

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1275617-71-2205
Dossier accréditation : AM-1002-0485

Montréal, le 24 mai 2022

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Maude Pepin Hallé

Teamsters Québec, local 1999
Partie demanderesse

c.

Molson Canada 2005
Partie défenderesse

ORDONNANCE PROVISOIRE

L'APERÇU

[1] Le 12 mai 2022, le local 1999 des Teamsters Québec demande au Tribunal de rendre une ordonnance provisoire¹ afin que Molson Canada 2005 cesse d'utiliser les services de 34 personnes, et ce, jusqu'à ce qu'une ordonnance soit rendue sur le fond de sa plainte pour utilisation de briseurs de grève². Ce nombre a été réduit à 15 à la suite

¹ Paragraphe 3° du deuxième alinéa de l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, la LITAT.

² Article 109.1 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, le Code.

d'engagements pris par l'employeur tant au présent dossier que d'autres déjà souscrits dans un précédent³.

[2] Selon le syndicat, onze de ces derniers sont des salariés exclus de l'unité de négociation qui remplissent présentement des fonctions des salariés en grève, et ce, en contravention de l'article 109.1 g) du Code⁴.

[3] L'employeur reconnaît que ces onze personnes accomplissent des tâches des salariés en grève. Cependant, il affirme que ce sont des cadres œuvrant normalement dans les établissements visés par l'accréditation du syndicat et embauchés avant le début de la phase des négociations.

[4] Le syndicat ajoute que l'employeur utilise les services de quatre travailleurs employés par deux sous-traitants pour remplir les fonctions des salariés en grève⁵.

[5] L'employeur répond que les sous-traitants poursuivent les tâches qu'ils effectuaient avant le déclenchement de la grève et qu'il peut conséquemment continuer à recourir à leurs services.

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

- Est-ce qu'il y a apparence de droit que les onze personnes suivantes ont le statut de salarié?

Yanick Dumoulin, Jade Frigon, Jonathan Lessard, Simon Bouchard, Mathieu Desmarteaux, Mathieu Blais, Charles Quenneville, Francis Désilets, Eloïse Girard, Miguel Crête Bouchard et Éric Armstrong.

- Est-ce qu'il y a apparence de droit que l'employeur a utilisé les services de sous-traitants à l'encontre des dispositions du Code?
- Le cas échéant, est-ce que le syndicat subira un préjudice irréparable si les ordonnances provisoires ne sont pas rendues et en faveur de qui penche la prépondérance des inconvénients?

³ *Molson Canada 2005 c. Teamsters Québec, local 1999*, 2022 QCTAT 1788 : Pierre l'Écuyer, Katia Cormier, Danny Perron, Nicolas Ouellet, Hugo Lefebvre, Patrice Brunet, Maxime Gauvin, Jonathan Gravel.

⁴ Article 109.1 g) du Code.

⁵ Article 109.1 b) du Code.

[7] Le Tribunal constate une apparence de droit voulant que dix des onze personnes précédemment identifiées sont des salariés.

[8] Il conclut aussi qu'à première vue, l'employeur a eu recours aux services des sous-traitants pour remplir des fonctions des salariés en grève au-delà de ce qui était normalement effectué avant le déclenchement de celle-ci.

[9] Dans les deux cas, cela constituerait un geste prohibé par le Code. Le Tribunal considère que le syndicat subirait un préjudice irréparable s'il n'intervenait pas et que la prépondérance des inconvénients le favorise.

[10] Il ordonne à l'employeur de cesser d'utiliser les services des dix personnes pour remplir les fonctions des salariés en grève ainsi que ceux des sous-traitants pour accomplir, au-delà du temps d'intervention normalement effectué avant le déclenchement de la grève, les tâches partagées avec les salariés de l'unité de négociation, et ce, jusqu'à ce qu'une ordonnance au mérite soit rendue.

LE CONTEXTE

[11] Le syndicat est accrédité pour représenter les salariés suivants dans plusieurs établissements⁶ de l'employeur:

« Tous les employés au sens du Code du travail à l'exception des salariés de bureau, des préposés au nettoyage des bureaux, des employés de laboratoires, des gardiens de sécurité et des laveurs de camions. »

[12] En outre du présent recours, d'autres ont été intentés devant le Tribunal depuis le déclenchement le 25 mars dernier d'une grève générale illimitée de quelque 435 salariés :

- Une première plainte est déposée par le syndicat le 28 mars pour utilisation de briseurs de grève, laquelle est assortie d'une demande d'ordonnance provisoire. L'employeur s'engage alors à cesser d'utiliser les services de onze des personnes identifiées par le syndicat dans sa plainte et le Tribunal l'ordonne aussi à l'égard d'une personne⁷. Il rejette les prétentions à l'égard de quatre autres. L'instance sur le fond des demandes est en cours.
- Une seconde demande est logée le même jour par laquelle l'employeur requiert une ordonnance pour obtenir le droit d'utiliser les services de neuf salariés visés par l'unité de négociation afin d'assurer la protection de ses biens pendant la

⁶ Dont une usine de production à Longueuil (brasserie) et un centre de distribution sur la rue Dickson à Montréal.

⁷ *Molson Canada 2005 c. Teamsters Québec, local 1999*, précitée, note 3.

grève⁸. Le Tribunal y fait droit le 22 avril⁹ aux seules fins de conservation des biens et pour éviter la destruction ou la détérioration grave de certaines matières périssables. Il précise toutefois que ces activités ne peuvent permettre la continuation de la production à d'autres fins.

[13] Parallèlement à ces recours, le syndicat demande au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale¹⁰ le 30 mars dernier de dépêcher un enquêteur afin de s'assurer du respect par l'employeur de l'article 109.1 du Code. L'enquête se déroule du 4 avril au 3 mai 2022.

[14] Le rapport conclut que l'employeur contreviendrait à l'article 109.1 du Code en utilisant illégalement les services de 39 personnes.

[15] L'employeur s'était déjà engagé à cesser d'utiliser les services des gestionnaires des ventes situés dans un établissement non visé par l'unité de négociation. Ceux-ci ne doivent pas se trouver dans un camion utilisé par les salariés de l'unité d'accréditation responsables de la livraison des produits, et ce, jusqu'à ce que la question soit tranchée au mérite. Huit nouvelles personnes sont visées par la présente demande pour lesquelles l'employeur formule ce même engagement soit : Anthony Hawey, Marc-André Lussier, Simon Bellefleur, Olivier Desrosiers, Michel Germain, Danny Nichols, Danny Ouellet et Ghyslain Durand.

[16] L'employeur s'est également engagé à ne plus recourir aux services de Stéphane Fournier, Guillaume Choquette et Denis Vincelette pour effectuer du travail normalement accompli par les salariés en grève, et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur le fond des demandes.

L'ANALYSE

[17] L'ordonnance de sauvegarde est une procédure d'urgence destinée à prévenir ou faire cesser de manière provisoire une atteinte à des droits et permet d'assurer l'application diligente et efficace du Code¹¹. Ce pouvoir discrétionnaire s'exerce pour « *favoriser un règlement rapide et pacifique des conflits de travail et d'assurer l'équilibre du rapport de force entre les parties en période de négociation collective* »¹².

⁸ Article 109.3 du Code.

⁹ *Molson Canada 2005 c. Teamsters Québec, local 1999*, 2022 QCTAT 1893.

¹⁰ Article 109.4 du Code.

¹¹ Alinéa 3 de l'article 1 de la LITAT.

¹² *Syndicat des travailleurs de Demix Béton (St-Hubert) — CSN c. Demix Béton, une division de Groupe CRH Canada inc.*, 2020 QCTAT 3604, par. 47.

[18] Trois critères¹³ doivent normalement être satisfaits pour rendre une ordonnance provisoire :

- 1) une apparence de droit à obtenir les ordonnances recherchées ou une question sérieuse à trancher¹⁴;
- 2) la probabilité d'un préjudice sérieux ou irréparable dans le cas où elles n'étaient pas émises;
- 3) dans certains cas, démontrer un préjudice plus important que celui subi par l'autre partie si l'ordonnance était rendue.

[19] Leur analyse doit se faire globalement¹⁵. Au stade provisoire, le Tribunal n'a pas à trancher le mérite des positions des parties. Cependant, plus l'apparence au droit d'obtenir les ordonnances au fond est claire, moins il est nécessaire de considérer les autres critères¹⁶. Inversement, lorsqu'une preuve contradictoire est administrée par déclarations assermentées, l'examen du préjudice sérieux ou irréparable subi et de la prépondérance des inconvénients permet au Tribunal de déterminer de l'opportunité de rendre des ordonnances provisoires.

[20] Dans le présent dossier, la preuve est principalement constituée du rapport des enquêteurs dans lequel les déclarations spontanées des personnes interrogées sont consignées¹⁷, de descriptions des fonctions et d'organigrammes de la structure des emplois. Le syndicat a produit une déclaration assermentée du représentant syndical présent lors de l'enquête du 4 avril dernier. L'employeur a pour sa part communiqué trois déclarations assermentées, soit du directeur général de la brasserie, des chefs sénior entrepôt de la brasserie et transformation et planification – SAC.

EST-CE QU'IL Y A APPARENCE DE DROIT QUE LES ONZE PERSONNES SONT DES SALARIÉS?

[21] Selon le syndicat, onze salariés exclus de son unité d'accréditation effectuent illégalement les tâches des salariés en grève. Il affirme qu'ils n'ont pas d'autorité patronale et ne sont pas des représentants de l'employeur.

¹³ *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD) c. Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.*, 2003 QCCRT 0053.

¹⁴ Voir par exemple : *Groupe CRH Canada inc. c. Beauregard*, 2018 QCCA 1068, par. 25 à 28.

¹⁵ *Syndicat des métallos, section locale 6486 c. Zinc Électrolytique du Canada limitée*, 2017 QCTAT 1298, par. 60.

¹⁶ *Val-Bélair c. Entreprises Raymond Denis inc.*, 1993 CanLII 3664 (QCCA).

¹⁷ Sur la valeur probante et le rôle du rapport des enquêteurs au stade provisoire : *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (C.S.D.) c. Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.*, 2003 QCCRT 0152, par. 58 à 60.

[22] Au contraire, l'employeur allègue qu'il peut utiliser leurs services, car ce sont des cadres des établissements où le conflit est en cours.

[23] Tous ont été embauchés avant le début de la phase des négociations.

[24] Au stade de l'ordonnance provisoire, le Tribunal doit vérifier si le syndicat démontre l'apparence d'une atteinte vraisemblable au Code, soit en l'espèce que les employés visés ne sont pas des représentants de l'employeur au sens de l'article 109.1 g) du Code.

[25] L'affaire *Groupe Jean-Coutu*¹⁸ élabore ainsi le cadre d'analyse pertinent :

[31] Précisons, encore une fois, qu'au stade provisoire, le rôle du Tribunal n'est pas d'évaluer en détail chacune des tâches des personnes visées, mais de déterminer avec la preuve succincte si à première vue nous sommes en présence de personnes qui sont des représentants de l'employeur. Cette décision pourrait être sujette à changer en fonction de la preuve présentée pour le fond du litige.

[26] La notion de salarié définie au Code¹⁹ doit être interprétée de façon large et libérale²⁰. Incidemment, celle de représentant de l'employeur²¹ doit l'être de manière restrictive. Le Tribunal²² rappelait ces principes récemment dans un contexte de contravention aux dispositions anti-briseurs de grève.

[27] Le doute sur le statut profite au droit de pouvoir bénéficier des protections du Code comme précisé par la Cour d'appel²³ en ces termes: « *Il ne faut pas oublier que le droit à la syndicalisation est un droit fondamental de la personne et qu'en cas de doute, il vaut mieux en assurer la promotion que la négation.* »

[28] Les auteurs²⁴ résument ainsi les critères jurisprudentiels pour distinguer les statuts de salarié et représentant de l'employeur :

389 – Formes de gérances – [...] En fait, l'exclusion frappe toutes les personnes qui exercent une fonction de gérance dans l'entreprise, que les prérogatives de gérance se

¹⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC entrepôt — CSN c. Groupe Jean Coutu (PJC) inc.*, 2020 QCTAT 4209.

¹⁹ Article 1 l) du Code.

²⁰ Voir par exemple : *Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQ) c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent (Centre de santé et de services sociaux de Kamouraska)*, 2016 QCTAT 4269.

²¹ Article 1 l) par. 1 du Code.

²² *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2021 QCTAT 3930, demande de pourvoi en contrôle judiciaire, 500-17-119468-216, 22 décembre 2021.

²³ *Natrel inc. c. Tribunal du travail*, D.T.E. 2000T-331 (C.A.).

²⁴ Robert P. GAGNON et LANGLOIS AVOCATS, *Le droit du travail du Québec*, 7^e édition, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 348.

manifestent ou s'exercent à l'endroit du personnel, ou à l'endroit des tiers, ou encore par la faculté de déterminer les politiques de gestion et d'exploitation de l'entreprise.

390 – *Gestion du personnel* – Relativement au pouvoir de gérance exercé auprès du personnel de l'entreprise, la notion de « représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés » est certes beaucoup plus significative dans le contexte contemporain que le terme « contremaître ».

À cet égard, il importe d'abord de retenir qu'il n'est pas nécessaire, selon la jurisprudence, de posséder les pouvoirs discrétionnaires d'engagement et de congédiement pour être considéré comme un représentant de l'employeur; la présence dans les fonctions de l'employé de différents éléments constitutifs du pouvoir de gérance comme la faculté d'assigner le travail, d'en contrôler l'exécution, de le surveiller et de l'évaluer pourra suffire. Encore là, l'importance des pouvoirs exercés, la fréquence de leur exercice, le caractère décisionnel ou consultatif des interventions ainsi que le degré d'autonomie ou de discrétion de l'employé pourront être pris en considération. Il est toutefois reconnu que la simple autorité à caractère professionnel d'un employé à l'égard de salariés ne suffit pas à le priver lui-même de ce statut de salarié. Cette autorité à caractère professionnel peut ainsi prendre la forme d'une responsabilité de répartition du travail entre les salariés, de planification, de direction et même de surveillance de la qualité de ce travail. Cette situation se rencontrera particulièrement dans les activités à caractère technique et professionnel.

[Références omises, nos soulignements]

[29] Qu'en est-il dans le présent dossier?

Responsables du processus

[30] Yanick Dumoulin et Jade Frigon sont des responsables du processus à l'usine de Longueuil, respectivement pour les cellules de production d'emballage (1) des canettes et (2) des bouteilles et du fût. Tous deux relèvent du directeur de l'emballage. Un baccalauréat en gestion des opérations, ingénierie, science, ou administration est exigé pour occuper le poste.

[31] Le premier déclare aux enquêteurs avoir dix salariés sous lui sans pour autant que cette supervision ne soit définie. Cependant, il mentionne que c'est le contremaître qui distribue les heures en temps supplémentaire ou accorde les congés²⁵. La seconde leur affirme ne pas avoir d'employé sous son autorité.

[32] La description de leurs postes ne fait référence à aucune fonction relevant de l'autorité patronale. Principalement, leur rôle est d'analyser et améliorer le processus de production. Ils doivent aussi « *coacher* » les équipes de production pour « *optimiser* » les opérations. Comme le titre d'emploi l'indique, ils sont responsables d'un processus. Leurs tâches sont articulées autour de celui-ci et non sur la gestion des personnes qui y participent si ce n'est que pour les former. Or, la formation pour l'accomplissement de

²⁵ Les parties informent le Tribunal en cours de représentation que ce sont les coordonnateurs qui agissent comme contremaîtres des salariés.

tâches n'est pas un élément déterminant pour constater l'exclusion d'une personne du statut de salarié.

[33] L'affirmation voulant qu'ils exercent en substance le même rôle que deux autres personnes qui n'ont pas été qualifiées de salariés par les inspecteurs ne l'est pas non plus. La description de poste de ces deux autres personnes n'a pas été déposée.

[34] Il est vrai que la déclaration assermentée du directeur général de la brasserie mentionne « *un rôle partagé de gestion des employés avec les coordonnateurs en poste ainsi que l'employé occupant les fonctions de Line Lead* »²⁶. Cependant, une telle affirmation vague ne permet pas de conclure qu'il s'agit du partage de tâches relevant de l'autorité patronale d'un représentant de l'employeur.

[35] Le fait qu'ils soient considérés « *comme ayant plus de responsabilités que les coordonnateurs, soit les superviseurs en charge des équipes de travail* » et détiennent « *la responsabilité de l'atteinte des objectifs et de prendre les décisions découlant de l'analyse des indicateurs de performance, entre autres en donnant les instructions requises aux équipes de travail* »²⁷ n'est pas contradictoire avec la prétention syndicale que tous deux sont des professionnels qui détiennent des responsabilités importantes dans la production, mais sans autorité hiérarchique sur les salariés de l'unité.

[36] En fait, quoique les fonctions de ces deux personnes semblent importantes, elles ne le sont pas au point de les qualifier à première vue de représentants de l'employeur au-delà de l'autorité à caractère professionnel.

[37] Il y a plusieurs exemples où le Tribunal a conclu qu'un professionnel ayant un impact important sur l'accomplissement du travail des salariés, voire même qui conseille des gestionnaires encadrant des salariés, n'est pas pour autant représentant de l'employeur²⁸.

[38] Finalement, la proportion très élevée alléguée par l'employeur d'un cadre pour environ quatre salariés²⁹ ajoute à l'apparence qu'ils ne sont pas des représentants dans leurs relations avec les salariés³⁰.

²⁶ Déclaration assermentée de Tim Crease, par. 11 et 23.

²⁷ Déclaration assermentée de Tim Crease, par. 10, 12, 22 et 24.

²⁸ Voir pour exemples : *Syndicat des employé-es du Pavillon du Parc – CSN c. Pavillon du Parc inc*, 2013 QCCRT 0415, par. 102 à 106; *Commission scolaire Seigneurie c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section 2416*, 1983 CanLII 3288 (QCTT).

²⁹ Inclus ou non dans l'unité.

³⁰ Le rapport des enquêteurs fait état de 435 salariés en grève. Selon la liste des employés annexée au rapport d'enquête, il y aurait aussi 44 salariés non syndiqués au 6 avril 2022. L'employeur déclarait l'existence de plus de 175 cadres.

[39] Le Tribunal considère qu'il y a une apparence de droit à la prétention syndicale voulant que Yannick Dumoulin et Jade Frigon sont visés par l'interdiction prévue à l'article 109.1 g) du Code.

Responsables maintenance

[40] Jonathan Lessard et Simon Bouchard sont des responsables de la maintenance à l'usine de Longueuil. Tous deux ont déclaré aux enquêteurs n'avoir aucun employé sous leur autorité. La description d'emploi fournie par l'employeur aux enquêteurs confirme ces affirmations. Ils travaillent en équipe avec les autres responsables de production pour s'assurer de l'optimisation de la maintenance des lignes de production. Ils sont la liaison entre l'équipe opérationnelle et l'équipe de maintenance.

[41] Aucune des responsabilités énumérées dans leur description d'emploi ne réfère à un geste de représentant de l'employeur auprès de salariés.

[42] Comme pour les responsables de processus, le directeur général de la brasserie affirme qu'ils peuvent partager la gestion des employés, qu'ils ont plus de responsabilités que les coordonnateurs et qu'ils sont imputables de l'atteinte des indicateurs de performance³¹.

[43] À nouveau, ces affirmations sont trop vagues à ce stade-ci pour écarter les déclarations de Jonathan Lessard et Simon Bouchard aux enquêteurs et la description d'emploi communiquée par l'employeur dans le cours du processus d'enquête.

[44] Pour les mêmes motifs que pour les responsables de processus, le Tribunal constate qu'il y a apparence de droit à première vue et qu'ils sont plutôt des salariés visés par l'interdiction prévue à l'article 109.1 g) du Code et non des représentants de l'employeur.

Planificateurs de maintenance

[45] Mathieu Desmarteaux, Charles Quenneville et Mathieu Blais sont des planificateurs de maintenance à l'usine de Longueuil. Ils ont pour fonction « *d'établir et d'assurer la planification des tâches qui doivent être exécutées par les salariés syndiqués* »³².

[46] Le premier déclare aux enquêteurs avoir environ 30 employés sous son autorité pour lesquels il autorise les congés et s'occupe des mesures disciplinaires. Le second

³¹ Déclaration assermentée de Tim Crease, par. 34 à 36, 46 à 48.

³² Déclaration assermentée de Tim Crease, par. 52, 58 et 64.

affirme plutôt n'avoir aucun employé sous sa supervision. Le troisième n'a pas été rencontré.

[47] Subséquemment à ces déclarations contradictoires, les enquêteurs ont demandé à l'employeur de clarifier le rôle de ces trois personnes à l'égard des congés et des mesures disciplinaires.

[48] L'employeur a alors indiqué :

Ces trois personnes effectuent le même rôle, mais en soutien avec des groupes clients différents. Ils ont des responsabilités de planification des tâches et travaux effectués par les employés syndiqués. C'est à eux que revient la responsabilité de planifier et ordonnancer les tâches de maintenance, en prévoyant les ressources humaines (employés syndiqués) et matérielles pour chacune des tâches planifiées. Ils ne sont toutefois pas les superviseurs directs des employés (pas d'impact sur les congés et mesures disciplinaires), mais ont un impact considérable sur le travail effectué par les employés syndiqués.

[Nos soulignements]

[49] Le directeur général de la brasserie admet dans sa déclaration qu'ils ne supervisent pas directement le travail des salariés mais « *particip[ent] à cette supervision conjointement avec les coordonnateurs en poste, qui ont ultimement la responsabilité d'intervenir au besoin* »³³. Il ajoute qu' « *à ce titre, [ils peuvent] être appelé[s] à participer à toute enquête disciplinaire et à l'imposition de mesures* »³⁴.

[50] Le représentant du syndicat déclare qu'à sa connaissance, Mathieu Desmarteaux n'a jamais donné de mesure disciplinaire et que ce sont plutôt les gestionnaires d'équipe Électrique et Mécanique qui autorisent les congés et signent les mesures disciplinaires³⁵. Comme Mathieu Desmarteaux a été embauché en juillet 2021³⁶, une telle connaissance personnelle du représentant syndical pour une période de dix mois est plausible.

[51] Au stade provisoire, le Tribunal retient la réponse initiale de l'employeur aux enquêteurs, soit que les planificateurs de maintenance n'ont pas d'impact sur les congés et mesures disciplinaires. « *[P]ouvoir être appelés* » à participer à des enquêtes disciplinaires et à imposer des mesures évoque une éventualité. Or, lorsque vient le temps de déterminer les tâches d'un employé, le Tribunal retient ce qui est réellement accompli plutôt que ce qui pourrait hypothétiquement l'être.

[52] Pour les mêmes motifs mentionnés aux titres d'emploi qui précèdent et pour les faits soumis en preuve, le Tribunal décide que le syndicat a démontré l'apparence à un

³³ Déclaration assermentée de Tim Crease, par. 54, 60 et 66.

³⁴ Déclaration assermentée de Tim Crease, par. 55, 61 et 67.

³⁵ Déclaration assermentée de Giovanni Spallone, par. 30 et 31.

³⁶ Liste des employés annexée au rapport d'enquête.

droit que Mathieu Desmarteaux, Mathieu Blais³⁷ et Charles Quenneville ne sont pas des représentants de l'employeur. Étant eux-mêmes à première vue des salariés, ils ne peuvent remplir les fonctions de ceux en grève.

Spécialiste qualité

[53] Francis Désilet est un spécialiste qualité et déclare aux inspecteurs n'avoir aucun employé sous sa supervision. Selon sa description d'emploi, il relève de la chef sénior qualité. Il est responsable du programme de gestion de la qualité et de la sécurité alimentaire, de la mise à jour des programmes et soutient les équipes de production dans l'opérationnalisation des processus. Il doit être titulaire d'une technique en chimie-biologie et détenir cinq ans d'expérience.

[54] L'employeur prétend qu'il est un cadre puisque celui-ci l'engage auprès de fournisseurs dans le maintien de la qualité des matières premières et qu'il forme les équipes de production pour s'assurer du respect des programmes de sécurité alimentaire³⁸.

[55] Même en prenant pour avérées les affirmations de l'employeur, ces responsabilités ne s'apparentent pas à première vue au niveau requis pour avoir le statut de représentant de l'employeur. Le fait qu'il contacte des fournisseurs et puisse prendre des engagements pour l'employeur afin de respecter les règles de sécurité alimentaire s'inscrit en apparence dans l'autorité professionnelle d'un salarié. Il paraît plutôt être un salarié de laboratoire ou de bureau exclu de l'unité de négociation en grève.

[56] Le Tribunal constate qu'il y a une apparence de droit que Francis Désilet est un salarié et que l'employeur ne peut utiliser ses services pour remplir les fonctions des salariés en grève.

Spécialistes santé sécurité et environnement

[57] Éloïse Girard et Miguel Crête Bouchard sont des spécialistes santé sécurité et environnement. Ils affirment aux inspecteurs n'avoir aucun employé sous leur autorité. Ils relèvent du chef de santé et sécurité. Ils agissent comme conseillers dans l'élaboration et la mise en œuvre des procédures pour assurer la santé et la sécurité en milieu de travail. Ils assistent les coordonnateurs dans les enquêtes d'incidents et la mise en œuvre de correctifs. Ils développent des outils de formation et forment les salariés syndiqués.

[58] Ni la description d'emploi, ni la déclaration du directeur général ne font mention qu'ils siègent sur des comités paritaires pour y représenter l'employeur ou qu'ils

³⁷ Celui-ci n'a pas été rencontré par les inspecteurs qui indiquent s'être fiés aux déclarations de ses deux collègues détenant le même titre d'emploi.

³⁸ Déclaration assermentée de Tim Crease, par. 69 à 75.

détiennent « *un degré d'autorité qui va bien au-delà de la simple autorité à caractère professionnelle* »³⁹.

[59] Dans ces circonstances, le Tribunal a déjà attribué le statut de salarié à des conseillers en santé et sécurité⁴⁰.

[60] Le Tribunal constate que le syndicat démontre une apparence de droit que Éloïse Girard et Miguel Crête Bouchard sont des salariés et donc à obtenir les ordonnances recherchées visant à interdire à l'employeur d'utiliser leurs services pour remplir les fonctions des salariés en grève.

Répartiteur

[61] Éric Armstrong est répartiteur et affirme aux inspecteurs n'avoir aucun employé sous son autorité. Il relève de la coordonnatrice transformation et planification. Aucune description d'emploi n'est déposée contrairement aux précédentes fonctions analysées.

[62] Cependant, le chef de transformation et planification - SAC déclare qu'Éric Armstrong a déjà été impliqué dans l'imposition de mesures disciplinaires par le passé, dans les choix de mise à pied et la distribution des heures rémunérées en temps supplémentaire⁴¹. Bien qu'aucun événement ne soit identifié, ces affirmations, prises pour avérées, constituent des allégations précises de l'exercice de l'autorité patronale. De plus, un autre répartiteur⁴² a indiqué aux enquêteurs avoir l'autorité pour accorder des congés et imposer des mesures disciplinaires auprès d'une quarantaine de salariés. Celui-ci occupe un poste au même rang qu'Éric Armstrong.

[63] S'il est vrai que le titre de répartiteur peut laisser croire à un poste technique de distribution des routes, l'employeur établit par prépondérance des probabilités, au stade provisoire, qu'Éric Armstrong agit comme représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.

[64] Le Tribunal rejette la demande du syndicat à cette étape-ci pour obtenir les conclusions recherchées à l'égard d'Éric Armstrong puisqu'il n'a pas fait la démonstration de l'existence d'une question sérieuse à trancher.

³⁹ *A contrario*, voir par exemple : *Syndicat des employés de bureau de la Ville de Thetford Mines c. Thetford Mines (Ville)*, 2012 QCCRT 0532.

⁴⁰ *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Le Géant c. Régie intermunicipale Le Géant*, 2013 QCCRT 0466.

⁴¹ Déclaration assermentée de Jean-François Noël, par. 8 à 10.

⁴² Daniel Dion.

EST-CE QU'IL Y A APPARENCE DE DROIT QUE L'EMPLOYEUR A UTILISÉ DES SOUS-TRAITANTS À L'ENCONTRE DES DISPOSITIONS DU CODE?

[65] Le syndicat affirme que l'employeur engage des sous-traitants pour effectuer des tâches normalement accomplies exclusivement par les salariés en grève ou de façon partagée, ou encore au-delà de la quantité d'interventions habituelles. Il allègue que les trois comportements sont interdits par le Code.

[66] L'employeur précise que les constats réalisés par les enquêteurs au premier jour de la grève ne reflètent pas la quantité de travail accompli depuis lors par les sous-traitants. Il affirme que ceux-ci octroient les mêmes services de support depuis 2014 pour DRL Systems et 2019 pour SSI Schäfer. Il explique que ces services ne sont pas normalement effectués par les salariés.

[67] L'article 109.1 b) du Code interdit d'utiliser les services d'un sous-traitant pour remplir les fonctions d'un salarié en grève. L'objectif de cette interdiction est d'assurer le maintien du statu quo prévalant avant le début de la grève et de bloquer l'apport de sang neuf⁴³.

[68] C'est ainsi que le Tribunal a permis à plusieurs reprises qu'un employeur continue d'utiliser les services d'un sous-traitant pendant une grève ou un lock-out pour des tâches qu'il effectuait normalement avant⁴⁴.

[69] S'agissant d'une exception à une interdiction, elle doit être interprétée restrictivement. Cette disposition interdit donc d'augmenter le recours en quantité d'heures de ce qui était normalement accompli par le sous-traitant⁴⁵. De plus, ce doit être pour les tâches de la même nature que celles qui étaient effectuées auparavant si elles sont partagées avec les fonctions de l'unité de négociation.

Les tâches normalement effectuées par les sous-traitants

[70] Le représentant syndical déclare que le sous-traitant DRL ne faisait que de la formation des salariés avant le déclenchement de la grève pour l'utilisation de la machine ASRS⁴⁶. Le chef senior de l'entrepôt affirme plutôt que cette entreprise fournit des services depuis 2014 pour les soutenir dans l'utilisation de la machine *evolution* acquise

⁴³ *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, [1984] C.A. 327.

⁴⁴ *Syndicat du personnel du transport adapté de la STS (CSN) c. Société des transports de Sherbrooke (STS)*, 2007 QCCRT 0043; *Syndicat des travailleurs-euses de l'hôtel des Seigneurs de Saint-Hyacinthe – CSN c. Silverbirch No. 13 Operations Limited Partnership (Hôtel des Seigneurs)*, 2012 QCCRT 0604, par. 33; *Syndicat des employés de l'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186 SCFP c. Université de Montréal*, 2019 QCTAT 1778.

⁴⁵ Voir par exemple *Syndicat des travailleurs de Demix Béton (St-Hubert) — CSN c. Demix Béton, une division de Groupe CRH Canada inc.*: précitée, note 12, par. 61 et 62.

⁴⁶ Automated Sorting and Retrieval System.

alors. En fait, il explique que le système ASRS relèverait plutôt du sous-traitant SSI Schäfer qui offre des services depuis 2019 de support à l'implantation et à l'opération par l'entremise de son représentant Shah Dhruv.

[71] Selon l'employeur, les services offerts par le sous-traitant DRL⁴⁷ depuis 2014 sont les suivants pour la machine *evolution* :

Support Mécanique : des techniciens effectuent des travaux de réparation ou de remise en état lors de tout problème mécanique ou encore dans le but de faire de la maintenance préventive.

Support PLC – Automates programmables : que ce soit dans l'établissement ou à distance, des techniciens offrent du support pour les opérations lorsqu'un problème d'exécution survient sur les équipements;

Support informatique : que ce soit dans l'établissement ou à distance, des spécialistes de DRL Systems sont disponibles, en tout temps, pour fournir les outils et l'assistance nécessaires lors de problèmes informatiques avec l'équipement.

[72] Le syndicat affirme que les fonctions des salariés incluent la maintenance mécanique comme le démontreraient les titres d'emploi contenus à la convention collective.

[73] Pour l'analyse au stade provisoire, le syndicat ne démontre pas en apparence que les tâches de support à la machine *evolution* et au système ASRS étaient effectuées exclusivement par les salariés avant le déclenchement de la grève. Non seulement la déclaration du représentant syndical est laconique sur le sujet, mais les échanges techniques par messages textes du 25 mars entre les quatre personnes employées par les sous-traitants démontrent une grande connaissance du système et des produits de l'employeur. Ces captures d'écran attestent plutôt de leur expérience à opérer les installations de l'employeur de façon usuelle et non pas uniquement pour des interventions ciblées.

[74] Dans ces circonstances, le Tribunal retient qu'à première vue, les deux sous-traitants partageaient normalement certaines tâches effectuées par les salariés en grève avant le déclenchement du conflit.

Tâches partagées entre les salariés et les sous-traitants

[75] Le syndicat prétend que le Code interdit de continuer à utiliser les services du sous-traitant même lorsque ces tâches étaient partagées avant le déclenchement d'un conflit. Il prend appui de l'affaire *Journal de Montréal*⁴⁸ où la Commission des relations

⁴⁷ Les personnes qui auraient travaillé pour rendre des services dans l'établissement sont Phil Cotnoir, Charles Éthier et Samuel Poirier.

⁴⁸ *Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN) c. Journal de Montréal, division de Groupe Quebecor inc.*, 2010 QCCRT 0265.

du travail, la CRT, a interdit à l'employeur de recourir aux services d'un sous-traitant pour accomplir des tâches que des cadres accomplissaient avant le lock-out.

[76] L'argument présenté par le syndicat a spécifiquement fait l'objet d'un examen par la CRT dans l'affaire de *l'Hôtel des Seigneurs*⁴⁹ qui l'a rejeté. Jusqu'à maintenant, la jurisprudence a permis aux sous-traitants de continuer à faire leur travail, même si des salariés en grève les exécutaient aussi⁵⁰. Au stade provisoire, le syndicat n'a pas fait la démonstration d'une apparence de droit à l'ordonnance recherchée, soit d'interdire à l'employeur d'utiliser les services des sous-traitants pour des tâches qu'ils effectuaient normalement avant la grève.

Le 25 mars 2022

[77] Cependant, les messages textes échangés le jour du déclenchement de la grève semblent révéler que les sous-traitants ont dépassé la quantité de travail normalement effectuée. L'un des représentants de l'employeur déclare sous serment qu'il s'agissait de circonstances propres au départ des salariés en grève qui ont nécessité un plus grand nombre d'interventions⁵¹. Cela confirme qu'en apparence, l'employeur a eu recours le 25 mars 2022 aux services des sous-traitants pour remplacer la proportion du travail normalement effectuée par les salariés en grève. Or, c'est justement ce qui est interdit.

[78] Même si le chef sénior de l'entrepôt allègue avoir « *donné le mot d'ordre de ne pas effectuer du travail normalement fait par les syndiqués* »⁵², le Tribunal dans les circonstances constate que le syndicat a fait la démonstration d'une apparence de droit à obtenir que l'employeur ne puisse utiliser les services des personnes employées par les sous-traitants pour une durée d'intervention supérieure à ce qui était normalement effectué avant le déclenchement de la grève, quant aux tâches partagées avec les salariés en grève.

EST-CE QUE LE SYNDICAT SUBIRA UN PRÉJUDICE IRRÉPARABLE SI LES ORDONNANCES PROVISOIRES NE SONT PAS RENDUES ET EN FAVEUR DE QUI PENCHE LA PRÉPONDÉRANCE DES INCONVÉNIENTS?

[79] En matière d'ordonnance provisoire visant à empêcher ce qui en apparence constitue une violation des dispositions anti-briseurs de grève, le Tribunal⁵³ considère que le critère du préjudice irréparable et la prépondérance des inconvénients penchent généralement en faveur du syndicat pour les motifs qui suivent :

⁴⁹ Précitée, l'affaire *Silverbich*, note 44, par. 17 à 33.

⁵⁰ *Id.*, par. 33. Voir aussi les affaires *STS* et *Université de Montréal*, précitées, note 44.

⁵¹ Déclaration assermentée de Paul Guichard, par. 20 à 22.

⁵² *Id.* par. 18.

⁵³ *Molson Canada 2005 c. Teamsters Québec, local 1999*, précitée, note 3.

[41] En outre, le syndicat subit un préjudice irréparable si le Tribunal n'intervient pas à ce stade. Ce préjudice découle du droit au respect d'une disposition d'ordre public et il ne peut être compensé que par l'application du Code. De plus, le maintien du rapport de force entre les parties ne peut être réparé monétairement.

[42] Enfin, la prépondérance des inconvénients est également favorable au syndicat concernant Yanick David. Si l'ordonnance provisoire n'est pas rendue et qu'il appert au fond que l'employeur a contrevenu aux dispositions du Code, ce dernier se trouve à profiter d'une situation illégale pendant l'instance. Si au contraire, la conclusion est qu'il n'a pas contrevenu au Code, il ne subit pas de préjudice, puisque l'ordonnance recherchée par le syndicat ne visait qu'à assurer le respect de la loi. Ainsi, l'employeur subira moins d'inconvénients si le Tribunal rejette la demande d'ordonnance, tandis que le syndicat en subira davantage si l'employeur profite d'une situation illégale.

[Nos soulignements]

[80] En somme, le Tribunal estime qu'à défaut de rendre une ordonnance provisoire, le syndicat est exposé à un préjudice sérieux ou irréparable auquel une décision au fond qui lui serait favorable ne pourrait remédier. Ne pas intervenir permet à l'employeur de profiter d'un déséquilibre en apparence illégal du rapport de force. Les effets sur la négociation du renouvellement de la convention collective sont irréparables et il ne sera pas possible de remettre les parties dans l'état pour refaire l'histoire qui se déroulera entre elles dans cette période importante de leurs relations de travail.

[81] L'inconvénient subi par l'employeur de ne pas utiliser les services de ces personnes pour opérer son entreprise et remplacer les salariés en grève est moindre que celui du syndicat de voir perdurer un conflit de travail du fait de l'utilisation de briseurs de grève. Il en va de même de l'interdiction d'utiliser les services des deux sous-traitants au-delà de la durée de temps et pour des tâches normalement effectuées avant le déclenchement de la grève.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

PREND ACTE des engagements de **Molson Canada 2005** mentionnés aux paragraphes 15 et 16 de la présente décision;

ORDONNE à **Molson Canada 2005** de s'y conformer;

ACCUEILLE partiellement la demande d'ordonnance provisoire;

ORDONNE à **Molson Canada 2005**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, de cesser et de s'abstenir d'utiliser en tout temps, dans les établissements où la grève a été déclarée, les services de **Yanick Dumoulin, Jonathan Lessard, Simon Bouchard, Jade Frigon, Mathieu Desmarceaux, Francis Desilets, Mathieu Blais, Charles Quenneville, Eloise Girard et Miguel Crête Bouchard** pour remplir, en tout ou en partie, et de quelque façon

que ce soit, les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève;

ORDONNE

à **Molson Canada 2005**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, de cesser et de s'abstenir d'utiliser dans son établissement situé au 6125, route de l'Aéroport, Saint-Hubert (Québec) J3Y 0V9, les services de **Phil Cotnoir**, **Charles Éthier**, et **Samuel Poirier**, employés par **DRL Systems** et, le cas échéant, de toute personne employée par **DRL Systems** pour accomplir, au-delà du temps d'intervention normalement effectué avant le déclenchement de la grève, les tâches partagées avec les salariés de l'unité de négociation;

ORDONNE

à **Molson Canada 2005**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, de cesser et de s'abstenir d'utiliser dans son établissement situé au 6125, route de l'Aéroport, Saint-Hubert (Québec) J3Y 0V9, les services de **Shah Dhruv**, employé par **SSI Schäfer** et, le cas échéant, de toute personne employée par **SSI Schäfer** pour accomplir, au-delà du temps d'intervention normalement effectué avant le déclenchement de la grève, les tâches partagées avec les salariés de l'unité de négociation;

DÉCLARE

que la présente ordonnance entre en vigueur immédiatement et le demeure jusqu'à la décision sur la demande d'ordonnance des **Teamsters Québec, local 1999**;

RETOURNE

le dossier au greffe pour que les parties soient convoquées à une audience sur le fond de la demande d'ordonnance des **Teamsters Québec, local 1999** (1275617-71-2205).



Maude Pepin Hallé

M^e Alexandre Grenier
ROY BÉLANGER AVOCATS S.E.N.C.R.L.
Pour la partie demanderesse

M^e Éric Lallier
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la prise en délibéré : le 16 mai 2022

MPH/ab