'employeur sait que la survie de l'affiliation du Syndicat est menacée.

[87] À la séance de conciliation du 17 octobre 2011, Dumoulin informe les représentants syndicaux de la cessation définitive des activités de MSC et leur donne

une copie d'une lettre qui sera envoyée au ministre du Travail annonçant la cessation des opérations pour le 23 décembre suivant.

[88] Le syndicat déclare au conciliateur qu'il demandera au ministre du Travail de nommer un arbitre afin qu'il détermine le contenu de la première convention collective.

[89] La fermeture de MSC, à cause de sa renommée, fait l'objet d'une couverture des médias anglophones montréalais. À un journaliste de La Gazette, le directeur général explique la fin des activités par l'intransigeance du Syndicat CSN dans les négociations, ne voulant faire aucune concession, et par les pertes financières accumulées au cours des cinq dernières années. Il tiendra le même discours lors d'une interview télévisée à un journaliste de CTV ajoutant que les demandes syndicales sont prohibitives.

[90] Le 24 octobre suivant, le syndicat dépose une plainte de négociation de mauvaise foi et d'entrave contre MSC à la suite de l'annonce de la fermeture des activités lors d'une séance de conciliation. Cette plainte est traitée avec celle déposée plus tôt en septembre. La Commission y fait plusieurs constats, dont celui voulant que l'employeur ait retardé le processus de négociation :

[95] La Commission est d'avis que la conversation du printemps 2011 entre messieurs Plafter et Pommier trahit les intentions de l'employeur au sujet de son obligation de diligence. Il ne s'agit pas d'une discussion anodine dans un corridor. Elle se passe dans le bureau de monsieur Plafter et ce dernier mentionne que l'employeur veut « gagner du temps avec le Syndicat ». Monsieur Plafter n'a pas nié cette affirmation; il s'est contenté de dire qu'il ne se souvenait pas de tous les propos échangés avec monsieur Pommier. Le témoignage de monsieur Pommier se trouve ainsi non contredit.

[96] Et que conclure du comportement de l'employeur après la réception de l'avis de négociation?

[97] Celui-ci reçoit l'avis le 11 avril 2011. Il laisse passer une quinzaine de jours avant de rejeter toutes les dates proposées par le Syndicat et se déclarer disponible seulement à compter du 26 mai 2011, soit six semaines après avoir reçu l'avis.

[98] Le 26 mai 2011, il reçoit le projet du Syndicat auquel il ne répondra finalement que le 21 septembre 2011. Il prétend, pour justifier le délai, que le projet syndical était incomplet. Comme la Commission l'a mentionné plus haut, le projet syndical permettait sans l'ombre d'un doute, d'amorcer la négociation dans l'état de son premier dépôt, le 26 mai 2011. D'ailleurs, l'employeur y répondra le 21 septembre 2011, sans que le projet syndical n'ait été modifié.

[99] L'employeur ne peut aucunement justifier son délai pour répondre aux demandes syndicales en raison du délai que le Syndicat a mis pour les formuler. C'est une chose que de bâtir un projet de première convention collective et d'obtenir son approbation par les membres du Syndicat. C'en est une toute autre que d'y répondre.

[100] Lors de la rencontre du 26 mai 2011, le représentant syndical demande la liste des salaires individuels. Le représentant de l'employeur lui dit qu'il lui reviendra là-dessus pour

enfin lui répondre, le 17 août 2011, qu'il ne lui remettra pas la liste et qu'il n'a qu'à s'adresser à ses membres pour obtenir l'information. Cette réponse est inacceptable presque trois mois après la demande et après un engagement à revenir sur cette question.

[101] Entre le 26 mai et le 21 septembre, l'employeur annule une des deux rencontres patronales/syndicales, celle du 15 juin 2011, pourtant fixées d'un commun accord. Il annule aussi deux des quatre séances de conciliation qui, elles aussi, avaient été fixées après confirmation des disponibilités des parties.

[102] La Commission retient que la remise de la rencontre du 15 juin est causée principalement, sinon uniquement, par le fait que le représentant patronal a décidé, à la dernière minute, de partir à la pêche. Il a vraisemblablement pris sa décision le 13 juin pour partir le 15 ou le 16. Rien dans la preuve n'indique que ce voyage de pêche, tout légitime qu'il soit, ne pouvait pas être retardé d'un jour pour remplir l'engagement pris pour le 15 juin 2011. La désinvolture de l'employeur quant au respect des dates convenues est inexcusable.

[103] La rencontre de conciliation du 25 juillet est annulée par l'employeur sous prétexte que certains de ses représentants n'étaient pas disponibles. La preuve ne révèle pas quels représentants étaient absents à ce moment-là, ni en quoi leur absence ne permettait pas de tenir la rencontre avec le conciliateur qui, rappelons-le, l'avait fixée après avoir vérifié les disponibilités des parties.

[104] Et au 17 août 2011, l'employeur n'a toujours aucune proposition à mettre sur la table.

[91] Pour ce qui est de la question de la fermeture, le syndicat demandait que la Commission ordonne à l'employeur d'y sursoir, ce qui a été rejeté. Bien que reconnaissant que le modèle d'affaires utilisé jusque-là était définitivement abandonné, la Commission ne pouvait affirmer s'il s'agissait d'une cessation définitive des activités de restauration considérant le projet de construction d'un hôtel. S'il y avait reprise, elle indique que le Syndicat CSN pourra alors faire valoir ses droits :

[115] Toutes ces démarches seraient franchement suicidaires si la fermeture n'était pas réelle. La Commission en conclut que le Mount Stephen, en tant que club privé, est chose du passé.

[116] La fermeture est-elle définitive? Il est trop tôt pour le dire avec certitude. En tout cas, celle d'un club privé tel que l'exploitait l'employeur l'est vraisemblablement. Après avoir fait tant d'efforts et d'investissements, après avoir subi autant de pertes et surtout après avoir déçu tous ses membres, clients, clubs associés, employés et fournisseurs, il est peu vraisemblable que les propriétaires reprennent les activités de cette entreprise même si le Syndicat venait à disparaître. Cela n'aurait aucun sens et conduirait à n'en pas douter à un nouvel échec.

[117] Le fait qu'à la date de la dernière audience, le 20 décembre 2011, il n'y ait pas eu de preuve que l'immeuble et son contenu étaient à vendre ne change rien au caractère réel de la fermeture. Il faut se rappeler que les opérations se prolongeaient jusqu'au 23 décembre 2011.

[118] La présente situation se distingue de l'affaire Desbiens c. Compagnie Wal-mart du Canada, 2005 QCCRT 0502, en ce que, dans cette affaire, plusieurs mois s'étaient écoulés depuis la fermeture du magasin de Jonquière sans que Wal-Mart n'ait entrepris quelque démarche que ce soit à l'égard du bail de location de l'édifice. Ici, il est prématuré de se prononcer sur cette question, d'autant que l'on n'a pas affaire à un édifice commercial normal, mais plutôt à un immeuble classé bien culturel immobilier.

[119] Est-il possible que des activités de nature voisine reprennent dans les mêmes lieux? On le sait, les propriétaires actuels caressent le projet de construire un hôtel à l'arrière du Mount Stephen. Ils ont continué les démarches en ce sens même après avoir annoncé la fermeture. Si un tel projet devait voir le jour, il n'est pas exclu que des activités de restauration aient lieu dans les locaux actuels du Mount Stephen. C'est du moins ce qu'on peut conclure à l'analyse des plans déposés.

[120] Il s'agit là de spéculations que la preuve permet de faire jusqu'à un certain point, et si de tels développements surviennent, il appartiendra au Syndicat de faire valoir ses droits.

[121] En attendant, la fermeture est réelle et, en ce sens, elle ne constitue pas un geste de négociation de mauvaise foi. Elle représente plutôt un choix que l'employeur a le droit de faire et sur lequel la Commission n'a pas à intervenir, ni pour l'empêcher ni pour la modifier.

[92] La Commission dispose des plaintes déposées les 20 septembre et 24 octobre 2011 comme suit :

- ACCUEILLE** la plainte d'ingérence déposée contre **Mount Stephen Club (9166-1389 inc.) et 9166-9093 Québec inc.** et monsieur **Alain Major** (cas CM-2011-4781);
- DÉCLARE** que **Mount Stephen Club (9166-1389 inc.) et 9166-9093 Québec inc.** et monsieur **Alain Major** ont contrevenu à l'article 12 du Code du travail en distribuant par courriel, le 22 août 2011, un communiqué ayant pour objet et pour but de discréditer le Syndicat;
- ORDONNE** à **Mount Stephen Club (9166-1389 inc.) et 9166-9093 Québec inc.** et monsieur **Alain Major** de cesser de tenter de s'ingérer dans les activités du Syndicat ou de tenter de les entraver;
- ACCUEILLE** en partie, la plainte de négociation de mauvaise foi (cas CM-2011-5541);
- DÉCLARE** que **Mount Stephen Club** n'a pas négocié avec diligence et bonne foi;
- RÉSERVE** sa compétence pour déterminer, sur demande du Syndicat, s'il y a lieu d'accorder des dommages en raison de ces violations et, le cas échéant, d'en fixer le montant et les conditions de paiement.

[93] La Commission complète cette décision en décembre 2013 par l'octroi de dommages moraux et punitifs¹⁰. Elle écarte la défense de MSC voulant qu'il ne soit pas responsable de la faiblesse du syndicat, argument qui sera repris en quelque sorte lors des plaidoiries dans les présentes plaintes :

[63] Les intimés plaident aussi qu'ils ne sont pas responsables de la faiblesse du syndicat. Dès mars 2011, un groupe important de salariés voulait que le syndicat se désaffilie de la CSN, alors que le premier et seul geste d'entrave survient au mois d'août 2011.

[64] Cette prétention ne tient pas compte de deux faits retenus par la Commission dans sa décision. D'abord, la preuve indique que, dès janvier 2011, le représentant des intimés avait dit qu'il comprenait mal la démarche de syndicalisation des employés et que, à tout prendre, il aurait préféré que ce ne soit pas un syndicat affilié à la CSN. De plus, au printemps 2011, ce même représentant aurait mentionné que les intimés allaient agir de manière à gagner du temps avec le syndicat. La suite des choses, en particulier la stratégie de négociation adoptée par les intimés, n'a fait que confirmer cette intention.

[...]

[69] Dans la présente affaire, les gestes posés par les intimés ont une gravité certaine. En effet, ils visent un syndicat qui en est à sa naissance et qui tente de négocier une première convention collective. Ce syndicat est fragile et les intimés le savent puisqu'ils sont au courant des démarches de désaffiliation menées par certains des salariés. Toute entrave et toute manœuvre de négociation de mauvaise foi risquent de causer de graves dégâts.

Une réunion convoquée par le chef serveur et DBRT

[94] En octobre, quelques jours après l'annonce de la fermeture, le chef serveur invite les salariés à participer à la tenue d'une rencontre à l'Hôtel Maritime. Lui et Belleville animent la réunion, qui attire peu de salariés. Cependant, le président et un autre membre du comité de direction du Syndicat CSN y assistent. Les deux animateurs soutiennent que la CSN n'est pas le bon véhicule pour éviter la fermeture, mais que Belleville pourrait y parvenir parce qu'il a de l'expérience dans l'hôtellerie et des contacts, qu'il refuse de nommer. La réunion dure environ une heure.

[95] Plusieurs semaines après la réunion à l'Hôtel Maritime, le chef serveur demande au président du Syndicat CSN de rencontrer Belleville lors d'un souper afin de mieux le connaître. Parce qu'il est l'objet de nombreuses remarques de ses collègues de travail voulant que le Syndicat CSN soit responsable de la fermeture, il accepte l'invitation. Quand il demande au chef dans quelles circonstances il a connu Belleville, celui-ci répond que c'est un ami.

¹⁰ 2013 QCCRT 0588.

[96] Lors de ce souper, les interventions de Belleville laissent croire au président qu'il connaît certaines demandes syndicales contenues au projet de convention collective du Syndicat CSN, qui a été déposé à MSC. Le président s'en étonne, car seuls l'employeur et les membres du comité de négociation ont des copies du projet. Le syndicat a pris soin de récupérer toutes les copies qui avaient été distribuées à l'assemblée générale du 11 avril 2011.

[97] Belleville réitère avoir des contacts qui lui permettront d'éviter la fermeture, mais refuse de les identifier quand on le questionne à ce sujet, ajoutant qu'ils le verront en temps et lieu.

[98] Le président du Syndicat CSN communique avec le conseiller syndical de la Fédération du commerce, affiliée à la CSN, afin de l'informer de sa rencontre.

Une autre demande de désaffiliation

[99] Le 15 décembre 2011, lorsqu'il arrive au travail, le président du Syndicat CSN découvre, sur les tables de la salle des employés, des copies d'une pétition et d'un avis de convocation d'une assemblée générale devant se tenir à 11 h le même jour, au sous-sol de l'établissement. La pétition demande la tenue d'une assemblée générale auprès des « *mandataires de la CSN pour voter une motion de désaffiliation* ».

[100] La pétition et l'avis d'assemblée sont aussi affichés à deux endroits : au rez-de-chaussée, près de l'ordinateur de service servant aux serveurs et du tableau où les horaires de travail sont affichés, et au sous-sol, sur la colonne située devant l'escalier menant entre autres aux vestiaires des employés.

[101] Pourtant, lorsqu'il s'agit de documents émanant du Syndicat CSN, MSC lui interdit d'afficher quoi que ce soit et de tenir des réunions dans son établissement. Il avise même les représentants syndicaux de ne pas discuter d'affaires syndicales sur les lieux du travail, et ce, même durant leurs pauses.

[102] À 11 h, tous les salariés prévus à l'horaire sont présents à l'assemblée, qui se tient au même endroit où ils prennent leur repas fourni par MSC, avant le début du service. Certains employés-cadres sont également présents, car ils mangent aussi à ce moment-là. Le chef serveur préside l'assemblée et défend la position voulant que le syndicat se désaffilie de la CSN et qu'il joigne DBRT.

[103] Le 22 décembre 2011, préparée par l'avocat de DBRT, le chef serveur dépose une requête à la Cour supérieure visant à faire annuler la disposition des règlements du Syndicat CSN qui empêchent de demander la désaffiliation avant d'avoir conclu une première convention collective ou obtenu une sentence arbitrale tenant lieu de

convention. Dans les documents annexés à la requête, on y trouve une résolution signée par 26 salariés, les 14 et 15 décembre 2011, où apparaît ce qui suit :

Que les salariés membres du [syndicat CSN] se désaffilient immédiatement de la Centrale des Syndicats Nationaux;

Que les salariés, de par cette signature, retirent leur confiance aux officiers et membres actuels des Comités syndicaux du [syndicat CSN];

Que [deux salariés] soient autorisés à discuter avec la Direction du Mount Stephen Club ou du Groupe Tidan pour tenter de sauver les emplois des travailleurs.

La fermeture

[104] Le 23 décembre 2011, les activités de MSC prennent fin et les salariés sont mis à pied, définitivement selon l'employeur.

[105] Plusieurs problèmes entraîneront un retard dans les travaux de construction de l'hôtel, qui se termineront cinq ans plus tard, au lieu des trois années prévues.

Une convention collective à la suite d'un arbitrage de différend

[106] Datée du 25 juillet 2012, un arbitre de différend rend une sentence qui tient lieu de convention collective entre les parties. Cette convention est en vigueur du 1^{er} août 2012 au 31 janvier 2014 et, par la suite, jusqu'à la signature d'une convention collective.

Une requête en révocation

[107] Le 1^{er} septembre 2015, MSC dépose une requête en révocation de l'accréditation détenue par le Syndicat CSN. Parmi ses arguments, l'employeur soutient qu'il y a eu cessation définitive des activités en 2011 et que, s'il y a des activités dans le futur, ce seront des activités hôtelières, qui n'ont aucun lien avec l'unité de négociation détenue par le syndicat.

[108] À la suite de la contestation de cette requête par le Syndicat CSN, MSC s'en désiste le 16 octobre 2015.

Une plainte d'entrave

[109] Le 30 septembre 2015, le Syndicat CSN dépose une plainte voulant entre autres que la requête en révocation déposée par MSC constitue une entrave à son endroit. La Commission¹¹ rejette cette plainte le 22 décembre 2015.

Les griefs concernant le droit de rappel

[110] À la suite de la prétention de MSC voulant qu'il n'y ait pas de droit de rappel prévu à la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, le Syndicat CSN dépose des griefs le 11 janvier 2016 afin de contester cette interprétation.

[111] L'arbitre de griefs Ladouceur entend les parties les 7 septembre 2016 et 17 mars 2017. La question de la date de la réouverture est abordée, puisque l'arbitre doit s'absenter pour des raisons personnelles qui peuvent retarder le délibéré. Dumoulin déclare qu'elle n'est pas encore connue, mais qu'il s'engage à l'informer, ainsi que le Syndicat CSN, quand elle le sera.

LA REPRISE DES ACTIVITÉS

[112] Au cours du mois de mars 2017, OB, qui rappelons-nous a créé Expo pour s'occuper des activités de restauration, bar et banquet dans l'établissement de MSC, lance un appel de candidatures pour des postes tels que cuisinier, hôtesse, serveur et barman, en vue de l'ouverture du Bar George. Il s'agit des activités et, par conséquent, des postes, qui sont visées par l'unité de négociation détenue par le Syndicat CSN.

[113] Dans un courriel daté du 23 mars 2017, l'avocate du Syndicat CSN écrit à celle de MSC afin de lui rappeler que ce dernier s'était engagé au début des séances d'arbitrage à les tenir informés de la reprise des activités de MSC. Or, le syndicat a appris qu'une offre d'emploi de commis comptable pour MSC est affichée sur le Web. En conséquence, elle demande qu'elle l'informe, ainsi que le tribunal d'arbitrage, des développements concernant la reprise des activités de l'Employeur. L'arbitre de griefs est en copie conforme du courriel.

[114] L'arbitre de griefs, qui avait commencé à travailler sur le projet de sa sentence arbitrale le 21 mars 2017, s'empresse de poursuivre son travail les 24, 27 et 31 mars 2017.

¹¹ 2015 QCCRT 0695.

[115] Le 6 avril 2017, après s'être excusée pour le délai, l'avocate de MSC répond, par courriel, à sa vis-à-vis du Syndicat CSN. Elle indique que, selon Dumoulin, il n'y a rien de nouveau et la date n'est pas encore connue, bien que l'ouverture soit prévue en 2017.

[116] Le même jour, l'avocate du Syndicat CSN demande à sa vis-à-vis comment son client explique les affichages récents de postes appartenant aux classifications suivantes, sur un site Web : barman, cuisinier, sous-chef, serveur et aide-serveur, plongeur, chef de partie, directeur adjoint et comptable.

[117] Par courriel daté du 7 avril suivant, l'avocate du Syndicat CSN avise l'arbitre que MSC « *entend rouvrir partiellement à court terme* », considérant des offres d'emploi et un article apparaissant sur le Web, dont les liens des sites en question sont joints au courriel. Elle lui rappelle que MSC s'était engagé à les tenir informés de la date de la reprise des activités considérant son impact sur la décision arbitrale. Elle en profite pour informer MSC, dont l'avocate est en copie conforme, que le Syndicat CSN entend déposer des griefs pour contester des affichages de postes sans qu'ils aient été offerts aux salariés en mise à pied.

La sentence arbitrale confirmant le droit de rappel

[118] Le jour même, par courriel, l'arbitre transmet sa sentence arbitrale aux parties, qui reconnaît le droit de rappel :

DÉCISION

[52] Pour tous ces motifs, en réponse au présent grief, il est établi que les salariés de l'employeur actuellement mis à pied disposent d'un droit de rappel au travail relativement bien protégé par les dispositions actuelles de leur convention collective et ce, même s'il ne s'agit pas d'un droit de rappel automatique dès la réouverture de l'établissement de l'employeur.

[119] L'arbitre explique ce qu'il entend comme droit de rappel « *relativement bien protégé* » :

[41] Même si ces dispositions ne confèrent pas directement aux salariés mis à pied un droit automatique de rappel au travail, elles le font indirectement en limitant le droit de l'employeur de faire exécuter le travail régulièrement exécuté par ces salariés par d'autres personnes, qu'il s'agisse d'un stagiaire (art. 2.03 e), d'une personne exclue de l'unité d'accréditation ou d'un cadre (art. 3.02) ou encore d'un sous-traitant (art. 3.04 a).

[42] Autrement dit, avant que l'établissement de l'employeur puisse de nouveau ouvrir ses portes, auront nécessairement été établis un plan des opérations à être effectuées ainsi qu'une structure des emplois requis pour ces opérations, ce qui implique un exercice de dotation préalable à la réouverture. Or, il doit nécessairement y avoir alors affichage (art. 9.02) et c'est à ce moment et par la suite que les salariés mis à pied pourront faire valoir

leurs droits à l'endroit des postes à combler qui tomberont sous l'égide de l'accréditation (art. 3.01).

[43] En fait, dès qu'une tâche à être accomplie correspondra à une des tâches normalement exécutées par les salariés, l'employeur sera tenu d'émettre un avis de rappel au travail ou, à tout le moins, de donner priorité aux salariés mis à pied dans la mesure où ceux-ci pourront remplir immédiatement les exigences normales de la classification concernée.

[44] L'employeur ne pourra pas embaucher une personne de l'extérieur pour effectuer du travail normalement effectué par les salariés puisque cette personne tomberait sous l'égide de la convention et serait sujette à déplacement par ancienneté de la part d'un salarié mis à pied (9.08). [...]

[Notre soulignement]

LE RECRUTEMENT DE CORBET ET HOPKIN

[120] Début avril 2017, Olivier Corbet se présente à l'établissement pour déposer sa candidature. Il y rencontre d'abord le gérant, puis le directeur général (le dg) avec qui il passe une autre entrevue. On lui explique qu'il s'agit d'un établissement cinq étoiles et, puisqu'il a passé avec succès l'entrevue, on le contactera prochainement.

[121] Scott Hopkin pose aussi sa candidature au Bar George, comme barman. Il a cinq ans d'expérience comme serveur, gérant et barman. À la suite du même processus de sélection que pour les autres candidats, il obtiendra un poste.

Les contrats de travail

[122] Les candidats retenus à la suite de l'appel de candidatures reçoivent un contrat de travail vers le 20 avril 2017. En introduction, il y est mentionné qu'OB leur offre un poste pour « Le Mount Stephen ». Les conditions de travail sont ensuite énumérées et un espace pour apposer leur signature à titre d'acceptation est prévu.

[123] Dans le cas de Corbet et Hopkin, le contrat prévoit un taux horaire est de 9,50 \$ et une période de probation de 3 mois.

[124] Aucune allusion n'est faite au sujet de l'existence d'un syndicat ou d'une convention collective, ni des taux horaires qui y sont prévus, soit 13 \$ pour les serveurs et barmans, ni de la période de probation, qui est de 350 heures travaillées.

[125] Messieurs Corbet et Hopkin signent ce contrat, qui scelle l'embauche. La première semaine, ils reçoivent un taux horaire de 9,50 \$ et les semaines suivantes 13 \$.

[126] Les 60 salariés embauchés auront une formation de 12 jours.

Une mise en demeure de respecter la convention collective

[127] Le 10 avril 2017, le Syndicat CSN dépose la sentence arbitrale à la Cour supérieure et envoie le lendemain une mise en demeure à la direction de MSC. Ayant appris que l'employeur est « *en période de recrutement de personnel pour des postes couverts par le certificat d'accréditation* », le syndicat lui reproche d'avoir failli à son engagement pris devant le tribunal d'arbitrage de les informer de la reprise des activités. Il lui rappelle que l'arbitre a statué que les salariés mis à pied avaient un droit de retour au travail avec leur droit d'ancienneté. Il lui demande donc de procéder au rappel au travail des salariés mis à pied.

[128] De plus, il lui souligne aussi son obligation de lui communiquer une copie des affichages de tous les postes à pourvoir. Finalement, après l'avoir informé que la décision arbitrale a été déposée à la Cour supérieure, il l'avise que son non-respect constituerait non seulement un outrage au tribunal, mais aussi une entrave aux activités syndicales et des mesures de représailles contre les salariés.

[129] Selon les vérifications d'une conseillère syndicale qui tente de joindre les salariés mis à pied au début avril, aucun de ceux-ci n'a fait l'objet d'un rappel au travail au moment de l'envoi de la mise en demeure.

[130] MSC ignore complètement la mise en demeure.

Les démarches du Syndicat CSN

[131] À la suite des signes avant-coureurs d'une reprise des activités, le conseiller syndical Duchesneau de la Fédération du commerce est chargé de refaire la structure syndicale du Syndicat CSN. Des conseillers syndicaux du Service d'organisation de la CSN lui prêtent main-forte pour tenter de joindre des personnes qui étaient à l'emploi au moment de la fermeture, à partir des dernières coordonnées connues, soit celles de 2012.

[132] Étant donné qu'il s'est écoulé plus de 5 ans, plusieurs coordonnées s'avèrent erronées. Les déclarations de MSC voulant qu'il y ait interruption définitive des activités n'ont certes pas encouragé les salariés à les mettre à jour en vue d'un éventuel rappel. Les conseillers syndicaux n'arrivent à joindre qu'un petit nombre des 65 salariés que comptait l'unité de négociation avant la fermeture de l'établissement.

[133] Le 13 avril 2017, par la poste, le Syndicat CSN envoie aux salariés un tract les informant du grief déposé et de la sentence arbitrale qui reconnaît leurs droits de rappel. Il demande aux salariés de communiquer avec lui pour mettre à jour leurs coordonnées

et renouveler leurs adhésions. Il les invite à contacter MSC afin, là aussi, de mettre à jour leurs coordonnées et signifier leurs disponibilités.

[134] On tente par le bouche-à-oreille de retrouver la trace des salariés manquants ainsi que par l'entremise d'un compte Facebook, « *Les anciens du MSC* », mis en place expressément pour l'occasion. Ce compte sert aussi à donner de l'information et à prendre contact avec les anciens salariés.

[135] Le président du Syndicat CSN au moment de la fermeture occupe, depuis mai 2014, un poste de conseiller syndical à la CSN.

[136] Vers le 19 avril 2017, le Syndicat CSN convoque une assemblée générale pour le 27 avril 2017, qui se tiendra en deux temps, à 10 h 30 et à 16 h 30, afin de permettre à plus de salariés d'y participer. Il y est prévu de faire le compte rendu de la situation et de discuter du rappel au travail et de la réouverture du restaurant. Cet avis est affiché aussi sur le compte « *Les anciens du MSC* ».

LE DÉPÔT D'ACCRÉDITATIONS PAR DBRT POUR L'HÔTEL

Le Syndicat de l'hôtel

[137] Le Syndicat de l'hôtel est fondé le 16 avril 2017 à l'initiative de DBRT. En deux jours, les 20 et 21 avril suivants, il recueille les adhésions suffisantes qui lui permettront de procéder au dépôt d'une requête en accréditation le 30 avril 2017. L'Hôtel n'est pas encore en activité, ouvrant ses portes le 2 mai suivant. Les salariés étaient donc au début de leur formation au moment où ils sont sollicités.

[138] La requête en accréditation vise les préposés à la réception, les chasseurs, les salariés de l'entretien technique, les portiers, les auditeurs de nuit et les concierges. Elle est signée, à titre de mandataires, par deux salariés qui travaillent à l'Hôtel, dévoilant ainsi leur adhésion à l'association.

[139] L'un des deux signataires, que Belleville qualifie de « poteau », est, au moment de son embauche par l'Hôtel, la présidente du Syndicat des travailleurs de l'Hôtel 10 (le **poteau**). Ce dernier est un syndicat fondé par DBRT en 2013 pour représenter les salariés de cet établissement appartenant à Tidan.

[140] À son embauche par l'Hôtel, le poteau obtient un taux horaire 20,07 \$, soit le même taux qu'elle gagnait à son emploi précédent. Les 4 autres salariés qui détiennent la même fonction gagnent 14,00 \$ ou 18,00 \$ de l'heure.

[141] Selon Belleville, il explique la volonté des salariés de l'Hôtel de se syndiquer par l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail octroyées par Tidan, considérant la qualité de l'établissement. Les salaires payés, l'absence de congés mobiles et le nombre de vêtements fournis sont cités en exemple.

Le Syndicat GSI

[142] Selon Belleville, après le dépôt de la requête en accréditation du Syndicat de l'hôtel, les préposées aux chambres à l'emploi de GSI manifestent au « poteau » leur volonté de se syndiquer. Ces salariées seraient mécontentes de la gestion effectuée par une supérieure, la directrice de service. Le poteau fait signer une majorité de cartes parmi les six préposées qui sont toujours en formation.

[143] GSI est une entreprise de service d'entretien ménager qui a différents contrats auprès de divers clients. Le Syndicat GSI est lui aussi fondé par DBRT et recueille des adhésions le 26 avril 2017. Le 2 mai 2017, il dépose une requête visant les préposées aux chambres de GSI qui travaillent à l'hôtel.

L'accréditation des syndicats

[144] Le 19 mai 2017, dans deux décisions, le Tribunal accrédite le Syndicat de l'hôtel et le Syndicat GSI. Comme il n'y a pas d'opposition des employeurs, ces décisions sont rendues sans audience par l'agent de relations du travail. Il y est mentionné que le représentant des employeurs respectifs est Dumoulin. C'est ce dernier qui a reçu l'agent de relations du travail venu rencontrer les salariés sur les heures de travail afin de valider leurs adhésions.

[145] Selon Dumoulin, c'est GSI qui a demandé à Tidan si elle pouvait s'en occuper à sa place.

UNE AUTRE MISE EN DEMEURE CONCERNANT LES ACTIVITÉS DU BAR GEORGE

[146] Le 1^{er} mai 2017, le Syndicat CSN envoie une mise en demeure destinée à Régis Nadeau, vice-président de Tidan, à titre de représentant de MSC, l'avisant que le droit de rappel d'un salarié mis à pied n'a pas été respecté lorsqu'on lui a refusé sa candidature soumise en avril lors de l'appel de candidatures. Il exige que ce salarié soit rappelé au travail.

[147] Après avoir travaillé longtemps dans l'hôtellerie, dont plusieurs années à La Saguenéenne où il a côtoyé Dumoulin, Nadeau s'occupe de l'Hôtel 10 à partir de février 2012. Par la suite, il remplace le vice-président de Tidan responsable de 11 hôtels, s'occupant entre autres des ventes, du marketing, des relations de travail et surtout de la

restructuration des hôtels non rentables. C'est à lui que Dumoulin réfère pour les questions financières durant les négociations concernant les hôtels.

[148] Ni Tidan ni MSC ne daignent répondre au Syndicat CSN. Celui-ci apprendra plus tard et de façon indirecte que le salarié identifié à sa mise en demeure a été rappelé à la suite de cette dernière.

L'OUVERTURE DU BAR GEORGE

[149] L'ouverture du Bar George, comme celle de l'Hôtel, s'effectue le 2 mai 2017. Trois représentants d'OB travaillant à Toronto sont présents, dont l'un est directeur général d'un restaurant (le **dgt**), pour superviser le déroulement des activités et voir au respect des standards de qualité de l'entreprise.

[150] Corbet obtient l'horaire de travail du lundi au vendredi, de 10 h à 16 h. Son travail est supervisé à 80 % par l'assistant-gérant. Hopkin obtient un horaire mobile, mais qui deviendra fixe plus tard, à raison de quatre jours par semaine, de soir, les lundi, mardi et samedi et, de jour, le vendredi.

[151] Le 12 mai 2017, le conseiller Duchesneau appelle Nadeau afin de lui rappeler l'existence de la convention collective et lui demander la liste des salariés qui travaillent au Bar George.

[152] L'article 4.02 de la convention collective prévoit, qu'à la suite d'une embauche de personnel, l'Employeur avise le Syndicat CSN et lui transmet le nom et le numéro de téléphone du salarié, et ce, dans les 14 jours suivant cette embauche. Cette disposition se lit comme suit :

4.02 Recrutement du personnel

Dans tous les cas d'embauche du personnel, l'Employeur avisera le Syndicat par écrit du nom et du numéro de téléphone du nouveau salarié, de son statut ainsi que de la classification qu'il occupera, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivants cette embauche.

[Transcription textuelle]

[153] Nadeau lui dit de communiquer avec Dumoulin, qui réglera la question. Sur le champ, Duchesneau tente de joindre ce dernier, mais sans succès. Il lui laisse un message, lequel sera ignoré.

Une troisième mise en demeure

[154] Le 17 mai 2017, le Syndicat CSN envoie une nouvelle mise en demeure adressée à Nadeau, pour MSC. Il l'informe que, dans des lettres de rappel transmises aux salariés mis à pied, le numéro de téléphone permettant à ceux-ci de joindre MSC est erroné. Ce faisant, ils ne peuvent entrer en communication avec l'employeur. Il lui demande donc de procéder à l'envoi d'une nouvelle lettre. Il souligne qu'il est toujours en attente d'un retour de Dumoulin et qu'il désire recevoir d'ici quelques jours la liste des salariés au travail, accompagnée des informations prévues à la convention collective, dont le numéro de téléphone. Il précise aussi les coordonnées où les cotisations syndicales et les informations afférentes doivent être acheminées.

[155] Le conseiller Duchesneau est inquiet, car des salariés mis à pied n'ont pas été rappelés au travail, alors que de nouveaux salariés ont été embauchés. De plus, il est important d'agir rapidement, car des liens de camaraderie se tissent entre les salariés nouvellement embauchés, le travail en restauration étant un travail d'équipe. Il redoute que si certains d'entre eux sont déplacés par ceux qui ont des droits de rappel, le syndicat, gardien de la convention collective, soit alors perçu comme un agresseur. De plus, le conseiller doute que MSC ait informé les salariés embauchés de l'existence du Syndicat CSN.

Les conséquences de la visite de M au restaurant

[156] Dans la semaine suivant l'ouverture, une personne, qui est désignée comme « monsieur M », vient voir Corbet au restaurant, en début d'après-midi. Ils sont amis. C'est monsieur M qui l'a informé de l'appel de candidatures pour le Bar George.

[157] Monsieur M travaille comme serveur dans un restaurant. Il travaille aussi lors de banquets à l'Hôtel Ritz, dont les salariés sont représentés par un syndicat affilié à la CSN. Il a déjà postulé à deux reprises au Bar George.

[158] La première fois, le 3 avril 2017, après s'être informé de son expérience, le dg lui fait visiter la salle des banquets. Vers la fin de l'entretien, il lui demande ce qu'il pense des syndicats. Monsieur M lui répond qu'il est là pour travailler et que cela ne le dérange pas s'il y en a un. Le dg l'informe qu'il aura de ses nouvelles plus tard, après avoir complété ses rencontres avec les autres candidats. Cependant, une semaine plus tard, monsieur M reçoit un courriel l'informant du rejet de sa candidature, mais que son curriculum vitæ sera conservé pour d'éventuels postes.

[159] La deuxième fois, début mai, à la suite d'un nouvel appel de candidatures pour le MSC, monsieur M postule de nouveau.

[160] Alors que Corbet fait visiter les lieux à monsieur M, il se rend compte que l'assistant-gérant et le dg les observent intensément. Il préfère alors mettre fin à la visite et reconduire son ami à la sortie.

[161] Une dizaine de minutes plus tard, le dgt demande à Corbet si son ami, monsieur M, est dans l'« union ». Il répond par l'affirmative en riant, car il pense qu'il s'agit d'une plaisanterie, qui est souvent répétée dans l'industrie de la restauration. Le superviseur, qui lui est sérieux, repose sa question. Constatant le ton utilisé, Corbet répond qu'il ne l'est pas à sa connaissance.

[162] Le vendredi suivant, l'assistant-gérant avise Corbet que le dg désire lui parler. Mais quand il se présente devant lui, le dg, trop occupé, remet la rencontre au dimanche 21 mai 2017.

[163] Le 21 mai 2017, le dg demande à Corbet de lui parler de son ami monsieur M. Pensant qu'il veut vérifier les compétences de ce dernier, il lui vante ses mérites : ponctuel, professionnel, passionné. Le dg l'interrompt et lui demande : « *M, c'est pas le gars dans l'union ?* »

[164] Corbet répond que ce n'est pas le cas. Le dg rétorque que « *oui, M est dans l'union* », et lui demande pourquoi il ne travaille pas à plein temps au Ritz. Corbet lui explique qu'il ne semble pas avoir suffisamment d'ancienneté pour obtenir un poste régulier.

[165] Le dg maintient que, selon lui, monsieur M travaille pour la CSN et qu'il tente « *d'avoir un ami comme vous* », parlant de Corbet, afin d'obtenir des renseignements leur permettant de s'incruster. Il ajoute qu'il connaît les propriétaires et que, si la CSN « *rentre* », ils fermeront le restaurant et l'hôtel, transformant le tout en condos.

[166] Corbet tente de le rassurer, disant qu'il se trompe sur leur cas, qu'il n'est pas un espion de la CSN, étant au Bar George pour travailler. Le dg réplique qu'il n'a eu que de bons commentaires des clients à son égard, que son travail est apprécié, qu'il l'aime bien, mais que pour ces raisons-là, référant à la CSN, il pourrait le renvoyer durant sa période de probation.

[167] Stressé, Corbet tente de le rassurer. Le dg, lui aussi nerveux, dessinant des cercles sans arrêt sur une feuille durant la rencontre, lui sert l'avertissement suivant : « *Don't fuck with me.* » En le quittant, Corbet est ébranlé.

[168] Le Service des ressources humaines d'OB, situé à Toronto, convoque monsieur M à une entrevue le 23 mai 2017, au restaurant. Il s'y présente, mais sur place l'assistant-gérant l'informe qu'il n'a pas besoin de ses services. Monsieur M plaide sans succès qu'il a pourtant été bel et bien convoqué à une entrevue à la suite d'un appel de candidatures.

[169] Plus tard dans la journée du 23 mai, monsieur M et Corbet discutent des derniers évènements qui se sont passés. Le deuxième explique que MSC soupçonne monsieur M d'être un salarié de la CSN et lui, un espion. Cela le met en danger, il lui demande de ne plus venir au restaurant, car il craint de perdre son emploi. M lui répond qu'il ne postulera plus, ne voulant pas lui nuire.

Une plainte et un grief du syndicat

[170] Le 24 mai 2017, puisque jamais MSC n'a répondu à ses demandes d'informations ni même à ses mises en demeure, le Syndicat CSN dépose un grief réclamant la liste des salariés prévue à la convention.

[171] Le même jour, il dépose aussi sa plainte d'entrave qui fait l'objet de la présente décision et qui contient aussi des demandes d'ordonnances de sauvegarde. Une audience portant sur ces dernières est convoquée pour le 29 mai suivant.

[172] Le 26 mai 2017, l'Employeur informe le Syndicat CSN qu'il considère le grief comme non fondé.

[173] Le 29 mai 2017, date à laquelle les parties sont convoquées afin que l'on dispose des ordonnances provisoires contenues à la plainte du 24 mai, elles annoncent au Tribunal avoir convenu d'une entente de principe, dont les termes restent à finaliser. Elle le sera le 30 mai suivant et le Tribunal prendra acte de cette entente dans une décision du 14 juin 2017, convoquant les parties afin de disposer du reste de la requête le 22 juin 2017. Cette entente contient les dispositions suivantes :

- l'employeur et le syndicat CSN discuteront le 1^{er} juin prochain, à 8 h 30 : de la liste des salariés licenciés en 2011; du rappel au travail de ces salariés, leurs noms , leurs réponses et leurs coordonnées; de la liste des salariés embauchés et leurs coordonnées; de la liste des postes créés, avec leurs quarts de travail et le nom des détenteurs; du relevé des cotisations et du mode de transmission; du mode de transmission des informations dans le futur et l'affichage syndical;
- l'employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage;
- l'employeur permettra aux représentants du Syndicat CSN de se présenter sur les lieux du travail afin de rencontrer les salariés, conformément à l'article 5.09 de la convention collective, les 1^{er} et 2 juin 2017, de 9 h à 13 h;
- un local sera mis à la disposition des représentants;

- l'employeur s'engage à répondre au syndicat dans les trois jours suivant une communication de sa part.

LE CONGÉDIEMENT DE CORBET

[174] Le 31 mai 2017, à la réunion du personnel qui précède le service, l'assistant-gérant souligne le travail de Corbet et d'un collègue avec qui il a fait équipe la veille. Devant tous, il leur dit : « *Je suis fier de vous, vous maîtrisez le menu et le service d'hier a frôlé la perfection. Bravo, continuez sur le même chemin.* »

[175] À la fin du quart de travail, Corbet se rend chercher ses pourboires dans le bureau de l'assistant-directeur. Ce dernier, en présence du gérant du restaurant, lui annonce qu'il est congédié. Lorsque Corbet leur en demande la raison, ils lui répondent qu'ils n'ont pas à lui en donner puisqu'il est en période de probation. Ils ajoutent qu'il n'aura pas de problèmes à se trouver un autre travail, étant un excellent serveur. Le gérant précise également que ce ne sont pas ses performances qui sont en cause.

[176] À son congédiement, Corbet ignore qu'un syndicat est accrédité pour représenter les salariés affectés aux activités de restauration effectuées dans l'établissement de MSC, faisant affaire maintenant sous le nom de Bar George.

L'envoi d'information du syndicat et l'application de l'entente

[177] Le même jour que le congédiement de monsieur Corbet, le conseiller Duchesneau affiche dans l'établissement un avis indiquant que des représentants du Syndicat CSN seront présents dans les locaux de MSC les 1^{er} et 2 juin 2017, de 9 h à 13 h, pour rencontrer individuellement les salariés.

[178] Le 1^{er} juin, Duchesneau, accompagné de son collègue Ledoux, lui aussi conseiller syndical, se présentent un peu avant 9 h au Bar George. Le représentant de l'employeur, Dumoulin, les reçoit et leur remet ce qui suit :

- La liste des salariés au 27 mai 2017, au nombre de 80 personnes, la classification occupée, leurs adresses et, pour la plupart, leurs numéros de téléphone;
- la liste des salariés à la fermeture en 2011;
- un affichage, daté du 21 avril 2017, pour chacune des classifications.

[179] Puis, Dumoulin leur montre la salle où ils pourront recevoir les salariés qui désirent les rencontrer. Par la suite, il demeure à proximité, près du bar, pour travailler, en compagnie de Nadeau.

[180] Une première salariée se présente dans la salle peu de temps par la suite. Après plusieurs questions et réponses, elle quitte les conseillers syndicaux en déclarant être contente d'avoir entendu leurs versions. Elle ajoute que ce qui circule est que les salariés de MSC se seraient débarrassés du Syndicat CSN lors de la fermeture de 2011 étant mécontents de ses services.

[181] Personne d'autre ne se présentant, les conseillers sortent de la salle et demandent à Dumoulin ce qui se passe. Celui-ci répond qu'après que le gérant ait avisé le personnel de la possibilité de leur parler, aucun n'a démontré de l'intérêt. Ils expriment quand même leur volonté de demeurer jusqu'à 13 h et demandent s'ils peuvent aller eux-mêmes inviter les salariés à les rencontrer, demande qui leur est refusée au motif qu'ils ne peuvent se promener à leur guise. Quelques minutes plus tard, vers 9 h 30, il leur ait demandé de quitter l'établissement. Les conseillers protestent, mais obtempèrent devant l'insistance de Dumoulin.

[182] Pourtant l'article 5.09 de la convention collective prévoit ce qui suit :

5.09 Conseiller syndical

Tout représentant extérieur du Syndicat, sur rendez-vous, peut rencontrer l'Employeur pour toute matière relative à l'application et/ou au renouvellement de la présente convention.

Avec l'autorisation de l'Employeur, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer un salarié durant les heures de travail, mais sans affecter les devoirs et le travail du salarié.

[Nos soulignements]

[183] Les conseillers se rendent au Service juridique de la CSN afin que la procureure qui a négocié l'entente intervienne auprès de celle de l'employeur. Après discussions entre eux, il est convenu que les deux conseillers syndicaux retournent au Bar George. Le conseiller Ledoux et un autre collègue s'y présentent.

[184] Encore une fois, c'est Dumoulin qui les accueille vers 11 h. Ils se rendent à la cuisine où une gérante avise les salariés que les deux conseillers prendront la parole. Ces derniers les invitent à les rencontrer dans la salle qu'ils occupaient précédemment afin de discuter de la convention collective et de son renouvellement.

[185] Par la suite, Dumoulin fait la visite des lieux avec les deux conseillers et les présente aux membres du personnel qu'ils croisent.

[186] À 11 h 30, les deux conseillers regagnent la même salle. Deux salariés s'y présentent accompagnés de Dumoulin, qui reste dans l'embrasure de la porte, alors que les deux autres rentrent. Refusant de s'asseoir, l'un d'eux déclare être contre le syndicat, ce qui amène Dumoulin à intervenir, lui disant que ce n'est pas nécessaire d'émettre ce type de commentaire. Après que les conseillers leur aient remis deux conventions collectives, celle de MSC et celle dite de la plate-forme hôtelière de Montréal, les salariés retournent travailler.

[187] Les conseillers syndicaux quittent l'établissement à 13 h, Dumoulin et Nadeau sont toujours présents et sont demeurés à proximité tout le temps.

[188] La liste des salariés remise par l'employeur, le 1^{er} juin, comporte le nom de tous les salariés qui ont travaillé depuis la réouverture. Plusieurs salariés qui y apparaissent ne sont plus à l'emploi, ayant démissionné ou fait l'objet d'une terminaison d'emploi, sans que le syndicat en soit informé.

[189] Le 2 juin suivant, le conseiller Ledoux et un autre collègue du Service d'organisation se présentent vers 9 h. Le même processus de présentation effectuée par la gérante et Dumoulin se répète. Par la suite, vers 9 h 30, ils rejoignent la salle où ils attendent la visite des salariés.

[190] À la fin de la matinée, aucun salarié ne s'est présenté. Ils se déplacent alors vers le tableau d'affichage et constatent que l'invitation à la rencontre que Duchesneau a affichée le 31 mai n'est plus là.

[191] Lorsque les conseillers syndicaux quittent l'établissement un peu plus tard, ils demandent d'afficher une lettre avec leurs coordonnées au babillard. Dumoulin accepte.

Promesse de réintégration à Corbet

[192] Le 6 juin 2017, Corbet se rend au Bar George pour chercher ses derniers pourboires qui sont habituellement remis la semaine suivante. Lors de son passage, le dg lui dit que, d'ici une semaine ou deux, il le rappellera au travail. Les autres membres de la direction présents affichent un large sourire à l'attention de Corbet. Le gérant ajoute que c'est un peu grâce à lui qu'il sera réembauché, parce qu'il aurait « *plaidé sa cause* ». Corbet ignore toujours pourquoi on l'a congédié.

[193] À chacune des semaines suivantes, Corbet se présente au Bar George pour connaître la date où il sera réintégré, mais on lui dit d'attendre.

[194] Le 19 juin suivant, Corbet envoie un courriel au dg pour s'enquérir de sa réintégration. Celui-ci lui répond que ce n'est pas encore le temps.

[195] Toujours à cette même date, Corbet a un échange de messages textes avec le dg. Le premier demande au deuxième qui a donné son numéro de téléphone à la CSN, qui vient de l'appeler. Le dg répond qu'il l'ignore et ajoute : « *They are not good.* » Corbet l'informe que la centrale syndicale lui a demandé de déposer une plainte à l'encontre de son congédiement, ce qu'il a refusé, lui reprochant d'être la responsable de ses problèmes.

[196] Le 20 juin 2017, exaspéré de ne pas être réintégré au travail, Corbet utilise une application informatique qui permet aux salariés de soumettre leurs disponibilités pour effectuer le remplacement du personnel absent. Immédiatement, le dg l'appelle pour lui signifier de cesser de l'utiliser et de patienter.

Une décision ordonnant de cesser d'entraver

[197] À la suite de la plainte du Syndicat CSN et de Corbet du 28 juin 2017, le Tribunal convoque les parties à une première audience portant sur les ordonnances de sauvegarde, dont celle de la réintégration du salarié.

[198] Les parties conviennent alors d'une entente à l'amiable prévoyant la réintégration provisoire de Corbet. Elles procèdent sur les autres ordonnances.

[199] Dans sa décision¹² du 12 juillet 2017, le Tribunal, après avoir observé qu'il n'y avait aucune déclaration assermentée de l'Employeur contredisant celle émanant de Corbet, fait les constats suivants :

[60] Les déclarations non contredites attribuées [du dg] sont accablantes. Le lien entre ces déclarations et la fin d'emploi de Corbet ainsi que le refus d'embaucher [M] est concordant grave et précis. Au stade provisoire, il y a une forte apparence que l'employeur a porté atteinte au droit d'association de Corbet et [M].

[61] La conséquence inéluctable en est que l'employeur a cherché à entraver les activités du Syndicat. Il est certain que sa décision de réintégrer provisoirement Corbet au travail contribue à amoindrir le préjudice qui découle du congédiement, mais il ne suffit pas à l'éliminer.

[62] Il faut prendre en considération la situation dans laquelle se trouve le Syndicat. Il est fragilisé et vulnérable. Son accréditation peut être remise en question à tout moment, elle renaît après une fermeture d'environ cinq ans.

¹² *Corbet c. Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc.*, 2017 QCTAT 3085.

[63] Dans ces circonstances, il est évident que toute intervention illégale de l'employeur concernant le droit des salariés de choisir l'organisation syndicale qu'ils désirent est dommageable et, si elle n'est pas immédiatement corrigée, elle est susceptible de lui causer un tort irréparable.

[64] L'employeur plaide qu'il ne faut pas tenir compte d'évènements qui se sont passés il y a cinq ans en parlant de sa condamnation pour entrave et négociation de mauvaise foi. C'est oublier que depuis cinq ans l'établissement est fermé.

[Nos soulignements]

[200] Le Tribunal rend les ordonnances suivantes :

ORDONNE à **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc.** de cesser d'entraver les activités du **Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN**, et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur la demande d'ordonnance permanente;

ORDONNE à **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc.** de cesser et de s'abstenir de faire des pressions sur **Olivier Corbet** et sur tout autre salarié à cause de l'exercice par ceux-ci de leur droit d'association jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur la demande d'ordonnance permanente;

ORDONNE à **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc.** d'afficher la présente décision au tableau d'affichage syndical et dans un endroit où tous les salariés peuvent la voir et en prendre connaissance, et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur la demande d'ordonnance permanente.

Une demande du conseiller syndical

[201] Par lettre datée du 17 juillet 2017, un autre conseiller syndical attiré au Syndicat CSN demande à MSC de rencontrer individuellement les salariés afin, entre autres, de les consulter au sujet du renouvellement de la convention collective. Il se déclare prêt à convenir d'une démarche afin de ne pas nuire au travail des salariés.

[202] Le 24 juillet suivant, par lettre, Dumoulin refuse. Il écrit que l'article 5.09¹³ de la convention collective n'a pas cette portée. Il souligne qu'il lui a remis une liste avec numéros de téléphone et adresses de tous les salariés. Il lui demande de bien vouloir lui donner le nom des représentants du syndicat conformément à ce que prévoit la convention collective.

¹³ Voir par. [182].

[203] Le 4 août 2017, le Syndicat CSN dépose un grief contestant le refus d'accorder les rencontres demandées selon le deuxième paragraphe de l'article 5.09 de la convention collective.

Un changement de syndicat annoncé par le dg

[204] Le 14 juillet 2017, Hopkin et un autre salarié discutent avec Corbet de sa réintégration et, de façon plus générale, du Syndicat CSN. Le dg surgit alors et, espérant qu'il n'a pas entendu leurs conversations, ils y mettent fin. Le dg leur annonce que, « *c'est officiel, ils changent de syndicat* ». À la question de Hopkin si cela a un effet sur le salaire, le dg répond que dans peu de temps, il gagnera 9,50 \$ de l'heure, ce qui représente une réduction significative.

[205] Devant l'air de Hopkin, le dg lui demande s'il est anxieux. Celui-ci lui répond qu'il n'est pas heureux de cette baisse de salaire. Son supérieur se rapproche de lui et lui rappelle qu'il a signé un contrat de travail prévoyant un taux horaire de 9,50 \$. Hopkin lui répond qu'il reçoit quand même un taux horaire de 13 \$. Les deux interlocuteurs répètent par la suite leurs arguments respectifs.

[206] Le dg lui dit de considérer le 13 \$ comme un « *bonus* ». Hopkin lui répond qu'il s'agit de son gagne-pain et qu'il a abandonné deux emplois pour travailler au Bar George. Il ajoute alors que le Syndicat CSN l'a contacté récemment pour obtenir des informations.

[207] Baissant la voix, le dg lui demande qui l'a appelé. Hopkin répond qu'il ne s'en souvient pas et qu'il ne connaît pas les représentants du Syndicat CSN, mais qu'il n'hésitera pas à contacter le syndicat si le besoin s'en fait sentir.

[208] Le dg tente alors de se montrer rassurant et compréhensif. Hopkin ajoute qu'il veut conserver l'horaire qui lui a été accordé par le directeur général adjoint, ce dernier ayant annoncé récemment son départ de l'établissement. Son horaire est de soir, les lundi, mardi et samedi, et de jour, le vendredi. Par la suite, Hopkin note un changement d'attitude du dg à son endroit. Il se sent davantage surveillé.

Un nouvel horaire de travail pour Hopkin

[209] Peu de temps après, le 20 juillet 2017, le directeur général adjoint, qui était responsable des horaires de travail, cesse effectivement de travailler pour le Bar George.

[210] Le lendemain, Hopkin reçoit son horaire de travail pour la semaine à venir. Il constate qu'il ne travaillera que le samedi 29 juillet, de jour, soit de 9 h à 17 h.

[211] Il envoie un message texte à l'ex-directeur général adjoint pour savoir qui a procédé à la modification de son horaire habituel. Celui-ci lui répond que c'est le dg. Hopkin lui demande s'il devrait envoyer une protestation écrite au dg. L'ex-directeur général adjoint l'appelle alors et lui conseille de s'en abstenir et de communiquer plutôt avec le Service des ressources humaines de OB, à Toronto, et de se « *battre pour son emploi* ».

[212] Hopkin poursuit la conversation en lui demandant s'il sait pourquoi le dg manifeste ainsi de l'animosité à son endroit. L'ex-directeur général adjoint lui répond qu'il l'ignore, puisqu'il est un très bon barman et que cela a été un plaisir de travailler avec lui.

[213] Le 22 juillet 2017, Hopkin travaille au bar avec un autre barman. Le dg ne lui adresse pas la parole de la soirée si ce n'est pour lui faire des remarques sur son travail et ne discute qu'avec l'autre barman. Hopkin se sent observé, comme si le dg tentait de le prendre en défaut. C'est la première fois qu'il se sent être l'objet d'une telle attention de la part du dg.

[214] Hopkin, la serveuse et le commis-débarrasseur s'occupent de la fermeture du bar à 3 h. Ils nettoient le lave-vaisselle, le bar et les réfrigérateurs.

[215] Conformément à la directive du dg, Hopkin met un verre sur le renvoi d'eau du lavabo afin d'empêcher des moustiques de pénétrer dans le bar. Les deux autres salariés quittent le travail 15 minutes avant lui. À son départ, vers 4 h, le dg est toujours présent dans l'établissement.

LE CONGÉDIEMENT DE HOPKIN

[216] Le 24 juillet 2017, vers 16 h 30, Hopkin est convoqué au bureau du dg. Celui-ci est en compagnie de deux autres cadres et lui annonce qu'il est congédié. Il lui donne verbalement les motifs suivants : plaintes de clients concernant son travail, certains collègues ne voulaient pas travailler avec lui, méconnaissance des « *spéciaux* » et mauvaises attitudes à l'endroit de l'ex-directeur adjoint et de l'ex-gérant.

[217] Lorsque Hopkin lui demande qui a déposé des plaintes, le dg lui répond qu'il n'a pas d'exemple, mais que c'est la réalité. Or, il n'a jamais été informé de plaintes le visant.

[218] Concernant ses collègues, le dg prétend que ceux du quart suivant se sont plaints que le remplissage des réfrigérateurs était déficient.

[219] À l'audience, le plaignant reconnaît qu'à une reprise, le mois précédent, le dg l'a informé qu'il devait s'assurer de remplir les réfrigérateurs parce que les barmans de soir

s'en étaient plaints. Il n'a pas reçu d'autre avis ni d'autres commentaires concernant sa prestation de travail.

[220] Concernant sa méconnaissance des « *spéciaux* », Hopkin demande au dg s'il a des exemples. Celui-ci n'en a pas.

[221] Le dg ajoute aussi qu'il n'aurait pas bien nettoyé le bar lors de la fermeture du 22 juillet précédant, l'obligeant à effectuer le travail jusqu'à 5 h. Il souligne qu'il n'a pas mis de verre sur le renvoi d'eau. C'est la première fois qu'on lui reproche d'avoir mal effectué la fermeture du bar alors qu'il exécute cette opération une à deux fois par semaine.

[222] Plus tard dans la journée, Hopkin reçoit un avis écrit de congédiement provenant du dg. Il n'y est pas fait mention de certains reproches qui lui ont été énoncés précédemment. Ainsi, il n'est plus question de sa prétendue méconnaissance des « *spéciaux* ». Seuls les plaintes de clients et de collègues, une attitude à l'endroit des cadres ne reflétant pas les valeurs de OB ainsi que le travail mal exécuté le 22 juillet sont invoqués.

[223] Pourtant en juin 2017, l'Employeur a confié à Hopkin l'entraînement d'un nouveau barman durant deux ou trois quarts de travail.

[224] MSC ne fait entendre aucun témoin sur les motifs des congédiements allégués, tant à l'égard de Hopkin que de Corbet.

[225] Par ailleurs, le 25 août 2017, Hopkin demande au gérant qui a démissionné et qui, selon le dg, avait été l'objet d'une mauvaise attitude de sa part, s'il pouvait lui donner une lettre de recommandation. Celui-ci accepte avec plaisir et procèdera même à son embauche pour un autre travail le 31 août 2017.

LA CESSATION DU VERSEMENT DES COTISATIONS

[226] De juin à août 2017, MSC transmet au Syndicat CSN un chèque correspondant aux cotisations syndicales avec les informations prévues à la convention collective. Par la suite, Expo cesse sans avis ni explication de verser les cotisations syndicales au Syndicat CSN.

DES EFFORTS DE LA CSN POUR JOINDRE LES SALARIÉS

[227] Au cours de l'été 2017, trois conseillers syndicaux du Service d'organisation de la CSN tentent de joindre les salariés travaillant au Bar George en passant à travers la liste des salariés remise par Dumoulin le 1^{er} juin précédent.

[228] De nombreuses personnes ne retournent pas les messages laissés. L'un de ces conseillers tente de communiquer avec 15 personnes inscrites à la liste. Sur ce nombre, il réussit à parler à 4 personnes, qui ne veulent rien entendre au sujet du syndicat, et d'autres qui, bien qu'elles disent qu'elles rappelleront, étant occupées au moment de l'appel, ne le font pas.

[229] Ses deux collègues lui disent vivre la même expérience.

LA NÉGOCIATION AVEC LES SYNDICATS DE DBRT

[230] Le Syndicat de l'hôtel tient sa première séance de négociation avec Tidan, qui est représentée par Dumoulin, le 21 août 2017. Il y aura entre quatre et six séances de négociation au total, incluant les réunions du comité conjoint de relations du travail où diverses problématiques soulevées par le syndicat sont résolues.

[231] La négociation portant sur les articles qualifiés de normatifs se déroule bien. Celle portant sur les articles à incidence pécuniaire est plus difficile. La conciliation est demandée par le Syndicat de l'hôtel en décembre. Après une séance de conciliation en janvier 2018 et quelques discussions par la suite, une entente de principe est conclue en mars 2018.

[232] Pour le compte de GSI, Dumoulin négociera la convention collective avec le Syndicat GSI. Dans une salle de l'Hôtel, le Syndicat GSI tiendra une assemblée générale en août 2017.

[233] Il y a une première séance de négociation en septembre 2017 suivie de deux autres. Au début de 2018, seuls la question salariale et le ratio de chambres à effectuer par préposée demeurent en litige.

[234] Selon Dumoulin, il est, en 2017, à une période de sa vie où il travaille moins ayant atteint l'âge où l'on est généralement à la retraite. Questionné sur le nombre de clients actuels, il répond qu'il dessert Tidan, qui est visé par huit accréditations, et un autre client, situé à Sherbrooke. Plus tard dans son témoignage, lorsque le Tribunal lui souligne qu'il a oublié de mentionner GSI au nombre de ses clients, il répondra qu'il s'agit d'un « *client à part* ».

[235] DBRT n'a jamais eu de difficulté à recevoir les cotisations syndicales des salariés des deux syndicats qu'il a fondés pour représenter les salariés qui travaillent à l'hôtel.

LA LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

[236] Le 31 octobre 2017, le Syndicat CSN fait parvenir à Dumoulin une lettre et un grief demandant la liste d'ancienneté des salariés, ainsi que leurs coordonnées. Cette démarche s'avérera vaine.

[237] Le 27 novembre 2017, le Service d'organisation de la CSN procède à un envoi postal à partir d'une liste de salariés du 1^{er} juin précédent. Dans l'enveloppe destinée à chacun, on y trouve une convention collective, un tract d'information, et deux formulaires d'adhésions avec une enveloppe de retour.

[238] Beaucoup d'enveloppes sont retournées à la suite de cet envoi postal, parce que l'adresse ne correspond pas aux destinataires. À cela s'ajoutent celles qui ne sont tout simplement pas retournées par les nouveaux occupants de l'espace résidentiel à la suite du déménagement d'un salarié.

UNE DEMANDE DE RÉVOCATION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

[239] Le 8 décembre 2017, MSC et Expo demandent au Tribunal de vérifier le caractère représentatif du Syndicat CSN. Dans le cas où ce syndicat ne détient pas l'adhésion de la majorité absolue des salariés visés par son unité de négociation, ils requièrent la révocation de son accréditation.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

LE DROIT

[240] Les articles du Code pertinents aux questions soulevées par le présent litige sont les suivants :

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.

[...]

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.

13. Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

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.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

14.01 Toute plainte au Tribunal liée à l'application de l'article 12, de l'article 13 ou, dans le cas du refus d'employer une personne, de l'article 14, doit être déposée dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée.

Outre les pouvoirs qui lui sont autrement dévolus, le Tribunal peut prononcer la dissolution d'une association de salariés, lorsqu'il lui est prouvé que cette association a participé à une contravention à l'article 12. Lorsque cette association est un syndicat professionnel, le Tribunal transmet une copie authentique de sa décision au registraire des entreprises, qui donne avis de la décision à la *Gazette officielle du Québec*.

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

16. Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte au Tribunal dans les 30 jours de la sanction ou mesure dont il se plaint.

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à

l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[...]

47. Un employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre d'une association accréditée le montant spécifié par cette association à titre de cotisation.

L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.

L'employeur est tenu de remettre mensuellement à l'association accréditée les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.

[241] À ces articles, s'ajoute l'article 3 de la Charte :

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

[242] En regard de l'article 12 du Code, dans *Delasteck inc. c. Unifor, section locale 1209*¹⁴, la Commission détermine que l'entrave, aussi qualifiée de pratique déloyale, vise à déstabiliser, à affaiblir ou à discréditer une association :

[147] L'entrave n'est pas définie au Code.

[148] À partir de plusieurs situations concrètes survenues dans des milieux diversifiés, la jurisprudence en a défini les contours et la doctrine en a synthétisé le sens et la portée. Voir tout particulièrement les décisions rendues par la Commission dans les affaires *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Municipalité de Sainte-Béatrix*, 2004 QCCRT 0527; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Sainte-Adèle c. Ville de Ste-Adèle*, 2009 QCCRT 0121 et *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Institut de police du Québec*. 2009 QCCRT 0493.

[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.

[...]

[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

¹⁴ 2015 QCCRT 0439.

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. Dans ce dernier cas, il y a lieu de l'apprécier concurremment avec l'obligation faite aux parties d'entreprendre et de poursuivre la négociation avec diligence et bonne foi (article 53, alinéa 2).

[...]

[153] Dans le présent cas, le syndicat a amplement démontré que Delastek et son président se sont livrés à des pratiques déloyales du travail.

[Nos soulignements]

[243] L'entrave cherche à influencer le choix des salariés que l'association représente ou veut représenter comme le mentionnent les auteurs Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, dans l'ouvrage *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*¹⁵ :

L'ingérence peut prendre la forme d'une entrave. Celle-ci consiste en toute recherche ou tentative par l'employeur de dissuader ou de persuader les salariés de prendre ou ne pas prendre une décision collective, de poser un geste concerté, de faire ou de ne pas faire une action syndicale quelconque. L'employeur posera un tel geste par exemple, en intervenant dans une campagne de syndicalisation pour tenter de la faire échouer.

[244] Dans la décision *Le Syndicat des employés de Mauricie Toyota c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)*¹⁶, la Commission détermine les exigences de la preuve qui doit lui être présentée pour conclure à l'ingérence, en particulier lorsque la preuve est indirecte et faite par présomption :

[31] Il appartient à la Commission de s'assurer qu'il n'y a pas eu d'ingérence sous quelque forme que ce soit. La prohibition de l'ingérence s'apprécie selon la balance des probabilités, notamment, par présomption de fait selon les circonstances qui sont propres à la présente espèce.

[32] Le Code civil du Québec, à l'article 2845, énonce que les présomptions, qui ne sont pas des présomptions établies par la loi, « sont laissées à l'appréciation du tribunal qui ne doit prendre en considération que celles qui sont graves, précises et concordantes ».

[33] En matière de preuve circonstancielle, il est approprié de considérer l'ensemble des éléments plutôt que chacun d'eux isolément, afin de retrouver ces caractéristiques de gravité, de précision et de concordance, ainsi que les reprend la Cour d'appel dans *Longpré c. Thériault*, (1979) C.A. 259, à la p. 262 :

¹⁵ Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, vol. 2, p. 391.

¹⁶ 2007 QCCRT 0317.

Les présomptions sont graves lorsque les rapports du fait connu au fait inconnu sont tels que l'existence de l'un établit, par une induction puissante, l'existence de l'autre [...].

Les présomptions sont précises, lorsque les inductions qui résultent du fait connu tendent à établir directement et particulièrement le fait inconnu et contesté. S'il était également possible d'en tirer les conséquences différentes et même contraires, d'en inférer l'existence de faits divers et contradictoires, les présomptions n'auraient aucun caractère de précision et ne feraient naître que le doute et l'incertitude.

Elles sont enfin concordantes, lorsque, ayant toutes une origine commune ou différente, elles tendent, par leur ensemble et leur accord, à établir le fait qu'il s'agit de prouver [...]. Si [...] elles se contredisent [...] et se neutralisent, elles ne sont plus concordantes, et le doute seul peut entrer dans l'esprit du magistrat.

[34] Le professeur Jean-Claude Royer dans *La preuve civile*, 3^e éd., Cowansville, Éd. Yvon Blais, 2003, paragr. 842, ajoute :

« Une présomption de fait ne peut être déduite d'une pure hypothèse, de la spéculation, de vagues soupçons ou de simples conjectures. » Le fait inconnu qu'un plaideur veut établir ne sera pas prouvé, si les faits connus rendent plus ou moins vraisemblable un autre fait incompatible avec celui que l'on veut prouver ou s'ils ne permettent pas d'exclure raisonnablement une autre cause d'un dommage subi. *Les indices connus doivent rendre probable l'existence du fait inconnu sans qu'il soit nécessaire toutefois d'exclure toute autre possibilité.*

[245] Plusieurs situations peuvent constituer de l'entrave : négocier directement avec les salariés visés par l'unité de négociation, refuser de transmettre des renseignements au syndicat ou tenter de l'induire en erreur afin de l'empêcher de représenter les salariés de l'unité de négociation, etc.

[246] En 2015, dans le cadre d'une recherche universitaire¹⁷, des chercheurs ont examiné 250 décisions rendues par la Commission, entre 2002 et 2012, concernant des plaintes en vertu des articles 12, 13 et 14 du Code. Ils tentaient de recenser « *les formes et les combinaisons possibles des stratégies antisyndicales utilisées par les employeurs, lesquels reflètent l'intensité de leurs animus syndical* ». L'objectif de l'étude était de « *mieux comprendre les stratégies patronales face à la syndicalisation* », « *à une époque où l'acteur syndical est placé devant de multiples défis pour assurer sa survie* ».

¹⁷

Mélanie LAROCHE et Marie-Ève BERNIER et Mathieu DUPUIS, *Du caractère multidimensionnel des tactiques antisyndicales : constats empiriques québécois*, CDN. Labour & Employment Law Journal [18 CLELJ], p. 558.

[247] Ils observent l'utilisation par un même employeur de plusieurs tactiques à l'encontre d'un syndicat :

De notre analyse, nous retenons ce qui suit : il existe non seulement plusieurs campagnes et tactiques permettant de nuire à l'organisation ou aux activités syndicales, mais il est également possible de les agencer de plusieurs façons. Selon le contexte particulier de l'entreprise, les relations de travail existantes et le stade de l'organisation syndicale, la partie patronale peut tenter de maximiser l'effet des stratégies antisyndicales utilisées en les combinant de différentes façons. (p. 587)

[248] Dans son analyse de la preuve, le Tribunal devra tenir compte du niveau de vulnérabilité du syndicat dans l'appréciation d'une possible entrave, comme le souligne la jurisprudence¹⁸.

LA QUESTION DE L'ENTRAVE À L'ENCONTRE DU SYNDICAT CSN

Le délai dans lequel la plainte est déposée

[249] Avant d'aborder la question de l'entrave, le Tribunal se prononcera sur la prétention de MSC voulant que la première plainte, celle du 24 mai 2017, soit déposée hors du délai de 30 jours prévu à l'article 14.01 du Code.

[250] MSC prétend que, dès le 7 avril 2017, le Syndicat CSN sait qu'il y a un appel de candidatures pour des postes qui relèvent de son unité de négociation. Donc, la reprise des activités lui est connue. Ce faisant, il s'espace plus de 30 jours avant que le syndicat dépose une plainte où il prétend que le défaut d'en être informé constitue de l'entrave.

[251] Cette prétention de l'employeur doit être rejetée, et ce, pour deux raisons. D'une part, le point de départ du délai est la connaissance par le syndicat de la contravention au Code. Or, il n'acquiert pas cette connaissance par l'accomplissement d'un seul geste, contrairement à l'envoi d'un communiqué, comme dans la plainte de 2011, mais par le fait qu'il est ignoré et que l'employeur le tient à l'écart de la reprise de ses activités. C'est forcément par l'écoulement du temps qu'il prend pleinement conscience de la situation.

[252] Les tentatives de MSC pour tenir le syndicat dans l'ignorance, voire de l'induire en erreur, ne permettent pas à ce dernier d'avoir le portrait réel de la situation dès la première occasion.

¹⁸ *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638-Syndicat canadien de la fonction publique c. Québec (Ville de)*, 2014 QCCRT 0270, par. 101 et ss.

[253] Le 7 avril 2017, le Syndicat CSN avise l'arbitre d'une reprise éventuelle des activités. Le 10, il envoie une mise en demeure à MSC lui reprochant de ne pas l'avoir avisé qu'il était en période de recrutement de personnel.

[254] Rien ne permet de déceler que le syndicat connaissait le nombre de postes en recrutement, qui et combien avait été rappelé et quand les candidats retenus seraient en poste. Le nombre de salariés mis à pied rappelés lui était aussi inconnu. Ces informations étaient nécessaires pour décider s'il devait faire un recours et lequel, un grief ou une plainte en vertu du Code.

[255] Certes, le Syndicat CSN possédait bien des indices que MSC était en préparation en vue d'une reprise des activités, mais quand et à quel stade il en était rendu, le syndicat l'ignorait.

[256] MSC est mal venu de prétendre que le syndicat avait connaissance dès ce moment qu'il avait repris ses activités considérant qu'il lui cachait la date de reprise et refusait de l'informer de l'état de la situation. Rappelons que le 6 avril 2017, MSC affirme au Syndicat CSN que la date de la reprise n'est pas encore connue bien que ce sera en 2017.

[257] D'autre part, la prétention d'entrave commise par l'employeur repose sur de nombreux gestes ou comportements s'échelonnant dans le temps. Son silence et la tenue du Syndicat CSN dans l'ignorance se sont poursuivis sur une longue période. Cette entrave peut être qualifiée de continue, car il n'y a pas de date où elle a cessé. Dans ce contexte, la plainte a donc été déposée dans les délais.

La question

[258] À la question est-ce que MSC, et plus tard Expo, a commis de l'entrave à l'encontre du Syndicat CSN, le Tribunal répond par l'affirmative.

L'état de fragilité du syndicat

[259] Tout d'abord, il faut avoir à l'esprit que le Syndicat CSN est fragile et vulnérable comme le mentionne la Commission dans sa décision du 6 janvier 2012 et le Tribunal dans celle du 12 juillet 2017, dont les extraits pertinents sont rapportés aux paragraphes 86 et 199 des présentes.

[260] Cette situation est le résultat d'actes commis par MSC. Rappelons que la Commission a statué qu'en août 2011, MSC a tenté de miner la crédibilité du Syndicat CSN par l'envoi d'un communiqué, qui, pour reprendre les termes de la Commission, « comporte plusieurs demi-vérités et souffre de nombreuses omissions ». De plus, en octobre

de la même année, MSC n'a pas entrepris réellement des négociations, a plutôt retardé le processus et fait preuve de mauvaise foi.

[261] Les actions de MSC ont été jugées sévèrement par la Commission, qui accueille les plaintes d'ingérence et de négociation de mauvaise foi. Elle retient qu'il voulait gagner du temps.

[262] Bien que des dommages moraux et punitifs aient été accordés à la suite de cette première décision, cela n'a pu corriger l'état de fragilité du syndicat.

[263] De même, le fait qu'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective ait été rendue en juillet 2012 n'a pas contribué à changer la situation, puisqu'elle survient alors que les activités de MSC ont cessé. De plus, l'employeur a attribué en partie la responsabilité de la fermeture au syndicat, en l'accusant d'avoir une attitude rigide à la table de négociation et des demandes pécuniaires démesurées, alors que la Commission a constaté plutôt l'absence de négociation.

[264] Cette fragilité s'accroît, cinq ans plus tard, puisque le Syndicat CSN est complètement ignoré par MSC lors de la reprise des activités. Il est alors possible de déposer à tout moment une requête en révocation en raison des délais prévus au Code, comme le mentionne le Tribunal dans la décision du 12 juillet 2017. De plus, le Syndicat CSN n'a pas de contact avec les salariés et leurs coordonnées ne sont plus mises à jour.

La prétention d'une fermeture définitive et l'objection basée sur la chose jugée

[265] MSC a soutenu que la cessation des activités était réelle et définitive en 2011 et l'a réitéré dans ses arguments au soutien de sa requête en révocation le 1^{er} septembre 2015, avant de s'en désister. Lors des plaintes soumises à la Commission en 2011, le Syndicat CSN prétendait que l'annonce d'une fermeture définitive par l'Employeur était un subterfuge, puisqu'incompatible avec le projet de construction d'un hôtel. La Commission avait considéré qu'il était « *trop tôt pour le dire avec certitude* »¹⁹. Bien qu'elle ait constaté qu'il y avait cessation définitive du modèle d'affaires relié à un club privé, il demeurerait néanmoins possible qu'il y ait reprise des activités de restauration sous une autre forme. Indiquant ne pouvoir prédire l'avenir, la Commission avait alors invité le syndicat à faire valoir ses droits si tel était le cas.

[266] Dans la présente instance, le Syndicat CSN soutient qu'il est maintenant possible de conclure que l'annonce de la cessation définitive des activités était une composante d'un plan visant à l'entraver.

¹⁹ Voir par. [91].

[267] MSC s'oppose à ce que le Tribunal se prononce sur cet élément. Il prétend qu'en regard de la cessation des activités en 2011, il y a chose jugée, la question ayant été soumise à la Commission, qui en a disposé. Subsidiairement, MSC allègue que si le syndicat est d'avis que la Commission n'en a pas disposé, il devait entreprendre les procédures (révision interne ou judiciaire) pour le contraindre à le faire. Finalement, MSC allègue que cet argument constitue un appel déguisé du Syndicat CSN de la décision de la Commission du 6 janvier 2012.

[268] Le Tribunal rejette les objections de MSC. La Commission a clairement indiqué qu'il était trop tôt pour déterminer s'il s'agissait d'une cessation définitive des activités de restauration exercées à l'établissement couvert par l'unité de négociation. Une réponse à cette interrogation aurait relevé de la divination, selon elle. Dans sa sagesse, la Commission a refusé de répondre à cette question, invitant le syndicat à exercer ses droits s'il y avait reprise des activités.

[269] La question à savoir s'il s'agissait d'une cessation définitive des activités de restauration ou d'une tentative d'entrave à l'encontre du Syndicat CSN peut être posée dans le cadre d'une autre plainte pour entrave à la lumière des faits subséquents, qui se limitent à la seule annonce de fermeture définitive faite en 2011, par ailleurs réitérée en septembre 2015.

[270] Selon la preuve administrée dans la présente instance, les déclarations émanant de MSC selon lesquelles il n'y aurait pas de reprise des activités, s'agissant d'une cessation définitive, sont fausses.

[271] Le Tribunal ne contredit pas la conclusion de la Commission qui ne voyait pas dans l'arrêt des activités une entrave au syndicat, d'autant plus qu'elle a été motivée par les travaux de construction. C'est plutôt l'annonce d'une cessation définitive qui peut constituer une entrave, si elle s'avère fautive et qu'elle a été faite dans le but de nuire aux activités du syndicat.

[272] Or, la reprise des activités est un nouvel élément déterminant qui permet de conclure que MSC et Tidan n'ont pas eu véritablement l'intention de cesser définitivement les activités couvertes par l'unité de négociation du syndicat. Le Tribunal conclut donc, à la lumière de la preuve que l'annonce de la fermeture définitive de l'établissement, alors qu'elle était temporaire, est une forme d'entrave à l'encontre du Syndicat CSN.

Le refus d'informer le Syndicat CSN de la reprise des activités

[273] MSC a commis de nombreuses manifestations d'ingérence, parmi lesquelles son refus d'informer le Syndicat CSN de la date de reprise des activités, et ce, même s'il s'y était engagé devant l'arbitre de griefs.

[274] Comme la preuve le démontre, les appels de candidatures aux différents postes nécessaires à la reprise des activités ont débuté au courant du mois de mars 2017. Il est improbable que MSC enclenche ces appels sans qu'il y ait une date prévue pour la reprise des activités. Ses obligations découlant de la convention collective et son engagement pris devant l'arbitre de griefs commandaient qu'il la communique à celui-ci pour qu'il se prononce en temps utile, dans le cas où il accueille la prétention voulant qu'il y ait un droit de rappel pour les salariés mis à pied.

[275] À la suite du courriel du Syndicat CSN à MSC, du 23 mars 2017, dont l'arbitre était en copie et où il y est fait état de signes annonciateurs d'une reprise prochaine des activités, le Tribunal observe que l'arbitre s'empresse de rendre sa sentence afin qu'elle puisse produire les effets voulus²⁰.

[276] Non seulement MSC n'informe pas l'arbitre et le syndicat tel qu'il s'était engagé à le faire, mais il tarde à répondre à ce dernier, prenant 13 jours à cette fin. De plus, lorsqu'il le fait, MSC affirme qu'il n'y a rien de nouveau et que la date de reprise des activités n'est pas connue. Cette réponse n'est pas conciliable avec le recrutement en cours. À l'évidence, il tente d'induire en erreur le Syndicat CSN afin qu'il n'intervienne pas ou qu'il le fasse le plus tard possible.

[277] En agissant ainsi, MSC entrave l'action du syndicat.

[278] L'attitude de MSC se poursuit. Les mises en demeure des 11 avril, 1^{er} et 17 mai et le message du 12 mai laissé à Dumoulin sont ignorés. MSC n'informe pas le syndicat des démarches en cours concernant la reprise des activités, comme les rappels effectués, les affichages de postes et les embauches.

[279] Or, la sentence arbitrale rendue le 6 avril précédent ne laisse plus de doute quant au droit de rappel des salariés couverts par l'unité du Syndicat CSN. De plus, l'article 4.02 de la convention collective²¹ prévoit que soit transmis au syndicat, au plus tard dans les 14 jours d'une embauche, le nom du salarié, son numéro de téléphone, son statut ainsi que sa classification. La preuve démontre que plusieurs embauches sont faites le 20 avril 2017, permettant aux salariés d'obtenir une période de formation de 12 jours avant l'ouverture du restaurant le 2 mai suivant sans que MSC ne respecte cette disposition.

[280] MSC contrevient à son obligation plus générale, reconnue par la Cour suprême dans l'arrêt *Bernard c. Canada (Procureur général)*²², de transmettre au syndicat

²⁰ Voir par. [114].

²¹ Voir par. [152].

²² [2014] 1 R.C.S. 227.

accrédité les renseignements importants lui permettant d'assurer la représentation des salariés. La Cour confirme ainsi une décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique voulant qu'un refus de communiquer de tels renseignements soit une pratique déloyale :

[24] La Commission a conclu que le refus de l'employeur de communiquer les coordonnées résidentielles des employés constituait une pratique déloyale de travail parce qu'il intervenait ainsi dans la représentation des fonctionnaires par le syndicat. Cette conclusion repose sur deux fondements. Selon le premier, pour pouvoir s'acquitter de ses obligations de représentation, le syndicat doit disposer de moyens efficaces de communiquer avec les employés. C'est ce qui a été expliqué dans la décision *Millcroft*, dans laquelle la Commission des relations de travail de l'Ontario a examiné en profondeur les obligations du syndicat et conclu que, pour s'acquitter de celles-ci, le syndicat doit [TRADUCTION] « pouvoir communiquer sans difficulté avec les employés » et « obtenir [leurs coordonnées] sans devoir surmonter les obstacles qu'évoque l'employeur » : par. 33.

[...]

[26] Le deuxième fondement — plus théorique — sur lequel repose l'obligation de l'employeur de communiquer les coordonnées résidentielles des employés est le suivant : le syndicat et l'employeur doivent être sur un pied d'égalité en ce qui concerne les renseignements pertinents quant à la relation de négociation collective. En outre, compte tenu de la relation tripartite qui lie l'employé, l'employeur et le syndicat, la communication de renseignements personnels au syndicat n'est pas assimilable à la divulgation de renseignements personnels au public. Dans la mesure où l'employeur détient des renseignements importants pour le syndicat dans l'exercice de ses fonctions de représentation des employés, il doit les lui communiquer. C'est ce qui a été expliqué dans *Millcroft* :

[TRADUCTION] Du statut du syndicat d'agent négociateur exclusif des employés découle notamment le fait qu'il est l'égal de l'employeur dans sa relation de négociation collective. Dans la mesure où l'employeur détient des renseignements importants pour la capacité du syndicat de représenter les employés (comme leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone), le syndicat devrait aussi les avoir. Les droits à la protection des renseignements personnels des employés sont sapés (sans aucun doute à juste titre) du fait que l'employeur connaît leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone. L'acquisition de ces renseignements par le syndicat ne saperait pas davantage les droits des employés et ne serait pas moins légitime. [par.31]

[27] Les conclusions de la Commission sont clairement justifiées. Le besoin du syndicat de pouvoir communiquer avec les employés de l'unité de négociation ne peut être tributaire de l'utilisation des installations de l'employeur. Comme l'a souligné la Commission, l'employeur peut contrôler les moyens de communication au travail, mettre en application des politiques restreignant toutes les communications échangées au travail, y compris celles avec le syndicat, et surveiller celles-ci. De plus, le syndicat peut avoir des obligations de représentation envers des employés avec lesquels il ne peut communiquer au travail, notamment des employés en congé ou absents en raison d'un conflit de travail.

[28] Le deuxième fondement — selon lequel l'employeur et le syndicat doivent disposer des mêmes renseignements — étaye davantage la conclusion de la Commission. En effet,

la nature tripartite de la relation d'emploi exige que les renseignements nécessaires à l'accomplissement des obligations syndicales de représentation que détient l'employeur soient communiqués au syndicat afin que ceux-ci soient sur un pied d'égalité quant aux renseignements relatifs à la relation de négociation collective.

[Nos soulignements]

Des congédiements visant le syndicat

[281] En plus du recrutement serré, l'employeur n'hésite pas à se débarrasser de salariés qui, selon lui, sont des appuis au Syndicat CSN.

[282] Le lendemain de l'entente complétée le 30 mai 2017²³, alors que les représentants syndicaux doivent se présenter au Bar George pour rencontrer les salariés, MSC congédie Corbet. Cela en raison de ses liens présumés avec monsieur M, que l'employeur considère comme une personne mandatée par la CSN, faisant de Corbet, son ami, un espion, selon le dg.

[283] Le fait de congédier un salarié dont la prestation de travail est exemplaire est susceptible de créer de l'insécurité chez les salariés, qui vont être sollicités par les représentants du Syndicat CSN afin de les rencontrer dans les jours suivants.

[284] À cela s'ajoute en juillet suivant le congédiement de Hopkin, qui survient après qu'il ait déclaré au dg que quelqu'un du Syndicat CSN avait communiqué avec lui et qu'il n'hésiterait pas à recourir à leurs services si le besoin s'en faisait sentir.

[285] Ces congédiements ne visaient pas que les deux salariés, mais aussi le Syndicat CSN, car ils ont pour but de le priver de personnes identifiées comme des partisans à la cause syndicale. On cherche à retirer tout appui à l'intérieur du Bar George au syndicat.

Attitudes et paroles de MSC et ses représentants

[286] MSC s'informe lors des entrevues d'embauche de leurs opinions syndicales, cherchant à recruter des salariés qui ne semblent pas être favorables à l'idée d'être représentés par un syndicat. La question posée à M à savoir ce qu'il pense des syndicats et le rejet de sa candidature en est un exemple.

[287] MSC ne mentionne pas l'existence d'un syndicat et d'une convention collective aux salariés nouvellement embauchés. Le contrat de travail censé représenter les conditions de travail qui s'appliqueront est muet sur l'existence d'une convention

²³ Voir par. [173] et ss.

collective en plus de contenir des conditions moindres à celles prévues dans celle-ci. MSC tente non seulement d'induire en erreur le Syndicat CSN, mais aussi les salariés.

[288] MSC agit comme s'il n'y avait pas de syndicat et de convention collective. D'ailleurs, Corbet ignore que le Syndicat CSN détient une unité de négociation, et par conséquent, une convention collective.

[289] En juillet 2017, il y a aussi l'annonce étonnante faite par le dg selon laquelle il y aurait un changement de syndicat. Cela coïncide avec le dernier mois où il y aura le prélèvement des cotisations syndicales. Ces paroles traduisent un antisyndicalisme de la part du représentant de MSC. Antérieurement, il en avait fait la démonstration lorsqu'il dit à Corbet qu'il le soupçonne d'être un espion de la CSN et que si celle-ci s'incrute, ce sera la fin de Bar George et de l'Hôtel, le tout sera transformé en condos.

[290] Ajoutons que bien que MSC ait en apparence permis aux représentants syndicaux de rencontrer les salariés sur les lieux du travail, Dumoulin pose des gestes qui rendront cet exercice infructueux. L'avis adressé aux salariés pour les informer de la venue des représentants syndicaux est retiré, il leur demande de quitter plutôt à la première rencontre, il leur refuse l'accès aux salariés dans l'établissement et il reste à proximité de la salle où se tient la rencontre la première fois. Il s'agit là de manifestations d'ingérence.

Cessation du prélèvement des cotisations syndicales

[291] La cessation du prélèvement des cotisations et de sa transmission au Syndicat CSN, par Expo, est une autre des nombreuses manifestations d'entrave, car il prive de revenus le syndicat et les organismes auxquels il est affilié. Sans compter que cette mesure vise aussi à plaire aux salariés, n'ayant plus à subir de prélèvements de la cotisation sur leurs paies destinés à un syndicat absent.

[292] Tous les éléments énumérés précédemment, qu'ils soient considérés isolément ou pris dans leur ensemble, constituent de l'entrave commise par MSC, puis Expo, à l'encontre du Syndicat CSN.

LES PLAINTES CONTESTANT LES CONGÉDIEMENTS

[293] À la question de savoir si les congédiements d'Olivier Corbet et de Scott Hopkin ont été faits en contravention des articles 3, 13, 14 et 15 du Code et avec l'article 3 de la Charte, le Tribunal répond par l'affirmative.

[294] Dans *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*²⁴, la Cour suprême aborde les différences qu'il peut y avoir entre des recours issus selon les articles 12 à 14 et ceux selon les articles 15 à 17 du Code. Il s'agit pour les premiers de voir quel est l'objectif poursuivi par l'employeur :

[12] La question à trancher sous le régime des art. 12 à 14 est différente de celle soulevée sous le régime des art. 15 à 17, bien que ces deux recours visent à remédier aux manœuvres antisyndicales. Dans le contexte des art. 15 à 17, tels que les a interprétés la CRT, le tribunal doit se prononcer sur les raisons du congédiement du salarié (la fermeture véritable et définitive de l'entreprise constituant selon les tribunaux un motif juste et suffisant), alors que l'application des art. 12 à 14 peut mettre en cause la question plus large du pourquoi de la fermeture et, plus particulièrement, celle de savoir si la fermeture découle d'une stratégie antisyndicale. Une conclusion de pratique déloyale de travail interdite par les art. 12 à 14 donne ouverture à des mesures d'une portée plus large fondées sur les dispositions réparatrices générales du Code dont tous les salariés peuvent bénéficier, y compris ceux qui n'ont pas participé à des activités syndicales ou qui se sont même opposés à la syndicalisation, mais qui ont néanmoins subi les contrecoups de la fermeture illicite du magasin.

[295] Quant à une plainte en vertu de l'article 15 du Code, il faut démontrer l'exercice d'un droit pour pouvoir bénéficier d'une présomption voulant que la mesure dont on se plaint soit causée par cet exercice. Il est aussi possible de bénéficier de la protection de l'article 15 si l'on démontre que le motif de l'imposition de la mesure est la croyance de l'employeur que le salarié a exercé un droit prévu au Code. Dans ce dernier cas, une preuve directe devra être faite puisque la présomption prévue à l'article 17 ne peut être accordée.

[296] Dans *Les opérations forestières Lafontaine inc. c. Miville*²⁵, aux pages 6, 7 et 9 de la décision, le juge Morin du Tribunal du travail fait état des deux situations, toutes deux protégées par l'article 15 :

Cet article veut-il dire que le salarié doit avoir lui-même exercé un droit ou simplement que l'employeur l'ait congédié pour le motif qu'il exerçait un droit résultant du Code même si en réalité ce n'est pas le cas. La présente illustre bien la différence.

Il faut bien l'admettre, le motif du congédiement appartient d'abord et avant tout à l'employeur. C'est l'employeur qui connaît le motif ; qui pose le geste pour telle ou telle raison. Autrement dit, le motif du congédiement est dans l'esprit de l'employeur. Dans ce cas, le texte de l'article 15 ne peut faire référence qu'au motif du congédiement. Si le motif prouvé est l'exercice d'un droit résultant du Code, alors l'article 15 s'applique même si effectivement, le salarié n'a pas exercé un tel droit. Or, je le répète, le motif est celui de l'employeur. Il doit [être] apprécié en fonction de la décision par ce dernier.

[...]

²⁴ [2009] 3 R.C.S. 465.

²⁵ 200-28-000300-81, décision rendue le 27 septembre 1982.

Je suis conscient qu'une autre interprétation de l'article 15 peut sembler valable. Comme l'article 15 le dit : «... à cause de l'exercice par ce salarié...», il faut que le salarié ait exercé un droit pour bénéficier de l'article 15. Cette interprétation est confirmée par l'article 16 qui spécifie que le salarié doit croire avoir été congédié par l'exercice d'un droit. On pourrait dire comment un tel employé peut-il croire cela sans avoir effectivement exercé un tel droit.

Je ne crois pas que l'article 16 nous soit d'aucun secours pour interpréter l'article 15 puisqu'un salarié peut facilement croire que l'employeur l'a congédié pour le motif qu'il a exercé un droit alors que réellement il ne l'a pas exercé. Le cas présent le démontre très bien.

[...]

Eu égard à tout ceci, dans les présentes circonstances, il ne fait pas de doute que l'appelant a décidé de suspendre l'intimé pour contrecarrer l'exercice du droit d'association. Vu la preuve directe à cet effet, l'article 15 du Code trouve application.

[297] Dans le présent dossier, Corbet et Hopkin n'ont pas adhéré au Syndicat CSN ni participé à ses activités au moment de leurs congédiements.

[298] MSC n'a fait entendre aucun témoin concernant les congédiements des salariés Corbet et Hopkin et n'a pas effectué de contre-interrogatoires à la suite de leurs témoignages. En matière de congédiement, selon la jurisprudence, il revient à l'employeur de faire la preuve des motifs, car il est le seul à les connaître.

[299] De la preuve, il ressort que Corbet a été congédié parce qu'il a été perçu par MSC comme un espion de la CSN, donc favorable au syndicat et qu'il entretenait des liens avec un salarié travaillant pour le compte de la CSN. Les paroles du dg rapportées en preuve sont très claires et n'ont pas été contredites. De toute façon, le congédiement d'un salarié dont la qualité de la prestation de travail est citée par tous ne peut être expliqué autrement.

[300] Pour Hopkin, il a été l'objet d'une modification de son horaire de travail dès qu'il a manifesté son mécontentement à l'annonce par le dg d'une baisse salariale résultant d'un changement de syndicat et surtout qu'il a dit au dg avoir été contacté dernièrement par le Syndicat CSN et qu'il n'hésiterait pas à recourir à ses services en cas de besoin. Dès cet instant, il a fait l'objet d'une surveillance particulière de la part de son supérieur.

[301] Le témoignage de Hopkin démontre que les motifs donnés au moment de l'annonce du congédiement étaient soit faux ou insuffisants, constituant des prétextes servant à masquer le véritable motif de son renvoi. Les propos tenus par l'ancien directeur adjoint voulant qu'il soit un très bon barman et qu'il ait apprécié travailler avec lui sont en sont la preuve. Sans compter que l'ex-gérant était prêt à lui donner des références et l'a même embauché.

[302] Quant aux tâches qui n'auraient pas été correctement exécutées à la fermeture du bar, il serait surprenant que Hopkin, qui sentait qu'on tentait de le prendre en défaut, ait mal nettoyé le bar alors que son supérieur était présent. Le Tribunal ne croit pas les motifs donnés au salarié pour justifier son renvoi, qui, par ailleurs, n'ont pas été démontrés.

[303] Parce que MSC percevait Corbet et Hopkin comme un soutien au syndicat, il s'en est débarrassé. Aussi, les plaintes en vertu de l'article 15 du Code doivent être accueillies.

[304] Ces congédiements sont effectués dans le cadre d'un plan précis, considéré comme en contravention avec l'article 12 du Code comme l'a décidé précédemment le Tribunal. Ils font donc partie de l'entrave et les salariés pourront recevoir réparation dans le cadre de l'exercice des pouvoirs généraux du Tribunal, en plus de celles prévues à l'article 15 du Code.

[305] Il s'agit aussi de contraventions aux articles 3, 13 et 14 du Code, en ce sens que MSC voulait non seulement priver le Syndicat CSN de l'appui de ces deux salariés, mais aussi les priver de leurs droits d'adhérer et de participer aux activités syndicales.

LA CESSATION DU VERSEMENT DES COTISATIONS

[306] L'article 47 du Code prévoit qu'un employeur doit prélever et verser la cotisation syndicale à l'association accréditée.

[307] Expo a cessé de le faire à partir d'août 2017, et ce, sans qu'elle apporte une explication quelconque ni à l'époque ni à l'audience. Comme déjà mentionné, cette décision de ne pas les prélever et les verser constitue une violation de l'article 12 du Code, s'agissant d'une entrave, en plus d'enfreindre l'article 47 de la même loi.

LA QUESTION DE LA DOMINATION DES SYNDICATS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT À L'HÔTEL

Quelques considérations préalables

[308] La domination d'un syndicat par l'employeur ou l'aide que ce dernier lui apporte en vue d'obtenir une accréditation est très difficile à démontrer. Rarement, il y aura une preuve directe de l'une ou l'autre de ces manifestations. Ce sera l'addition de plusieurs indices qui permettra au Tribunal de conclure à la domination ou à la participation de l'employeur aux activités du syndicat.

[309] Comme nous l'explique le juge Louis Morin²⁶, l'expérience exigée pour être nommés juges administratifs dans un tribunal spécialisé permet à ces derniers de mieux apprécier ces indices et de déceler s'il y a une manifestation interdite par l'article 12 du Code :

Les commissaires sont généralement des personnes versées dans le domaine des relations de travail. Ils se servent de cette expertise pour apprécier les situations données et les juges du Tribunal se doivent de respecter leur appréciation.

[...]

Comme je viens de le souligner, les commissaires sont nommés pour, entre autres, leur connaissance du domaine des rapports collectifs du travail. Il en va de même des juges du Tribunal. La création d'instances spécialisées par le législateur est en grande partie due au fait que pour apprécier certaines situations, il est utile, parfois même nécessaire, d'avoir vécu dans le milieu où l'on retrouve de telles situations.

Lorsqu'il s'agit de décider si une association de salariés ne doit pas être accréditée parce que formée avec l'aide de l'employeur, il faut considérer la façon dont ça se passe normalement, sachant fort bien que ça se fait rarement ouvertement.

C'est ainsi qu'en 1963, l'honorable juge Alan B. GOLD, juge en chef de la Cour supérieure du Québec, alors qu'il était membre de la Commission des relations du travail, usant justement de sa grande expertise en relations de travail, se penchait sur cette question. Sur quel genre de preuve doit-on se baser pour conclure qu'un syndicat est dominé? Le juge GOLD, dans la cause [*Union des employés de MacFarlane-Lefavre Mfg Ltée c. MacFralane (division Labelle)*, (1965) 20 R.I. 372 (CRT)] a, considérant cette quasi impossibilité de prouver connivence entre une association de salariés et l'employeur pour contrecarrer les aspirations légitimes de salariés de former un syndicat, énuméré différents éléments et critères qui démontrent, sans qu'il y ait preuve directe à cet effet, une telle domination. [...]

[Nos soulignements]

[310] Dans l'arrêt *MacFarlane-Lefavre Mfg Ltée* cité par le Tribunal du travail, rappelant que les indices permettant de déceler la domination de l'employeur ou son aide apportée à la formation d'un syndicat, sont propres à chaque cas, le juge Gold en énumère plusieurs, qui sont encore d'actualité :

1. Il s'agit généralement d'une association soi-disant indépendante formée au moment où une association de bonne foi venant de l'extérieur est en train d'organiser l'entreprise.
2. Elle a l'appui direct ou indirect ou les deux, de l'employeur. Cet appui peut être matériel, pécuniaire ou moral ou les trois à la fois. L'exemple le plus typique

²⁶ *Association des travailleurs et travailleuses de l'industrie et du commerce, local 303 (A.T.T.I.C.) c. Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 503 (C.T.C. – F.T.Q.) (T.U.A.C.)*, [1989] AZ-89147060 (T.T.).

d'un appui matériel est la permission ou la tolérance d'utilisation, des locaux de la compagnie pour la tenue d'assemblée, l'utilisation des biens de la compagnie, tel que l'ameublement de bureau, le papier et autres choses nécessaires pour l'organisation matérielle de la campagne d'organisation, le paiement aux employés de leur salaire pendant qu'ils assistaient aux assemblées de l'Association sur les lieux du travail ou ailleurs, la coopération des administrateurs et/ou des employés supérieurs pour s'assurer que les travailleurs aient non seulement le temps, mais l'avantage de joindre les rangs de l'Association et/ou même de les inciter à y adhérer. L'appui moral est bien caractérisé lorsque les dirigeants de l'entreprise font savoir, d'une manière directe ou indirecte, qu'ils favorisent l'association indépendante, qui est une "bonne" association, qui aidera les travailleurs et que l'association extérieure est une mauvaise association à tout point de vue.

3. Les initiateurs ou les promoteurs de cette association interne sont généralement sans expérience dans l'organisation ouvrière et demandent les lumières et l'aide des dirigeants de l'entreprise. Dans certains cas, la direction coopère plus ou moins directement; dans d'autres cas, elle dirige les organisateurs vers des personnes compétentes qui pourront les aider, habituellement vers des officiers d'une autre organisation indépendante qui a réussi dans une industrie semblable ou similaire ou encore vers des personnes qui ont déjà été membres d'une association de bonne foi, mais qui, pour une raison quelconque, ont quitté et, aujourd'hui, combattent ces associations de bonne foi, mais qui, pour une raison quelconque, ont quitté et, aujourd'hui combattent ces associations de bonne foi. Et dans tous les cas, les organisateurs n'agissent pas seuls.

4. Le succès de La campagne d'organisation est remarquable tant par la vitesse que par la facilité, Habituellement, le recrutement s'établit à peu près de 100% en peu de temps même : en quelques heures et sans voix discordante.

5. [...] Dans tout ceci, la rapide et étroite coopération entre l'employeur et l'association, qu'il serait préférable d'appeler la collaboration en certains cas, donne toujours lieu à soupçons, surtout lorsqu'il n'y a pas de précédent de relations de bonne foi entre l'employeur et salarié et lorsque l'employeur s'est révélé avoir des sentiments anti-syndicaux à l'endroit de syndicats de l'extérieur qui ont tenté d'organiser son usine.

[...]

Il y a trois autres principes qui doivent aussi être pris en considération et, sur lesquels, il faut insister, savoir :

1. La première règle est que chaque cas est un cas d'espèce qui doit être étudié à son mérite et que c'est en appliquant les faits prouvés aux énoncés précédents qu'une décision peut être prise.

2. La seconde règle est que les différents facteurs énoncés plus haut ne sont pas nécessairement d'égale valeur en importance et n'ont pas la même valeur ou importance dans chaque cas. Leur valeur dépend des cas particuliers de l'instance auxquels elle s'applique.

3. Il reste toutefois que, selon nos lois, la bonne foi se présume, et que le fardeau de prouver la domination est à celui qui allègue. Cependant, lorsqu'une preuve circonstancielle permet de conclure à domination, il incombe alors à

l'association Incriminée et/ou à l'employeur de repousser cette présomption en prouvant que la domination n'existe pas.

[Nos soulignements]

[311] Dans l'étude universitaire²⁷ dont il a été question au paragraphe 246 des présentes, les chercheurs abordent les motivations d'un employeur à apporter son aide afin de favoriser un syndicat par rapport à un autre :

[...] Si, au Canada et au Québec, le système de monopole de représentation syndicale et le processus d'accréditation restreignent les actions des employeurs en cette matière, certains tentent néanmoins de contrôler l'association de salariés. Il peut d'agir, entre autres, de la mise n'œuvre de *tactiques informelles favorisant l'accréditation d'un syndicat jugé « modéré »* ou de la *création de syndicats de boutique*. Si les travailleurs décident de s'organiser, l'employeur préfère alors choisir le syndicat qu'il juge approprié et qui lui permet de limiter les coûts et les conséquences de la syndicalisation. Ainsi faisant, un syndicat jugé « affairiste » sera préféré à un syndicat plus « combatif ». (p. 566)

Le Syndicat de l'hôtel

[312] Pour les motifs ci-dessous, le Tribunal conclut que Tidan a collaboré avec DBRT afin que le Syndicat de l'hôtel soit accrédité.

[313] Parmi les indices recensés, il y a les différents acteurs en place. Dumoulin, le représentant de MSC, a une expérience certaine dans l'art de se départir de syndicats affiliés à une centrale détenant une accréditation. À au moins trois reprises, au cours de 2007, il représente des employeurs qui ont créé des syndicats de boutique dans le but de déloger des syndicats affiliés. Il a déjà été lui-même reconnu, à une reprise, comme ayant participé à la violation de l'article 12 du Code²⁸.

[314] Quant à Belleville, il emprunte un mode opératoire recensé par le juge Gold, en 1963, et maintes fois observé par la suite par les différents tribunaux spécialisés en droit collectif du travail qui se sont succédés. Il est un conseiller syndical qui démissionne d'un syndicat affilié à une centrale syndicale pour créer ou s'occuper d'une firme de consultant donnant des services en tout point semblables à ce que donne une organisation syndicale reconnue.

[315] Cependant, Belleville n'offre pas des services à des syndicats indépendants existants, sauf pour deux qui l'on suivit à son départ de l'association affiliée. Il fonde plutôt

²⁷ Précitée, note 17.

²⁸ Voir par. [55] à [57].

des syndicats à qui il donne des services, souvent en vue de marauder de syndicats affiliés déjà accrédités. Il est donc en concurrence avec eux.

[316] Il y a aussi la fréquence anormale de la relation professionnelle entre Dumoulin et Belleville. Bien qu'ils se connaissent avant la création de DBRT, leurs relations explosent à partir de celle-ci. Le nombre de requêtes en accréditation déposées dans des dossiers où les deux sont concernés est important et étonnant.

[317] Le fait que six requêtes aient été déposées en 2010 et 2011, dont cinq seulement en l'espace de huit mois, ferait sourciller toute personne ayant de l'expérience en matière de relations collectives de travail. D'autant plus, que DBRT est une firme de consultants qui dans les faits n'emploie que Belleville à cette époque et qui de surcroît ne fait pas de publicité, attendant que les salariés viennent recourir à ses services.

[318] Il y a aussi le nombre d'accréditations que décroche en quelque sorte DBRT au sein des hôtels appartenant à Tidan, au nombre de cinq, encore là autant inexplicable qu'inusité. Il s'agit de plus du tiers des accréditations parmi celles qui visent les établissements hôteliers de ce propriétaire. Une obtenue en novembre 2012, deux en 2013 (avril et juin), suivies des deux visant l'Hôtel en avril 2017.

[319] Décidément, on peut dire que Belleville a du succès auprès de Dumoulin et des clients de ce dernier; neuf accréditations obtenues de 2010 à 2013 inclusivement. Sans oublier le travail important effectué par DBRT visant à prendre la place du Syndicat CSN chez MSC en 2011 et une accréditation obtenue en 2015 auprès d'un employeur représenté par Dumoulin.

[320] En 2015, les accréditations obtenues par DBRT où Dumoulin et Tidan sont impliqués représentent plus de 25 % des accréditations qu'il détient par l'entremise des syndicats qu'il a fondés. Le nombre d'unités de négociation était de 40 en 2017.

[321] Précisons que celle de juin 2013, pour un hôtel appartenant à Tidan, est le fruit d'un maraudage d'un syndicat affilié à la CSN, alors que le négociateur patronal est Dumoulin et que les négociations « *traînent* » selon Belleville. Le Tribunal ne peut que constater qu'il s'agit d'une répétition d'une façon de faire des représentants patronaux en 2011 durant les négociations avec le Syndicat CSN.

[322] Dumoulin n'est pas le seul représentant patronal avec qui Belleville est en relation. Il en côtoie un autre dans cinq dossiers entre 2009 et 2012. Il s'agit d'une requête en accréditation en 2009, d'une autre en 2011 et de trois en 2012. Quatre de ces requêtes constituent des maraudages de syndicat affilié à la FTQ.

[323] Bien qu'il faille traiter ce qui suit avec prudence, fait aussi partie des indices, la passation de la procureure de DBRT du côté de MSC, à quelques mois d'intervalle²⁹. Invitée par le Tribunal à s'expliquer considérant l'aspect particulier de cette situation, la procureure ne le fait pas.

[324] La preuve circonstancielle ne s'arrête pas là.

L'implication de DBRT en 2011

[325] L'intervention de DBRT dans le dossier de MSC renforce les signes d'une collaboration entre Belleville, Dumoulin et Tidan.

[326] Premièrement, il y a son entrée rapide dans le dossier, soit à peine deux mois après l'accréditation du Syndicat CSN. Selon Belleville, il est contacté à la fin de décembre 2010 ou au début de janvier 2011 par le chef serveur au motif qu'il craint pour son emploi, car les négociations ne vont pas bien.

[327] Or, les négociations ne seront amorcées qu'en mai 2010, ce qui met à mal le motif avancé. Sans compter que celui qui le contacte ne se cache pas pour dire qu'il est un ami du directeur général de MSC de l'époque, directeur qui déclare³⁰ d'ailleurs à un salarié qu'il aurait préféré un syndicat qui ne soit pas affilié à la CSN. Pour le Tribunal, l'implication de DBRT n'est pas le résultat des démarches d'un salarié, mais de MSC, qui se sert du premier comme d'un paravent. Cette façon de faire n'est pas nouvelle, le juge Gold l'ayant recensée.

[328] Parmi les autres éléments démontrant l'implication de MSC, il y a le traitement de faveur qui est accordé à DBRT. Alors que cela est interdit au Syndicat CSN, l'employeur n'intervient pas lors de l'affichage par le chef serveur d'un avis d'assemblée générale en octobre, suivi d'un autre en décembre 2011 et de la tenue de cette assemblée sur les lieux mêmes du travail. La pétition prônant la désaffiliation du syndicat à la CSN que l'on retrouve sur les tables mises à la disposition des salariés est un autre exemple.

[329] Le comportement de DBRT à la suite de l'annonce de la cessation définitive des activités de MSC démontre qu'il sait qu'il ne s'agit pas d'une interruption définitive des activités de restauration. Peu de temps après l'annonce par l'employeur de celle-ci, Belleville tient une assemblée générale et une rencontre avec le président du Syndicat CSN. Au cours de celles-ci, il prétend pouvoir empêcher cette fermeture, ayant des contacts au sein de MSC. Or, le seul contact connu est Dumoulin.

²⁹ Voir par. [70] à [72].

³⁰ Voir par. [90].

[330] À cela s'ajoute qu'il dépose le 22 décembre 2011, la veille de la cessation des activités, une requête à la Cour supérieure pour annuler l'affiliation du syndicat à la CSN. Tous ces efforts ne peuvent s'expliquer que si DBRT sait que la cessation des activités ne sera que temporaire, le temps de la construction d'un hôtel. Or, la seule partie à connaître ces renseignements est MSC.

La campagne d'adhésions

[331] Tidan embauche la présidente du Syndicat de l'Hôtel 10, qui a été fondé par DBRT. Cette embauche ne peut s'expliquer que par une volonté de favoriser la firme de Belleville. L'embauche d'une salariée qui occupe une fonction syndicale et avec un salaire largement supérieur aux autres n'est guère un geste dont on s'attend d'un employeur qui ne veut pas voir ses employés se syndiquer. C'est ce qui ressort du comportement de MSC lors de la sélection du personnel pour le Bar George, lorsqu'il cherche à savoir si les candidats sont favorables à une présence syndicale.

[332] La période où la campagne s'effectue, en l'occurrence la période de formation, est souvent observée comme un indice d'une collaboration patronale avec une association dont il souhaite qu'elle représente ses salariés afin de contrecarrer l'arrivée d'un syndicat plus combatif. En effet, pourquoi des salariés en formation, nouvellement embauchés, qui ont accepté les conditions de travail offertes, auraient eu des motifs de se syndiquer si rapidement sans avoir commencé à travailler? L'explication fournie par DBRT ne convainc pas, c'est-à-dire une insatisfaction à l'égard de certaines conditions de travail, lorsqu'on soupèse l'ensemble de la preuve. La campagne de signatures s'est effectuée plus d'une semaine avant l'ouverture de l'Hôtel.

[333] On retrouve un autre des signes décrits par la jurisprudence comme indice de la participation de l'employeur à la formation d'un syndicat, soit la rapidité avec laquelle le Syndicat de l'hôtel a obtenu les adhésions, en deux jours.

[334] Le Tribunal note, par ailleurs, que le Syndicat de l'hôtel n'a pas de problème à recevoir les cotisations qu'un employeur est obligé de prélever, contrairement au Syndicat CSN.

[335] Un autre élément qui surprend est la signature de la requête en accréditation par deux salariés à l'emploi de l'Hôtel dévoilant par la même occasion leurs adhésions. Cette façon de procéder démontre le peu d'inquiétude qu'ils avaient de la faire connaître à l'employeur. Encore là, cela contraste avec ce qui se passe au Bar George, où les salariés n'osent pas aborder publiquement la question syndicale en raison de l'attention qu'y portent les représentants de MSC.

[336] Il faut aussi tenir compte des agissements de Tidan à l'endroit du Syndicat CSN. Celle-ci a fait énormément pour se défaire du Syndicat CSN, impliquant DBRT dans ce dessein. Son animus antisyndical à l'endroit de la CSN a été démontré. Il était connu, comme en témoignent les propos du dg lorsqu'il dit à Corbet que, si la centrale s'incruste, les propriétaires transformeront l'établissement en édifice de condominiums.

[337] Tidan, le propriétaire des différentes entités, a donc décidé de bloquer le chemin à la CSN en s'assurant qu'une organisation beaucoup moins revendicatrice représente les salariés travaillant à l'Hôtel.

[338] Cet animus antisyndical de même que les autres faits soulevés sont graves, précis et concordants. L'ensemble de ces éléments démontre que Tidan a planifié l'entrée du Syndicat de l'hôtel et a favorisé l'obtention de son accréditation.

L'exigence de la domination

[339] Le Syndicat de l'hôtel soutient que pour ordonner la dissolution du syndicat, mesure de réparation prévue à l'article 14.1 du Code, ou la révocation de l'accréditation, il faut que non seulement l'implication de l'employeur soit démontrée, mais que la domination du syndicat le soit aussi. À son soutien, il dépose deux décisions³¹ de la Commission où cette dernière refuse de procéder à la révocation d'une accréditation au motif que le syndicat en place n'est pas dominé du simple fait que l'employeur l'ait favorisé au détriment d'un syndicat maraudeur.

[340] Le présent dossier comporte des faits qui se distinguent de ceux à la base des décisions soumises au soutien de cette prétention. En l'espèce, Tidan intervient non pas lors d'un maraudage pour favoriser une association au profit d'une autre comme dans les décisions soumises, mais lors du dépôt d'une requête en accréditation en champ libre. Dans un pareil cas, le Code prévoit à son article 31 qu'un syndicat ne peut être accrédité :

31. Le Tribunal ne peut accréditer une association de salariés s'il est établi à sa satisfaction que l'article 12 n'a pas été respecté.

Lorsqu'il a à statuer sur une requête en accréditation, le Tribunal peut soulever d'office le non-respect de l'article 12.

³¹ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 197 c. Solive Ajourée 2000 inc.*, 2007 QCCRT 0582. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nord-Ben - CSN*, 2011 QCCRT 0184.

[341] Le Tribunal considère plus pertinente l'affaire *Syndicat des employés de Camtruck c. Camtruck*³², où la Commission, s'appuyant sur une autre décision, rejette la requête en accréditation et annule les adhésions d'un syndicat ayant reçu l'aide d'un représentant de l'employeur :

[21] Dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) section locale 197 c. Solive ajourée 2000 inc. (2007 QCCRT 0582)*, la Commission écrit :

[55] L'ingérence de l'employeur dans les affaires d'une association de salariés, s'il en vient à dominer, entraver ou à financer la formation ou les activités ou encore s'il y participe, rend toute opération de cette association radicalement nulle, puisqu'une association de salariés ainsi contrôlée par l'employeur ne peut prétendre exercer les droits prévus au Code.

[56] En matière d'accréditation, l'ingérence qui atteint ce niveau rend nulles ou prive d'effet juridique les adhésions à cette association. (...)

[22] En raison du rôle actif du représentant de l'employeur dans le processus d'accréditation, la requête est évidemment rejetée et les adhésions des salariés à l'association requérante sont nulles tout comme le sont les démissions de l'association accréditée.

[342] L'ensemble de ces éléments trace un portrait qui ne peut être expliqué que par une relation particulière entre les principaux acteurs. Il emprunte le modèle déjà connu qui ponctue l'histoire des relations de travail au Québec, des organisations mises sur pied afin de répondre aux besoins des employeurs qui souhaitent la présence d'un syndicat malléable par rapport à un syndicat plus combatif. Somme toute marginal sur le plan de la représentation syndicale au Québec, ce type d'organisation agit de concert avec les employeurs, surtout dans des établissements qui ne comptent pas un nombre élevé de salariés.

[343] En champ libre, le fait de favoriser un syndicat de « boutique » empêche par la suite des syndicats indépendants de représenter les salariés, et ce, jusqu'à ce que s'ouvre la période de changement d'allégeance déterminée en fonction de la durée de la convention collective.

[344] Dans le présent dossier, il s'agit d'un syndicat qui a obtenu des adhésions en champ libre, grâce à la collaboration importante de l'employeur. Conformément à l'article 14.1 du Code, cette situation commande que la dissolution de ce syndicat soit ordonnée, entraînant la révocation de l'accréditation et l'annulation des adhésions. Cela permettra aux salariés de l'Hôtel d'exercer véritablement leur liberté d'association, en

32 2011 QCCRT 0456.

choisissant, si bon leur semble, une organisation syndicale indépendante, conformément au Code.

LE SYNDICAT GSI

[345] Considérant la conclusion à laquelle en est venu le Tribunal en regard de la participation de Tidan, le propriétaire de MSC, dans la campagne de syndicalisation de DBRT afin de s'assurer que le Syndicat CSN ou la CSN étende ses tentacules à l'Hôtel, il serait surprenant que l'on se soit arrêté là. Les indices que l'on retrouve dans la campagne de syndicalisation des préposées de GSI permettent de conclure qu'effectivement, elle ne s'est pas arrêtée.

[346] La rapidité de la campagne de signature des cartes d'adhésions, sur deux jours, le nombre d'adhésions, au nombre de quatre, représentant 80 % des effectifs et la période où cela s'est produit, soit durant la formation, avant que l'Hôtel ouvre ses portes sont des indices d'une participation d'un employeur à une campagne de syndicalisation. Il est vrai que le nombre peu élevé de préposées diminue la valeur de cet indicateur. Toutefois, le motif avancé pour tenter d'expliquer la volonté des préposées de se syndiquer, soit qu'elles n'appréciaient pas la gestion d'une représentante de GSI, est peu probant considérant qu'elles étaient depuis peu à l'emploi, étant encore en formation.

[347] Si les éléments s'arrêtaient là, le Tribunal convient qu'il serait difficile de conclure à la participation d'un employeur à la campagne de syndicalisation des préposées aux chambres. Mais, dans le présent dossier, il faut tenir compte de la forte preuve de l'animus antisyndical de Tidan à l'endroit du Syndicat CSN.

[348] De plus, il ne faut pas négliger que c'est le « poteau » de DBRT, déjà salariée de Tidan dans un autre établissement, qui fait signer les cartes aux employés de GSI, sans compter que l'un des signataires de la requête est une préposée aux chambres, l'autre étant Belleville. Comme déjà mentionné, la salariée n'était visiblement pas inquiète des répercussions d'agir à visière ouverte alors que le syndicat n'était pas encore accrédité.

[349] GSI plaide qu'il n'y a pas de preuve de sa participation à la campagne d'organisation du Syndicat GSI, ni qu'elle en ait été informée au préalable. L'interdiction prévue à l'article 12 ne couvre que l'employeur de ses salariés et non un autre employeur. Tidan et GSI sont deux employeurs distincts, qui n'ont pas de lien organisationnel ou de propriété.

[350] Les prétentions de GSI ne tiennent pas compte que les interdictions mentionnées à l'article 12 du Code s'appliquent non seulement à un employeur, mais aussi à une « *personne agissant pour un employeur* ». Cette personne peut être tant physique que morale.

[351] La personne physique qui la représente dans le traitement du dossier de l'accréditation est le représentant de Tidan, Dumoulin. Il est surprenant que ce soit le représentant du client qui traite une requête en accréditation qui vise les salariés du sous-traitant, et qui, de surcroît, négocie la convention collective.

[352] Or, les liens entre Dumoulin et Belleville, qui ont été démontrés et retenus par le Tribunal dans la présente décision, permettent de conclure que le premier, même en admettant qu'il agît pour GSI, a favorisé le Syndicat GSI dans sa campagne de syndicalisation.

[353] Toutefois, ce qui est plus probable, c'est que Tidan, une personne morale, a obtenu l'accord de GSI, lors de l'octroi du contrat, qu'il y aurait la syndicalisation de ses préposées et que c'est le donneur d'ouvrage qui négocierait les conditions de travail qui s'appliqueraient.

[354] Cette conclusion est renforcée par le témoignage de Dumoulin, qui, lorsque questionné sur qui sont ses clients en 2017, mentionne Tidan avec ses huit accréditations et un autre employeur de Sherbrooke. Plus tard, lorsque le Tribunal lui demande pourquoi ne pas avoir mentionné GSI à titre de client puisqu'il négocie la convention collective avec le Syndicat GSI, il déclare que « *c'est un client à part* ».

[355] L'aveuglement volontaire de GSI ne peut faire obstacle à l'application de l'article 12 du Code. Cet article a pour objectif d'interdire à un employeur de participer aux activités d'un syndicat que ce soit de manière directe, indirecte ou détournée. C'est ce qu'ont fait ces personnes, Dumoulin ou Tidan, avec l'autorisation de GSI, car elles ne pouvaient agir ainsi sans son autorisation.

[356] Comme dans le cas du Syndicat de l'hôtel, faisant partie d'un même plan, la dissolution du Syndicat GSI doit être prononcée ainsi que la révocation de l'accréditation et l'annulation des adhésions.

LA REQUÊTE EN RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

[357] À la suite du dépôt de la requête conjointe de MSC et d'Expo, le rapport de l'agent d'accréditation démontre que le Syndicat CSN n'a plus le caractère représentatif pour maintenir son accréditation. Cependant, le syndicat demande le rejet de la requête en révocation au motif que ce résultat a été causé par l'entrave et l'ingérence de MSC. Il allègue de plus que le dépôt de la requête constitue en lui-même une entrave aux activités syndicales.

[358] Le syndicat s'appuie entre autres sur la décision *Syndicat des travailleuses et travailleurs en développement régional de la Mauricie-CSN c. Centre local de*

*développement (CLD) de la MRC de Maskinongé*³³. Jugeant que l'employeur a fait preuve d'ingérence dans les activités syndicales, la Commission rejette une requête en révocation d'une accréditation la jugeant invalide puisque l'employeur a créé les conditions menant à la perte de la représentativité du syndicat :

[53] L'ingérence patronale et son refus catégorique de négocier avec le Syndicat ont contribué à l'impasse. La suspension de l'application du projet de réorganisation a vraisemblablement joué un rôle clé et déterminant dans la démarche pour la révocation d'accréditation. Lorsque la démarche est viciée à la base par l'ingérence, la requête en révocation doit être rejetée.

[54] Les quatre salariés requérants de deuxième part sont venus témoigner qu'ils ne se sentent pas représentés adéquatement par leur Syndicat et que leur insatisfaction remonte à l'époque du lock-out qu'ils ont vécu en 2010. Ils nient l'implication de l'Employeur dans leur démarche et maintiennent ne plus avoir confiance en leur Syndicat.

[55] Malgré leur témoignage sur le caractère libre et volontaire de leur démission respective, l'ingérence de l'Employeur a indéniablement eu un impact sur ces démissions. L'ordonnance d'un scrutin secret n'est pas de nature à remédier à la contravention à l'article 12 puisque le résultat du vote est prévisible et qu'il ne fera que confirmer le succès de l'ingérence patronale.

[56] Rien n'empêche l'Employeur d'aller de l'avant avec son plan de réorganisation. La suspension de son projet, au moment de l'ouverture de la période de maraudage, a eu pour effet d'inciter ses salariés à demander la révocation du Syndicat. La Commission conclut que la démarche est affectée dès le départ d'un vice fondamental de sorte que doivent être considérées nulles tant les démissions que la demande de révocation qui les invoquent.

[Nos soulignements]

[359] Il ne fait pas de doutes à l'esprit du Tribunal que MSC, et par la suite Expo, par ses actions et comportements qui violent les articles 12, 13 et 14 du Code de même que l'article 3 de la Charte, est responsable du fait que le Syndicat CSN ne jouit pas du caractère représentatif prévu au Code pour maintenir son accréditation.

[360] Dans les mois suivant l'obtention de son accréditation, MSC a mis en place un plan visant à se débarrasser du Syndicat CSN, qui s'est poursuivi lors de la reprise des activités. À cette dernière, il a ignoré ce syndicat et agit comme s'il y en avait pas, tenant dans l'ignorance les salariés de son existence et de celle de la convention collective.

[361] MSC plaide qu'il n'y a pas de preuve que les faits qui lui sont reprochés ont eu un impact sur la volonté des salariés de continuer à être représentés par le Syndicat CSN. Or, dans le présent dossier, il ne s'agit pas de la perte du caractère représentatif, qui

³³ 2014 QCCRT 0390. Décision qui a été maintenue en révision interne par une formation de trois commissaires (2015 QCCRT 0083).

aurait pu être interprétée comme la manifestation d'une volonté de ne plus être représenté par le syndicat, mais de l'incapacité du syndicat d'acquérir son caractère représentatif, soit l'adhésion de 50 % plus un des salariés, à la suite de la reprise des activités. La preuve démontre que les actions de MSC sont en grande partie responsables de la perte de crédibilité de ce syndicat ainsi que de sa capacité d'attraction sur les salariés.

[362] Le Syndicat CSN est dans une situation particulière avec la cessation des activités sur une période de plusieurs années. S'il détenait la majorité absolue en 2011, il doit acquérir de nouveau le caractère représentatif en 2017.

[363] Bien que l'objectif initial fût de remplacer le Syndicat CSN par un syndicat placé sous le giron de DBRT, il s'avère que c'est la requête en révocation qui est utilisée pour se départir de l'association accréditée. Le dépôt des requêtes soutenant que les deux syndicats fondés par DBRT étaient dominés a sans doute contribué à renoncer à utiliser les services de Belleville.

[364] Accepter de donner suite à cette requête en révocation serait tolérer que l'on puisse bafouer le droit d'association, élevé au rang de droit fondamental par la Charte. Y faire droit serait de donner préséance à la maxime « *la fin justifie les moyens* ». Or, ces derniers sont une série de gestes illégaux quasi permanents, aggravés par le non-respect de deux ordonnances de tribunaux administratifs, en 2012 et en 2017, de cesser d'entraver les activités syndicales. La requête en vérification des effectifs et en révocation est rejetée.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes pour entrave et ingérence du **Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN** déposées les 24 mai, 28 juin, 7 août et 12 décembre 2017;

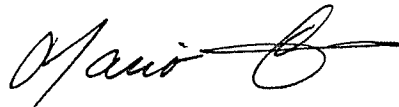
DÉCLARE que **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)** et **9166-9093 Québec inc.** et **Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George)** ont contrevenu à l'article 12 du Code du travail;

ORDONNE à **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)** et **9166-9093 Québec inc.** et **Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George)** de cesser d'entraver les activités du **Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN** et de se conformer à ses obligations à son endroit;

- ACCUEILLE** les plaintes pour congédiement de **Olivier Corbet** et de **Scott Hopkin**;
- DÉCLARE** que **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)** et **9166-9093 Québec inc.** a contrevenu aux articles 3, 12, 13 14 et 15 du Code du travail en congédiant **Olivier Corbet** et **Scott Hopkin**;
- ANNULE** les congédiements de **Olivier Corbet** et de **Scott Hopkin** imposés respectivement les 31 mai et 24 juillet 2017;
- ORDONNE** à **Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George)** de réintégrer **Scott Hopkin** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les dix (10) jours de la signification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)** et **9166-9093 Québec inc.** et à **Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George)** de verser à **Olivier Corbet** et **Scott Hopkin** à titre d'indemnité, dans les dix (10) jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont les ont privés les congédiements;
- ORDONNE** à **Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George)** de cesser et de s'abstenir de faire des pressions sur **Olivier Corbet** et sur **Scott Hopkin**, ainsi que sur tous autres salariés à cause de l'exercice par ceux-ci de leur droit d'association;
- REJETTE** la requête conjointe de **Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)** et **9166-9093 Québec inc.** et **Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George)**, déposée le 8 décembre 2017, demandant la vérification du caractère représentatif du **Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN**;
- DÉCLARE** que **Tidan inc.** a contrevenu à l'article 12 du Code du travail en participant à la formation et aux activités du **Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Le Mount Stephen** et du **Syndicat des préposées aux chambres de GSI Prestige**;
- DÉCLARE** que **GSI Prestige inc.**, par l'intermédiaire de **Tidan inc.**, a contrevenu à l'article 12 du Code du travail en participant à la formation et aux activités du **Syndicat des préposées aux**

chambres de GSI Prestige;

- DISSOUS** le **Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Le Mount Stephen;**
- DISSOUS** le **Syndicat des préposées aux chambres de GSI Prestige;**
- RÉVOQUE** l'accréditation du **Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Le Mount Stephen;**
- RÉVOQUE** l'accréditation du **Syndicat des préposées aux chambres de GSI Prestige;**
- RÉSERVE** sa compétence pour régler toute difficulté résultant du présent dispositif, incluant de le compléter ou de le corriger en cas d'erreur ou d'omission, et déterminer les autres mesures de réparation.



Mario Chaumont

M^e Maude Pepin-Hallé
LAROCHE MARTIN

Pour Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club – CSN,
Olivier Corbet et Scott Hopkin

M^e Marie-Ève Crevier
CREVIER CABINET JURIDIQUE

Pour Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.) et 9166-9093 Québec inc.
et Tidan inc.

M^e Pierre-Marc Hamelin
HAMELIN & VRKIC AVOCATS

Pour Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Le Mount Stephen et Syndicat des préposées
aux chambres de GSI Prestige

CM-2017-2944 CM-2017-2987 CM-2017-3648 CM-2017-4366
CM-2017-4478 CM-2017-6453 CM-2017-6458

72

M^e J. Stéphane Lacroix
LACROIX GASCON AVOCATS
Pour Expo Hospitality Management Ltd. (Bar George)

M^e Robert E. Boyd
CAIN LAMARRE S.E.N.C.R.L. / AVOCATS
Pour GSI Prestige inc.

Date de la dernière audience : 30 août 2018
/nl