

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossier : CM-2017-4695

Dossier employeur : 299191

Montréal, le 8 janvier 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Yves Lemieux

Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.), section locale 262

Partie demanderesse

c.

Cinéma Banque Scotia Montréal

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 8 septembre 2017, Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.), section locale 262 (le **Syndicat**) dépose une plainte d'entrave et une demande d'ordonnance provisoire et une autre permanente à l'encontre de Cinéma Banque Scotia Montréal (l'**Employeur**), en vertu des articles 12 et 111.33 du *Code du travail*¹ (le **Code**).

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] Le Syndicat demande de rendre les ordonnances permanentes suivantes :

- | | |
|----------|--|
| DÉCLARER | que la Défenderesse a entravé la formation et les activités de la Demanderesse; |
| ORDONNER | à la Défenderesse, ses officiers, représentants, mandataires et gestionnaires de cesser et de s'abstenir de poser quelque geste que ce soit constituant de l'entrave à la formation et aux activités de la Demanderesse; |
| DÉCLARER | que la Défenderesse a intimidé les salariés qui sont à son emploi pour les amener à s'abstenir d'être membre de la Demanderesse; |
| ORDONNER | à la Défenderesse, ses officiers, représentants, mandataires et gestionnaires de cesser et de s'abstenir de poser quelque geste que ce soit constituant de l'intimidation envers les salariés qui sont à son emploi; |
| ORDONNER | à la Défenderesse, ses officiers, représentants, mandataires et gestionnaires, de cesser toute discussion ou autre communication obligatoire pendant les heures de travail pour discuter de la Demanderesse ou de la présente campagne de syndicalisation avec les salariés; |
| ORDONNER | la tenue d'un vote au scrutin secret pour les salariés, dans l'éventualité où une requête en accréditation est déposée, afin de vérifier le caractère représentatif et de s'assurer de la volonté réelle de ses salariés dans l'éventualité où cette intimidation a pour effet de diminuer le nombre d'adhésion de ceux-ci auprès de la demanderesse en deçà du 35 % requis en vertu de l'article 37 du Code du travail; |
| ORDONNER | à la Défenderesse d'indemniser la Demanderesse pour les frais encourus dans le cadre de la présente procédure; |
| DÉCLARER | que la Défenderesse a violé intentionnellement le droit à la liberté d'association et condamner celle-ci à des dommages-intérêts punitifs à déterminer; |
| ORDONNER | à la Défenderesse d'afficher dans un endroit bien en vue de l'entreprise et d'envoyer par courriel via « Workmail » une copie de la présente décision et ordonnance permanente, dans les 24 heures de la décision, à tous les salariés; |
| RENDRE | toute autre ordonnance jugée appropriée dans les circonstances afin de sauvegarder les droits des parties. |

[3] Le 12 septembre 2017, le Tribunal administratif du travail (le **Tribunal**) entend les parties sur l'ordonnance provisoire demandée. À cette occasion, l'Employeur soumet une « *Requête pour ordonnances provisoires de sauvegarde et ordonnances permanentes afin de faire cesser la sollicitation illégale d'adhésion à la défenderesse contrairement à l'article 5 du Code du travail* ».

[4] Le 22 septembre, le Tribunal fait droit en partie à la requête soumise par le Syndicat et rejette l'ordonnance provisoire de l'Employeur, le tout en ces termes :

- ACCUEILLE** en partie la demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde présentée par le Syndicat **Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.), section locale 262**;
- ORDONNE** à l'Employeur **Cinéma Banque Scotia Montréal**, ses officiers, représentants, mandataires ou gestionnaires, de s'abstenir d'utiliser le système de courriels « *Workmail* » ou tout autre moyen de communication écrit ou électronique utilisé pour communiquer avec ses salariés pour discuter ou traiter du sujet, directement ou indirectement, de la présente campagne de syndicalisation menée par le Syndicat **Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.), section locale 262** et ce, jusqu'à ce qu'une décision au fond soit rendue dans le présent dossier;
- ORDONNE** à l'Employeur **Cinéma Banque Scotia Montréal** d'afficher dans un endroit bien en vue de l'entreprise et d'envoyer par courriel via « *Workmail* » une copie de la présente décision et ordonnance provisoire, dans les 24 heures de la décision, à tous les salariés;
- REJETTE** la demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde présentée par l'Employeur **Cinéma Banque Scotia Montréal**;
- CONVOQUE** les parties pour une audience au fond qui se tiendra le **23 octobre 2017 à 9 h 30**.

[5] Le 29 septembre, l'Employeur dépose une requête en révision en vertu de l'article 49 (3) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*² contestant la décision du Tribunal sur l'ordonnance provisoire (dossier CM-2017-5082).

[6] Le 23 octobre, le Tribunal entend les parties sur le fond. À cette occasion, le Syndicat précise qu'il se désiste de la conclusion concernant l'ordonnance pour la tenue d'un vote au scrutin secret.

[7] Pour sa part, l'Employeur se désiste de sa requête en révision (CM-2017-5082) de même que de sa requête pour ordonnance permanente. Par ailleurs, il demande le rejet de la requête du Syndicat.

LES FAITS

[8] L'Employeur gère un complexe de salles de cinéma à Montréal qui fait partie du groupe Cinéplex qui exploite différentes salles de projection, au Québec. Son personnel

² RLRQ, c. T-15.1.

est composé de plus de 140 employés travaillant, pour la grande majorité, à temps partiel. Ils sont affectés à diverses tâches, telles que : la billetterie, les concessions alimentaires, la vérification des billets d'admission à l'entrée des salles de cinéma ainsi qu'à leur entretien.

LE SYSTÈME DE COMMUNICATION MIS EN PLACE

[9] . L'Employeur utilise un système de messagerie informatique interne (**workmail**) afin de transmettre aux employés leurs horaires de travail de même que diverses informations telles, les affichages de poste de travail, les promotions à venir, des communiqués, etc.

[10] Des employés ont mis sur pied une page Facebook qui permet au personnel d'échanger entre eux des plages horaires de travail ou pour chercher un remplaçant. La consigne de l'Employeur est que les employés impliqués dans une modification doivent lui communiquer l'information soit par message téléphonique ou par l'entremise du système de messagerie informatique.

LA CAMPAGNE D'ORGANISATION SYNDICALE

[11] Le ou vers le 2 août 2017, le Syndicat entame une campagne d'organisation syndicale auprès du personnel en vue de déposer une requête en accréditation. L'Employeur est mis au courant de cette démarche.

[12] Le 21 août, monsieur Stéphane Ross, agent du Syndicat (**l'agent syndical**), reçoit une information voulant que l'Employeur ait tenu des rencontres avec les salariés. Selon le Syndicat, cette démarche va à l'encontre du Code. Il contacte monsieur Tony Mathieu, directeur général des opérations chez Cinéplex (le **directeur général des opérations**) pour le Québec afin de lui demander de vérifier le tout. Or, il n'y a eu aucun suivi de la part du gestionnaire auprès de l'agent syndical.

LES COMMUNICATIONS DE L'EMPLOYEUR AVEC LES SALARIÉS

Le premier communiqué (**premier mémo**)

[13] Le 22 août, l'Employeur transmet à l'ensemble du personnel un courriel signé par le directeur général des opérations à l'ensemble du personnel :

Dear Cast Member,

On behalf of Cineplex, we would like to thank you for your outstanding work during this summer season which ends in the next few days. We also received your feedback on the 2017 Employee Survey and your General Manager Joe Deluca is working on a plan to address areas of concern that he will be communicating to you in September.

We have been advised that there has been recent discussion about possible union membership at Cinema Banque Scotia Montréal. It is important that you know that all our cinemas in Quebec, unionized or not, use the same wage schedule. Moreover, in unionized cinemas, 3% of employee wages is remitted to the union. The 3% contribution deducted from payroll is equivalent to approximately \$375 annually for an average of 20 hours of work per week. This sum will never be repaid to you. Of course, this contribution is not deducted from your pay when choose to work in a cinema where there is no union. We are constantly reviewing our working conditions for all our theatres, regardless of union membership.

Another point to consider is the loss of flexibility and "shift swapping" that is available to you at this time. In a unionized environment, there are very specific rules to follow and it becomes difficult to continue this practice. We also attach great importance to our working relationship with all our employees. We want to be able to help resolve any concerns quickly and directly with you. When a union is involved, they act on your behalf, not allowing us to work around any specific issues related to your personal work satisfaction and needs. Your working relationship will be governed by the union so management cannot necessarily accommodate special requests if they are not part of the collective agreement.

Union Presence in Quebec

Your currently work in a theatre where employees are not represented by a union. Organizers or other cast members may contact you to encourage you to consider joining a union. You should carefully consider all the fact before making a decision.

By signing a union card, you will be agreeing that your cinema should become unionized and you will allow the union to negotiate conditions of employment on behalf of all the cast members of your cinema.

Remember that the total compensation provided to you by Cineplex is competitive and includes several benefits in addition to hourly wages, including:

- Free movie passes;
- Paid sick leave (see your General Manager for the conditions that apply);
- Premium for team trainers and teams leaders;
- Double the hourly rate if you work on statutory holidays or on December 24 ou 31 (see your General Manager for the conditions that apply);
- Night work premium;
- A tuition assistance program for the students up to \$250 per semester;
- A generous discount on purchases at food counters;
- Paid breaks;
- Personal leave days as a result of marriage or death;
- Leave of absence without pay for studies / personal reasons;
- A lump-sum payment of \$600 for maternity leave which is payable once the employee returns to work;
- Employee purchase program (e.g. Apple, Énergie Cardio, etc.);
- When there is no transportation available at the end of a scheduled shift, transportation charges may be reimbursed under certain circumstances (see General Manager);
- The ability to transfer to another cinema;
- Opportunities for career advancement with Cineplex;
- Training programs available to cast members and cast leaders;

- Salary scale is updated when there is a change in minimum wage to ensure that the salary scale remains competitive and remains the same in all Québec cinemas; and
- Open communication with your managers or with the home office. You can also call 1-800-856-2381 or write to email address backstage@cinema.com for anything confidential.

Your General Manager and theatre managers, as well as our Montreal regional office support team are able to understand your concerns because they were also cast members at one time. Communication between our management team and our cast members is essential to ensure a good working relationship and help align ourselves accordingly.

If you want to talk about your work experience or have any ideas on how to make Cineplex a better place to work, please talk to your General Manager or a member of your management team.

(soulignement ajouté)

[14] Y est joint, en annexe un document qui contient une série de dix questions et réponses :

Questions and Answers from Team Members in Previous Union Organizing Campaigns

1. What should I do if I am not interested in joining the union?

You are free to join the union, the choice is yours and you will not be discriminated against no matter your choice. If you are approached by a union, you do not have to listen or talk to the representative. The law prohibits any person from threatening, intimidating or harassing you in any way whatsoever about your choice. If such a situation occurs, advise your manager immediately.

2. If I have already signed a membership card, can I cancel now? What do I have to do?

Yes, you can cancel it by sending a letter to the union office along with a copy addressed to the Commission des relations du travail to copy the following address:

in Montreal:

Commission des relations du travail
35 rue de Port-Royal East, 2nd Floor
Montreal, Quebec H3L 3T1

Phone: (514) 864-3646
Fax: (514) 873-3112
Toll Free: 1 866 864-3646

You can also send your documents by courier, by registered mail or you can hand deliver them. In all cases, be sure to retain proof of having sent your documents.

3. What are my rights as a teammate during an organizing campaign?

You have the same rights as those around you. You are free to speak and express your opinions about the union. However, these conversations should take place outside of your working hours.

4. What happens if a union is certified and I do not want to be a member?

Once a union is certified, it represents all employees in the bargaining unit, regardless of whether you have decided to become a member or not. Please note that in this case, regardless of your choice, you will have to pay union dues.

5. I did not sign a membership card but people around me are pressuring me. What should I do?

The choice to join a union belongs only to you. Do not be intimidated or influenced by your colleagues, union representatives, or your employer.

6. What happens if the union asks me to sign a membership card immediately?

You do not have to sign a membership card on the spot. The decision whether to sign a membership card is yours to make. Due to the consequences of signing the card, if applicable, you should notify the union of your desire to take some time to think about it.

7. Can the union guarantee me job security?

Only our customers (guests) can ensure our job security. The more we improve our work to meet the needs of our customers, the greater our job security is.

8. How does a union become accredited?

If the union is successful in having more than 50% of cinema employees sign cards, the union is automatically certified. There is no vote.

9. If the union exercises its right to strike, am I obliged to go on strike?

Once the union exercises its right to strike, you will be asked to participate, regardless of whether or not you agree with the issues that caused the strike.

10. If there is a strike, do I get paid?

Your advantages and benefits will be suspended by the employer for the duration of the work stoppage.

We sincerely believe that our wages and incentives are above average and competitive. As well, we are committed to continue to offer wages, bonuses and working conditions that are fair and competitive in each of the communities where we operate cinemas.

For more information on your rights and obligations please consult the following websites:

• **LabourWatch** (<http://www.labourwatch.com/>)

• **InfoTravail** (<http://www.infotravail.ca/>)

(soulignement ajouté)

[15] Monsieur Joe De Luca, directeur général (le **directeur général**) affiche ce mémo au tableau situé près de la salle de repos des employés.

Les rencontres de l'Employeur avec le personnel

[16] Monsieur Peter Tchir est étudiant (l'**étudiant**) et travaille à temps partiel pour l'Employeur, et ce, depuis 2013.

[17] Entre le 22 août et le 4 septembre 2017, le directeur général rencontre à la salle de fête des employés, en petits groupes, des membres du personnel durant les heures de travail. Il leur demande s'il y a des choses à améliorer au travail. L'étudiant participe à l'une de ces rencontres où il est question notamment des conditions de travail. Il ne peut préciser qui aborde ce sujet en premier. Lors de cet échange, le directeur général rectifie certains faits concernant des questions salariales et les jours fériés et mentionne que le personnel non syndiqué a les mêmes avantages que celui qui est syndiqué.

[18] Selon l'étudiant, plusieurs employés ne désirent pas se syndiquer puisqu'ils craignent de ne plus pouvoir utiliser la page Facebook pour effectuer des modifications à leur horaire de travail.

[19] Pour sa part, le directeur général confirme avoir rencontré pendant cette période des employés, seuls ou en petits groupes, pour le sondage annuel où il aborde quatre sujets : i) communication; ii) motivation; iii) favoritisme et iv) management. Il ne croit pas avoir discuté de questions touchant le Syndicat lors de ces rencontres.

[20] Dans sa déclaration assermentée signée le 11 septembre 2017, il affirme avoir une connaissance personnelle concernant les faits allégués, à savoir que :

6. Pendant cette période, M. De Luca a été informé par certains salariés que ceux-ci avaient été sollicités, alors qu'ils fournissaient leur prestation de travail, par des collègues de travail, pour qu'ils joignent les rangs du syndicat et signent un formulaire d'adhésion;

7. M. De Luca s'est donc informé auprès d'autres employés s'ils avaient également été sollicités, pendant qu'ils travaillaient pour devenir membre du syndicat;

(soulignement ajouté)

[21] Le directeur général reconnaît que des employés lui ont indiqué avoir été sollicités au travail. Concernant les endroits où se sont déroulées les rencontres, il précise qu'elles ont eu lieu, soit : dans son bureau; au « *party room* »; au « *guest service* » ou sur le plancher de travail. Le Syndicat attire son attention sur la dernière phrase du paragraphe 8 de la réponse de l'Employeur qui se lit ainsi : « Ces rencontres ont eu lieu sur le plancher et non dans le bureau de M. De Luca. » (soulignement ajouté)

Le second communiqué (le second mémo)

[22] Le 4 septembre et dans les jours suivants, le directeur général ainsi que l'équipe de gestion remettent en mains propres au personnel, un second mémo :

Chers employés(es);

Au cours de la dernière semaine, plusieurs de vos collègues ont exprimé questions et inquiétudes concernant quelques énoncés erronés provenant de la part d'individus s'identifiant comme des représentants du syndicat. Voici les faits :

- **Les cotisations syndicales ne sont pas remboursables** : Si une accréditation syndicale est obtenue, tous les équiépiers, peu importe s'ils ont une carte syndicale ou non, seront tenus de payer des cotisations syndicales. Dans les cinémas syndiqués, 3 % du salaire des employés est remis au syndicat. Si vous travaillez 20 heures par semaine, ce 3 % de cotisations relevées de vos talons de paye équivaut à environ \$375 par année ces cotisations syndicales ne sont pas remboursables par le gouvernement. Si vous travailliez moins de 25 heures par semaine, vous ne bénéficierai d'aucune déduction ou crédit d'impôt relié à vos cotisations syndicales.
- **Salaires** : La signature d'une carte-syndicale ne signifie pas une augmentation de salaire. En réalité, vos salaires diminueront après le paiement de vos cotisations syndicales. Si une accréditation syndicale est obtenue, vos salaires seront déterminés lors du processus de négociations de la convention collective. Tel que mentionné ci-haut, ce processus peut prendre de 1 à 3 ans, ou plus. Dans certains cas, les négociations de l'entente collective peuvent aller en arbitrage, comme il est présentement le cas pour Laval et Ste-Foy (syndicat organisé en 2013).
- **Assurance dentaire + avantages sociaux** : La signature d'une carte syndicale ne signifie pas que les équiépiers recevront une assurance dentaire ou des avantages sociaux extra. Ce type d'avantages sociaux feraient partie du processus de négociation de l'entente collective ce qui peut prendre de 1 à 3 ans, ou même plus. Aucun de nos cinémas syndiqués n'offrent ces bénéfices.
- **Échange de quart de travail** : la signature d'une carte syndicale ne signifie pas que l'équipe de direction sera maintenant responsable de remplacer vos quarts de travail En fait, le remplacement de quart de travail dans les cinémas syndiqués se fait à partir d'une « liste de priorité ». Ceci signifie que vous ne pourrez plus échanger ou prendre des quarts de travail via Facebook.
- **Changer d'idées** : La signature d'une carte syndicale ne signifie pas que vous êtes maintenant tenus de supporter un syndicat au Cinéma Banque Scotia de Montréal de façon permanente. Vous pouvez changer d'idée en annulant votre carte syndicale. Si vous n'annulez pas votre carte syndicale, celle-ci continuera d'être valide et pourra être utilisée lorsque le syndicat appliquera pour une accréditation. Les équiépiers qui sont intéressés à annuler leur carte syndicale peuvent contacter labour watch en utilisant les méthodes suivantes :

o Téléphone : 1-888-6LABOUR (1-888-652-2687)

o En ligne: Sélectionnez "Québec" ainsi que "Non-Construction" et suivez les liens présentés : <http://infotravail.ca/>

Si vous êtes approchés par un individu s'identifiant comme étant un représentant du syndicat durant vos heures de travail ou si vous êtes approché par quiconque vous offrant de l'information erronée concernant les points ci-haut, veuillez s'il vous plait en aviser votre équipe de direction.

Merci de votre attention concernant les points ci-haut.

L'équipe de direction du Cinéma Banque Scotia Montréal.

(reproduit tel quel, soulignement ajouté)

[23] Pour sa part, l'étudiant trouve « *étrange* » la façon de procéder de l'Employeur puisque normalement, il transmet ces messages uniquement par l'entremise du système de messagerie informatique.

[24] Quant au directeur général, confronté à l'affirmation apparaissant au sous-titre « *salaires* » contenu au second mémo où il est écrit « *vos salaires diminueront après le paiement de vos cotisations syndicales* », il n'est pas en mesure de préciser si lors de la signature d'une carte de membre du Syndicat, le salarié doit payer un montant d'argent tout comme il ne peut confirmer si les salariés doivent payer ou non une cotisation au moment de la signature d'une convention collective.

[25] Concernant la modification apportée à la durée de la pause repas qui est bonifié de 30 à 45 minutes en août 2017, le directeur général ne peut indiquer si cette augmentation s'applique également à l'ensemble du personnel des autres cinémas de Cinéplex. Or, cette décision a été prise par lui-même et le directeur général des opérations.

[26] L'agent syndical mentionne que le Syndicat n'en est pas à sa première tentative d'accréditation chez l'Employeur. Ainsi, en 2007-2008, une requête semblable a été rejetée suite à un vote pris par le personnel. Il souligne que la façon de procéder de l'Employeur ressemble à celle utilisée à cette époque.

LA RÉACTION DU PERSONNEL

[27] Après la publication du premier mémo, le Syndicat fait signer quatre cartes d'adhésion et aucune après la diffusion du second mémo, le 4 septembre 2017.

[28] Dans l'intervalle, soit le 30 août 2017, une salariée complète un formulaire de désistement provenant du site Web « *Labour watch* » intitulé : « *Cancellation of union Membership (Membership Card ou Application for membership* » sur lequel il est inscrit : « *By signing this letter, I am saying that : I do not support, I do not want to become a Member or do not want to remain a Member of and I do not want to be unionized or represented by :* » Précisons que c'est l'Employeur qui a fourni les coordonnées du site Web de l'organisme dans les deux mémos ainsi que les coordonnées téléphoniques dans le second mémo.

[29] Concernant la version française du site Web « *Infotravail* », on y retrouve une section intitulée « *Guide : Annulation D'une carte D'adhésion Syndicale* » (reproduit tel quel) qui précise ce qui suit, à la page 3 :

OBTENIR LES FORMULAIRES

LETTRE OU FORMULAIRE POUR UNE PERSONNE

Pour annuler votre carte de membre (ou une application d'adhésion au syndicat), vous devez informer le syndicat. Envoyez une lettre au syndicat ou employez un formulaire d'annulation ou une pétition. Ce formulaire devrait dire que vous ne voulez plus être membre du syndicat et que vous ne voulez pas être représenté par lui.

(soulignement ajouté)

LES PRÉTENTIONS DE L'EMPLOYEUR

[30] L'Employeur souligne que le fardeau de la preuve de démontrer qu'il a commis de l'ingérence dans les activités syndicales revient au Syndicat. En l'espèce, il soumet que les mémos n'ont pas été remis à un auditoire captif et que les salariés ne sont pas obligés de lire le mémo transmis par courriel.

[31] Concernant la liberté d'expression, l'Employeur réfère à la décision rendue par le juge Bernard Lesage du Tribunal du travail dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc*³ et soutient avoir respecté les limites fixées dans cette affaire. Il indique que les faits rapportés dans les mémos n'ont pas été contredits par le Syndicat. À tout événement, même si les libellés des mémos sont « *audacieux* » ils ne sont pas pour autant illégaux. Il ajoute qu'il est en droit de présenter des éléments d'information visant le Code.

LES MOTIFS

L'ÉTAT DU DROIT

L'entrave

[32] L'article 3 du Code énonce que tout salarié a droit d'appartenir à une association de son choix. Pour sa part, le premier alinéa de l'article 12 du Code interdit spécifiquement à l'employeur de chercher à entraver les activités d'une association de salariés :

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

³

[1996] T.T. 451.

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.

(soulignement ajouté)

[33] Cette disposition d'ordre public vise à assurer l'autonomie syndicale de l'association de salariés et une protection contre l'ingérence d'un employeur.

[34] La plainte du Syndicat s'appuie sur les deux mémos adressés aux salariés par l'Employeur. Rappelons que le Syndicat a retiré une des conclusions recherchées concernant la tenue d'un vote au scrutin secret.

[35] La notion d'entrave n'est pas définie dans le Code. Par contre, dans « *Droit des rapports collectifs du travail au Québec* »⁴, les auteurs définissent cette notion comme suit :

[239] 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.

(soulignement ajouté)

[36] Dans l'affaire *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable*⁵, la Commission des relations du travail (la **Commission**) précise que : « Pour entraver, il n'est pas indispensable de négocier ouvertement, ni de menacer ou d'intimider; il peut suffire de créer des contraintes, de semer des obstacles, comme ici. » (soulignement ajouté)

[37] Il n'est donc pas nécessaire que la tentative ait réussi. Le simple fait de freiner ou de gêner la démarche du syndicat dans sa campagne d'organisation syndicale est suffisant.

Les libertés d'expression et d'association

[38] Les libertés d'expression et d'association constituent deux libertés fondamentales protégées par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶ :

⁴ Droit des rapports collectifs du travail au Québec, par Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU, les Éditions Yvon Blais, 2^e édition 2013, volume 1, page 391.

⁵ 2006 QCCRT 0276.

⁶ RLRQ, c. C-12.

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.

(soulignement ajouté)

[39] La liberté d'expression auquel réfère l'Employeur est limitée par celle du droit d'association édictée au Code.

[40] Nous sommes en présence de deux libertés qui s'affrontent. La limite de l'une cessant là où celle de l'autre débute. À ce sujet, le Tribunal du travail, dans l'affaire *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte St-Paul*⁷ après avoir fait sien les propos tenus par le juge McIntyre, dissident dans l'arrêt *Irwin Toy Ltd c. Québec (Procureur général)*, conclut en ces termes :

Le savant juge nous met donc en garde contre la corruption des institutions pouvant résulter de la suppression de la liberté d'expression. Aussi ne s'agit-il pas, en interprétant l'article 12 du Code du travail, d'y voir une suppression absolue de la liberté d'expression patronale. Celle-ci n'est que limitée. Et ses limites ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer aux salariés le plein exercice de leur liberté d'association et équilibrer l'exercice qu'eux-mêmes peuvent faire de leur propre liberté d'expression, individuelle ou collective. Car si les salariés et leurs syndicats étaient les seuls à jouir de la liberté d'expression, à occuper tout le champ de la parole, l'institution syndicale courrait le risque de la corruption et des abus de pouvoir.

(soulignement ajouté, référence omise)

[41] Dans *Disque Americ inc*⁸, le Tribunal du travail a établi les limites que l'employeur ne pouvait dépasser dans ses communications avec ses salariés pendant une tentative de syndicalisation, et ce, tout en tenant compte à la fois de la liberté d'expression et de l'interdiction d'entrave :

Au risque d'être interprété de façon réductrice, je dirai que les propos que l'employeur peut tenir, en paroles ou en écrits, à ses salariés pour manifester son opposition à la syndicalisation, doivent rencontrer dans un contexte normal, les éléments ci-après, pour relever légalement de son droit à la libre expression, plutôt que constituer une ingérence dans le droit d'association:

1° Il ne doit faire directement ou indirectement aucune menace;

2° Il ne doit faire directement ou indirectement aucune promesse, toujours pour amener les salariés à adopter son point de vue;

⁷ [1993] AZ-93147037, appel par voie de procès *de novo* rejeté, [1993] AZ-94021020.

⁸ Précitée note 3.

3° Il doit tenir des propos défendables quant à leur réalité, surtout ne visant pas à tromper;

4° Il doit s'adresser à la réflexion des personnes et non soulever leurs émotions, particulièrement leur mépris, évitant tout style outrancié ou pathétique;

5° Ses interlocuteurs doivent être libres ou non d'écouter ou de recevoir son message;

6° À quelque égard, il ne doit d'aucune façon utiliser son autorité d'employeur, sur la base du lien de subordination établie avec les salariés, pour propager ses opinions contre le syndicalisme.

Ces critères englobent et dépassent largement les situations admises dans la jurisprudence traditionnelle, quant au droit pour l'employeur de s'exprimer sur le syndicalisme, lesquelles étaient en pratique limitées aux besoins du fonctionnement normal de l'entreprise ou lorsqu'il était attaqué injustement ou mensongèrement.

(soulignement ajouté)

[42] À ces critères, la Commission, dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Ste-Béatrix (Municipalité de)*⁹, ajoute un autre paramètre déterminant, soit le contexte dans lequel se déroulent les événements, le contenu du message et leurs conséquences :

[19] Cependant, toutes les communications d'un employeur avec ses salariés ne constituent pas nécessairement une ingérence illégale dans les affaires syndicales. Ce sont le contexte, le contenu et les conséquences de ces communications qui permettent de tracer la délicate ligne entre l'exercice de la liberté d'expression et l'interdiction que comporte le Code du travail du Québec, à l'instar de ceux du Canada et des autres provinces.

(soulignement ajouté)

[43] C'est donc en fonction de ces différents facteurs que le Tribunal doit faire l'analyse des interventions de l'Employeur auprès des salariés afin de déterminer si la plainte soulevée par le Syndicat est fondée ou non.

⁹ 2004 QCCRT 0527.

L'APPLICATION DU DROIT AUX FAITS

Le contexte

[44] En l'espèce, il est clair que l'Employeur a communiqué directement et rapidement avec le personnel alors que le Syndicat est en campagne de recrutement auprès des salariés en vue de déposer une requête en accréditation. Il s'agit de la deuxième campagne de syndicalisation entreprise par le Syndicat, ce qui ajoute à l'aspect fragile de la démarche. Dès lors, le niveau de vulnérabilité du Syndicat commande un examen rigoureux de l'intervention de l'Employeur¹⁰.

Les communications de l'Employeur auprès des salariés

[45] L'Employeur soutient que les salariés ne sont pas captifs de son message (premier mémo) puisqu'ils sont libres d'ouvrir ou non les courriels qui leur sont destinés. Il a tort. Il est évident que la volonté de l'Employeur est que l'ensemble du personnel prenne connaissance de son message. D'ailleurs, l'usage veut que le personnel reçoive par Internet les divers communiqués qu'il leur adresse. C'est le moyen de communication privilégié par l'Employeur.

[46] De plus, il est normal pour un employé de prendre connaissance des messages que lui transmet son employeur par courriel tout comme ce dernier est en droit de s'attendre qu'ils soient lus. Dans *Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia/Concordia University Support Staff Union c. Université Concordia*¹¹, la Commission s'est prononcée sur la question de l'envoi de courriels à des salariés par un employeur en ces termes :

[58] L'Université prétend que les salariés étaient libres d'ouvrir et de lire le courriel ou non. Pourtant, il s'agit d'un message d'un haut dirigeant de l'Université, le vice-recteur aux services Di Grappa. La conduite régulière attendue d'un subalterne est non seulement d'ouvrir, mais de lire les communiqués que la direction lui envoie directement sur son poste de travail pendant les heures du travail et de suivre les directives. Dans la réalité, il est tout à fait improbable qu'un salarié n'ouvre pas et ne lit pas dans son intégralité ce message d'une personne en autorité sur le sujet de l'heure, les négociations collectives en cours.

(soulignement ajouté)

[47] L'Employeur a également utilisé d'autres modes de communication pour capter l'attention des salariés sur sa position. Par exemple, il a pris le soin d'afficher le premier

¹⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Ste-Adèle (CSN) c. Ste-Adèle (ville de)*, 2009 QCCRT 0171.

¹¹ 2007 QCCRT 0437, requête en révision rejetée, 2008 QCCRT 0029.

mémo sur le tableau situé près de la salle de repos des employés afin de s'assurer que son message soit bien lu par l'ensemble des salariés.

[48] En ce qui concerne la remise en mains propres du second mémo, la preuve révèle que c'est la première fois que l'Employeur procède de la sorte, sur les lieux du travail, alors que les salariés se voient remettre le document par un membre de l'équipe de gestionnaires. Il est difficile pour eux, voire impossible de refuser de le prendre.

[49] De plus, le peu de temps écoulé entre la transmission des deux messages (datés respectivement des 22 août et 4 septembre) est un autre élément qui tend à démontrer la volonté de l'Employeur de réduire au maximum les efforts entrepris par le Syndicat.

[50] Enfin, les rencontres tenues par l'Employeur avec des petits groupes de salariés ne peuvent être passées sous silence. Ce dernier profite de ces moments afin de corriger certaines perceptions des salariés concernant leurs conditions de travail.

[51] De l'ensemble des faits ci-haut mentionnés, il ressort que les salariés ont été captifs lors de la transmission des deux mémos.

Le contenu des communications

[52] Bien que les mémos puissent apparaître à première vue neutres, il ressort que leur contenu de même que le contexte dans lequel ils ont été remis et les conséquences qu'ils ont eu sur la campagne de recrutement du Syndicat amènent à conclure que l'Employeur a contrevenu à l'article 12 du Code, et ce, pour les motifs suivants.

Le premier mémo

[53] Dans le second paragraphe de la lettre introductive du directeur général des opérations, l'Employeur aborde la question de la cotisation syndicale et termine en soulignant : « *Of course, this contribution is not deducted from your pay when you choose to work in a cinema where there is no union.* » (soulignement ajouté) Le fait de mentionner qu'en l'absence d'un syndicat, il n'y aura pas de retenue sur la paie, constitue un incitatif à peine voilé pour les salariés de ne pas signer une carte de membre du Syndicat.

[54] À la fin du 3^e paragraphe du même document, on peut lire : « *Your working relationship will be governed by the union so management cannot necessarily accomodate special requests if they are not part of the collective agreement.* » Ce passage a pour but d'inciter les salariés à ne pas adhérer au Syndicat.

[55] Concernant les questions n^{os} 1, 2, 4, 5 et 6, 7 qui sont en annexe de la lettre, le Tribunal note que tant la formulation que les réponses données ont pour objectif de

réduire l'intérêt des salariés en regard de la syndicalisation et de leur fournir des arguments afin de ne pas adhérer au Syndicat ou cesser d'en être membres.

[56] Pour ce qui est des questions n^{os} 9 et 10 qui abordent la notion de grève, les réponses offertes ne font que souligner les inconvénients éventuels auxquels peuvent être confrontés les salariés en pareille circonstance.

[57] De ce qui précède, il ressort que le libellé de la lettre et les sujets abordés ont pour but de convaincre les salariés à considérer la démarche syndicale comme étant un obstacle potentiel au maintien de leurs conditions de travail. Le message transmis ne porte pas à équivoque. Une personne raisonnable est en mesure de conclure que l'Employeur cherche à persuader les salariés à ne pas adhérer, ni à participer aux activités ou encore à résilier leur carte de membre du Syndicat.

Le second mémo

[58] La remise en mains propres du second mémo tranche avec le mode de communication normalement utilisé. Est-ce là un signe démontrant que l'Employeur par son geste désire lancer un message aux salariés? La réponse est affirmative. En modifiant sa façon de faire habituelle, l'Employeur cherche à renforcer son rapport de forces face aux salariés et au Syndicat.

[59] De plus, l'Employeur demande aux salariés de le tenir informé :

Si vous êtes approchés par un individu s'identifiant comme étant un représentant du syndicat durant vos heures de travail ou si vous êtes approché par quiconque vous offrant de l'information erronée concernant les points ci-haut, veuillez s'il vous plait en aviser votre équipe de direction.

(soulignement ajouté)

[60] En agissant de la sorte, il les encourage à dénoncer toutes tentatives entreprises par des représentants du Syndicat.

[61] En ce qui concerne les sujets abordés dans le mémo, l'Employeur met l'accent sur des éléments visant à décourager les salariés à adhérer au Syndicat. Il en est ainsi lorsqu'il mentionne que la cotisation syndicale n'est pas remboursable. De plus, il donne une estimation quant à son coût en s'appuyant sur un scénario alors que les paramètres n'ont pas été encore définis par le Syndicat. À ce sujet, même le directeur général n'a pas été en mesure de préciser à compter de quel moment le Syndicat pouvait prélever les cotisations syndicales.

[62] En outre, à deux occasions, le mémo souligne le temps qui peut s'écouler pour conclure une convention collective. En agissant de la sorte, l'Employeur cherche à décourager les salariés qui travaillent, pour la très grande majorité, à temps partiel.

[63] Concernant les échanges de quarts de travail, l'Employeur laisse entrevoir que la procédure pourrait se dérouler comme dans les autres cinémas syndiqués chez Cinéplex et que les salariés perdraient ainsi la possibilité d'avoir recours à Facebook. Or, il a été mis en preuve que cette perspective ne les enchante guère. L'Employeur prend pour acquis que la façon de procéder dans les autres cinémas syndiqués va s'appliquer nécessairement à son établissement alors que l'enjeu porte plutôt sur les démarches du Syndicat visant à recruter des membres.

[64] Soulignons aussi que l'Employeur se fait insistant dans les deux communiqués alors qu'il y aborde deux fois plutôt qu'une certains sujets, à savoir :

- le non remboursement de la cotisation syndicale;
- le coût estimé de la cotisation syndicale sur une base annuelle, et ce, à partir d'un scénario de travail, à raison de 20 heures semaine;
- la diminution du salaire après le paiement de la cotisation syndicale;
- la question de l'échange de quarts de travail;
- fournir les coordonnées des sites « *Info travail* » et « *labour watch* » pour les salariés qui désirent annuler leur carte d'adhésion au Syndicat;
- la procédure à suivre pour annuler une carte de membre du Syndicat.

[65] Sur ce dernier point, la Commission dans *Syndicat des métallos, section locale 8922 c. Services Mc Kinnon inc.*¹², a conclu que le fait de transmettre aux salariés des informations quant à la façon de procéder pour démissionner d'un syndicat était une bonne démonstration de la connaissance par l'employeur que son action visait à entraver celle du syndicat.

[66] En l'espèce, le fait de fournir un lien hypertexte menant à deux sites Web où se trouve un formulaire à compléter pour annuler une carte d'adhésion syndicale est un incitatif puissant auprès des salariés afin qu'ils démissionnent du Syndicat tout en cherchant à le déstabiliser et à l'affaiblir.

¹² 2012 QCCRT 0037, requête en révision interne, règlement hors cour, le 9 janvier 2014.

[67] Enfin, le fait d'ajouter subitement 15 minutes supplémentaires à la période de pause peut être perçu, par les salariés, comme étant un signe que l'Employeur leur octroie de très bonnes conditions de travail qu'ils risquent de voir disparaître si le Syndicat réussit sa campagne de recrutement.

[68] Pour l'essentiel, il s'agit là de sujets sensibles pour des employés à statut précaire. L'Employeur s'adresse aux émotions des salariés. Cela constitue un message très net quant à la perception de l'Employeur en regard de la tentative du Syndicat. Cette façon de procéder a pour but évident de discréditer le Syndicat face aux salariés.

Les conséquences

[69] L'impact du premier mémo ne se fait guère attendre. Après l'envoi du courriel (le 22 août) une salariée transmet au Syndicat un formulaire de désistement signé le 30 août émanant du site « *Info travail*. »

[70] De plus, la preuve révèle que la campagne de recrutement du Syndicat bat de l'aile. Ce dernier réussit à faire signer seulement quatre salariés sur plus de 140 pendant la période qui s'écoule entre le premier et le second mémo et aucune après la remise du second.

[71] Il est clair que les communications transmises par l'Employeur sont tendancieuses et visent à nuire aux démarches du Syndicat dans son processus de recrutement. Il s'agit là d'un comportement prohibé par le Code¹³.

[72] En dernier lieu, soulignons que le présent dossier a plusieurs points en commun avec une décision rendue par le juge Robert Auclair du Tribunal du travail dans *Gauthier c. Sobeys Inc.*, (numéro 650)¹⁴. Dans cette affaire, ce dernier a accueilli une plainte pénale contre l'entreprise Sobeys pour avoir contrevenu à l'article 12 du Code en transmettant au personnel un document sous la forme de questions-réponses. Or, les thèmes abordés dans la lettre de l'entreprise ressemblent étrangement à plusieurs des sujets couverts par l'Employeur en l'espèce. Certes, les réponses données sont quelque peu différentes, mais l'objectif demeure le même, convaincre les salariés de ne pas adhérer au Syndicat.

[73] À ce sujet, citons un passage de cette décision portant sur la cotisation syndicale et sur l'invitation à démissionner :

La comparaison du précompte syndical avec les impôts a une résonance plutôt négative.
L'invitation à démissionner du syndicat au plus tôt avec la mention de la dénomination et

¹³ Ibid.

¹⁴ [1995] T.T. 131.

de l'adresse des deux principales centrales syndicales au Québec est un geste significatif. Le tout est complété par l'invitation précise suivante, que le Tribunal juge à propos de reproduire de nouveau:

Si vous avez quelque question que ce soit ou désirez obtenir des renseignements supplémentaires sur un point précis, n'hésitez pas à communiquer avec votre gérant de section ou votre gérant de magasin, le surveillant du personnel ou le gérant de division, ou encore, au besoin avec les membres de la direction principale.

Sobeys a beau écrire: «Vous êtes libre de vous joindre ou non à un syndicat ou de retirer votre affiliation à un syndicat. [...] Quelle que soit votre décision, nous la respecterons, mais elle doit être prise en ayant à l'esprit l'état du droit sur cette question ainsi que les effets qu'elle aura sur nos relations futures», cette affirmation du respect de la volonté des salariés est noyée dans tout le reste de la lettre, dont la seule interprétation possible est: les employés ne gagnent rien à se syndiquer chez Sobeys, au contraire. Ils s'engagent dans l'inconnu et risquent d'être perdants au change.

(soulignement ajouté)

[74] Les propos du juge Auclair rejoignent la préoccupation du Tribunal notamment quant au contenu du message transmis par l'Employeur ainsi que sur la façon de procéder pour annuler une carte d'adhésion.

[75] Précisons que la Cour supérieure a accueilli l'appel de Sobeys au motif qu'il y avait eu absence de preuve sur un élément essentiel tout en précisant que la décision n'était pas déraisonnable pour autant¹⁵.

CONCLUSION

[76] Le Tribunal conclut que l'Employeur tente d'influencer les salariés afin qu'ils n'adhèrent pas au Syndicat. Ce faisant il a enfreint l'article 12 du Code en transmettant le premier et le second mémo. Il y a lieu donc lieu d'intervenir pour restreindre le droit de l'Employeur à communiquer avec les salariés au sujet de la campagne de recrutement.

LES MESURES DE RÉPARATION

[77] Dans les circonstances, le Tribunal ordonne à l'Employeur de transmettre aux salariés par le système de messagerie interne « *Workmail* » la présente décision, et ce, dans les 24 heures suivant sa réception et à l'afficher dans les lieux habituellement utilisés pour les communications avec ces derniers, pendant une période de 30 jours avec la lettre de présentation contenue au dispositif.

¹⁵ [1996] AZ-96029066, requête pour permission d'appeler rejetée, 14 août 1996, 200-10-000324-967 (C.A.).

[78] Pour le reste, le Tribunal conserve sa compétence et convoque les parties afin de les entendre sur les autres remèdes recherchés par le Syndicat.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE

la plainte;

DÉCLARE

que **Cinéma Banque Scotia Montréal** a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail* en entravant les activités de **l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.)**, par la transmission aux salariés des mémos acheminés soit par le système de messagerie interne (workmail), le 22 août 2017 (le premier mémo) et remis en mains propres à compter du 4 septembre 2017 (le second mémo);

ORDONNE

à **Cinéma Banque Scotia Montréal** et plus précisément au directeur général, monsieur **Joe De Luca**, d'afficher dans les 24 heures de la réception de la présente décision, dans les lieux habituellement utilisés pour les communications avec les salariés, et ce, pendant une période de 30 jours une copie de la présente décision précédée de la présente lettre :

À tous les salariés,

Pour faire suite au courriel transmis par **Cinéma Banque Scotia Montréal** le 22 août ainsi qu'au mémo remis en mains propres à compter du 4 septembre 2017, **l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.)**, invoquant les dispositions de l'article 12 du *Code du travail*, s'est adressée au Tribunal administratif du travail pour se plaindre et demander l'émission d'une ordonnance en vertu des pouvoirs que lui accorde l'article 111.33 du *Code du travail*.

Dans une décision datée du 8 janvier 2018, la plainte de l'Alliance a été accueillie et le Tribunal administratif du travail a conclu que, par la transmission des mémos datés respectivement des 22 août et 4 septembre 2017, **Cinéma Banque Scotia Montréal**, a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail*, s'est ingéré dans les activités de l'Alliance et les a entravés. De plus, par cette décision,

une demande de l'Alliance pour l'émission d'une ordonnance a été accueillie.

En outre, le Tribunal administratif du travail a aussi ordonné que sa décision vous soit transmise, de même que la présente lettre.

Pièce jointe : Décision du Tribunal administratif du travail du 8 janvier 2018 (en format PDF).

ORDONNE

à **Cinéma Banque Scotia Montréal** de transmettre par le système de messagerie interne (workmail), dans les 24 heures de la réception de la présente décision, à chacun des salariés visés par la campagne de syndicalisation de **l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.)**, une copie de la présente décision précédée de la même lettre que dans l'ordonnance précédente;

ORDONNE

à **Cinéma Banque Scotia Montréal**, ses officiers, représentants, mandataires et gestionnaires, de cesser toute discussion ou autre communication pendant les heures de travail au sujet de **l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (A.I.E.S.T.)** ou de la campagne de syndicalisation avec les salariés;

RÉSERVE

sa compétence pour déterminer les autres mesures de réparation dont notamment s'il y a lieu d'accorder des dommages en raison des violations et, le cas échéant, d'en fixer le montant et les conditions de paiement;

PREND ACTE

du désistement de **Cinéma Banque Scotia Montréal** de la requête en révision (dossier CM-2017-5082) ainsi que de la requête pour ordonnance permanente.


Yves Lemieux

M^e Michel Morissette
POUDRIER BRADET, AVOCATS S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e André Giroux
DUFRESNE HÉBERT COMEAU AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 23 octobre 2017

/bl