

## COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossiers : 138686 et 138540  
Cas : CM-2008-0264 et CM-2007-4815

Référence : 2008 QCCRT 0076

Montréal, le 12 février 2008

---

DEVANT LE COMMISSAIRE : **André Bussière**

---

**Local 2182 Mécaniciens industriels**

Requérant

c.

**Association nationale des mécaniciens industriels, section locale 1981**  
**et**  
**Marc Allard et al.**

Intimés

---

### DÉCISION

---

[1] Par requête signifiée à la Commission et aux intimés le 10 janvier 2008, le requérant, prenant appui sur l'article 118 1<sup>o</sup> du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), demande à la Commission de rejeter sommairement la plainte soumise par les intimés le 11 octobre 2007, en vertu de l'article 105 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20).

[2] Le 15 janvier 2008, la Commission avise verbalement les représentants des parties que l'audience prévue le 18 janvier relativement à la plainte portera plutôt sur la présente requête. Ce jour-là, les parties ont l'occasion de faire valoir leurs prétentions eu égard à la demande de rejet sommaire.

### LES PROCÉDURES

[3] La plainte des intimés se lit comme suit :

1. Les salariés plaignants sont tous des mécaniciens de chantier ou mécaniciens industriels oeuvrant dans l'industrie de la construction.
2. Comme tous les mécaniciens de chantier oeuvrant dans le domaine de l'industrie de la construction, ils travaillaient principalement pour des employeurs dits « *mécaniques* », employeurs utilisant surtout des mécaniciens de chantier, où à la rigueur d'autres métiers mécaniques comme les tuyauteurs.
3. Les plaignants Hugo Boisvert, Marc Allard, Anthony Hall, Marcel Huot, Nicola Petruzzi, Gilbert Vachon, Carl Asselin, Louis Fontaine étaient au surplus des salariés réguliers d'employeurs pour lesquels ils travaillaient sur une base régulière avant le vote d'allégeance syndicale à titre de salariés réguliers; ils étaient communément désignés sous l'expression « 12.12 ».
4. Les salariés plaignants sont tous membres de la section locale 1981, ainsi que de la FTQ-Construction, association représentative prévue par les dispositions de l'article 28 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.
5. Les salariés plaignants représentent la totalité des membres de la section locale 1981 dans la région de Montréal.
6. Les plaignants ont choisi la section locale 1981 lors du scrutin tenu dans l'industrie de la construction les 8, 9 et 10 juin 2007.
7. Auparavant membres du syndicat intimé, les plaignants sont devenus, à la suite de ce scrutin, membres de la FTQ-Construction et de l'union affiliée, la section locale 1981, ce changement étant fait pour valoir en vertu de la loi à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006.
8. Depuis cette date et à cause de leur allégeance syndicale au profit de la section locale 1981 et de la FTQ-Construction, les plaignants n'ont pas pu travailler jusqu'à ce jour et ils ont totalisé AUCUNE HEURE dans l'industrie de la construction.

9. Les plaignants Jean-Maxime Gamache, Jacques Blouin, Frédéric Doyle, Christian Gauvin, Patrick McNeil, Michel Scott, Luc Taillefer, Jeannot Bernier, Serge Brunelle, Alain Chartier, Stéphane Elliott, Jacques Gagné, Claude Lavoie, Patrick Lessard, Jacques Lévesque, Mario Ritchie, Marc Rossignol, Réjean Tremblay, Serge Tremblay et André Haddad, n'ont pas accumulé assez d'heures dans l'industrie et ont perdu leur carte de qualification ainsi que tous les avantages reliés à leur statut de travailleur de l'industrie de la construction dont l'assurance-maladie et autres.
10. Les plaignants Carl Asselin, Ronald Boyer, Roger Côté, Léo Durette, Louis Fontaine, Michel Gabriel, Michel Gauthier, Benoît Hassouma, François Leroux, Gilles Messier, Louis Michaud, Michel St-Onge, Normand Trépanier sont des salariés qui oeuvrent essentiellement comme mécaniciens de chantier mais qui ont dû se procurer une carte d'apprenti dans un autre métier afin de pouvoir travailler.
11. Outre le changement d'allégeance syndicale, le statut des plaignants et leur capacité de travail, leur disponibilité n'a pas changée et leur incapacité de travailler résulte exclusivement d'un boycottage à cause de leur nouvelle allégeance syndicale.
12. Avant le changement d'allégeance syndicale, les plaignants étaient membres du syndicat intimé. Ils n'avaient aucune difficulté à travailler et gagnaient leur vie dans l'exercice de leur métier.
13. Ils ont été boycottés à cause de leur choix syndical et à cause de l'intimidation et des menaces faites par l'intimé auprès des différents employeurs spécialisés.
14. Pendant ce temps, le syndicat intimé représentait la majorité des mécaniciens de chantier oeuvrant dans la région de Montréal.
15. Les employeurs dits « *mécaniques* » sont très vulnérables aux pressions faites par le syndicat intimé puisqu'ils utilisent une main d'œuvre spécialisée et qu'ils veulent éviter d'être en conflit avec le principal syndicat qui représente les mécaniciens de chantier.
16. Au surplus, les autres métiers mécaniques auxquels font appel ces mêmes employeurs sont des salariés représentés principalement par l'association représentative rivale de la FTQ-Construction, soit le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international).
17. Parmi ces métiers mécaniques, on note plus particulièrement les tuyauteurs qui sont représentés par un syndicat affilié au Conseil provincial précité.
18. Pendant que les plaignants ne travaillaient pas, les membres de la section locale 2182 ont accumulé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006 jusqu'au mois de juin 2007 un total de 353 616 heures.

19. La discrimination syndicale provoquée par le syndicat intimé est vivement prohibé par les dispositions de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, laquelle a été amendée par la loi 135 afin d'inclure des dispositions plus coercitives à l'égard des mesures de discrimination.
20. La loi 135 a plus particulièrement modifié le texte de l'article 107 pour y inclure des dommages punitifs. Cet article se lit comme suit :

107. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, au regard d'une plainte soumise à la Commission des relations du travail en vertu de l'article 105 de la présente loi.

Ordonnance.

L'ordonnance de versement d'une indemnité visée au paragraphe a de l'article 15 du Code du travail peut aussi s'appliquer à toute personne ou association autre que l'employeur. La Commission des relations du travail peut aussi ordonner le paiement de dommages-intérêts punitifs par les personnes ou association qui auraient contrevenu à une disposition du présent chapitre, ordonner à une association représentative ou de salariés de réintégrer un salarié dans ses rangs avec le maintien des avantages dont il a été privé illégalement et rendre toute autre ordonnance qu'elle estime appropriée.

21. Au surplus, une décision de la Commission des relations de travail confirme dans le dossier DEUX CENT SEPT QC CRT 0305 que le plaignant Gilbert Vachon a fait l'objet de discrimination par l'employeur Liard Mécanique, le tout tel qu'il appert d'une décision datée le 20 juin 2007.
22. Il est urgent et impérieux que la Commission des relations du travail intervienne afin d'émettre une ordonnance contre le local intimé et ses représentants afin que cesse toutes les formes de menace, chantage et incitation au boycottage effectuées auprès des employeurs visant à empêcher l'embauche des plaignants.
23. Les plaignants ont droit à une compensation correspondant à la proportion des heures qu'ils auraient effectuées n'eut été des menaces, chantage et boycottage du syndicat intimé.
24. Les plaignants représentent 11,4 % des mécaniciens de chantier oeuvrant dans la région de Montréal et ils auraient effectué un nombre proportionnel d'heures, soit 40 312 heures.
25. Les plaignants ont donc perdu 1 241 206,48 \$ à titre de salaire.

26. Chacun des plaignants a donc droit à une proportion des sommes précédemment comptabilisées, soit la somme de 17 002,82 \$.
27. La comptabilité ci-avant ne tient compte que des heures effectuées pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2006 à la fin de mai 2007 puisque les chiffres pour la période subséquente n'étaient pas encore disponibles à la Commission de la construction du Québec.
28. Les plaignants se réservent le droit de parfaire leur réclamation en tenant compte de toutes les heures perdues.
29. Outre le salaire de base de 30,79 \$, les mécaniciens de chantier, suivant les conventions collectives, ont droit à 0,30 \$ l'heure pour les équipements de sécurité en vertu de l'article 25.054 b XII.
30. Les plaignants avaient également droit à une somme de 5,355 \$ pour la caisse de prévention et la caisse de retraite en vertu de l'article 27.03 1a de la convention collective.
31. Les mécaniciens de chantier ont également droit à une clause particulière qui leur donne 1,5 % de plus pour l'assurance en vertu de l'article 27.06 12 des conventions collectives en soustrayant toutefois à cette somme 0,207 \$ pour chaque heure travaillée.
32. Les plaignants ont donc été privés en plus du salaire d'une somme de 5,655 \$ par heure ainsi qu'un pourcentage de 1,5 % (-0,207 \$ l'heure) en vertu des clauses précitées.
33. En appliquant ces sommes aux 40 312 heures perdues, les plaignants ont été privés d'une somme additionnelle de 290 642,87 \$, ce qui représente pour chacun d'eux une somme de 3 981,40.
34. Compte tenu du caractère volontaire et délibéré des actes du syndicat intimé, chacun des plaignants est justifié de réclamer une somme de 25 000 \$ à titre de dommages exemplaires.
35. Compte tenu que les actes du syndicat intimé ne sont pas des événements isolés et ponctuels, et compte tenu du caractère général des actes de discrimination du syndicat intimé, chacun des plaignants est justifié de réclamer une somme de 50 000 \$ à titre de dommages punitifs.
36. Compte tenu du discrédit souffert par la section 1981 de l'Association nationale des mécaniciens industriels et de leur incapacité d'assurer une juste représentation des membres à cause des actes du syndicat intimé, la section locale est justifiée de réclamer des dommages moraux, exemplaires et punitifs pour une somme de 100 000 \$.
37. La plainte des plaignants est bien fondée en faits et en droit.

## PAR CES MOTIFS, PLAISE À LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL :

- ACCUEILLIR la plainte des plaignants
- ORDONNER au local 2182, Mécaniciens industriels, à ses officiers, agents, représentants et mandataires de cesser toute mesure d'intimidation, de menace ou toute forme de chantage et d'incitation au boycottage auprès des employeurs visant à empêcher l'embauche et l'utilisation des services des mécaniciens de chantier membre de la section locale 1981, Association nationale des mécaniciens industriels, et de la FTQ-Construction.
- ORDONNER au local 2182, Mécaniciens industriels, à ses officiers, agents, représentants et mandataires de cesser toute mesure d'intimidation, de menace ou toute forme de chantage et d'incitation au boycottage auprès des employeurs visant à empêcher l'embauche et l'utilisation des services des plaignants à cause de leur allégeance syndicale.
- ORDONNER au local 2182, Mécaniciens industriels, à ses officiers, agents, représentants et mandataires de cesser de répandre tout commentaire négatif à l'égard de la section locale 1981 ainsi que du statut syndical des plaignants.
- ORDONNER au local 2182, Mécaniciens industriels de verser à chacun des plaignants la somme de 20 984,23 \$ à titre de salaire perdu, y incluant la prime pour les équipements de sécurité et les avantages sociaux.
- ORDONNER au local 2182, Mécaniciens industriels de verser à chacun des plaignants la somme de 25 000 \$ à titre de dommages moraux.
- ORDONNER au local 2182, Mécaniciens industriels de verser à chacun des plaignants la somme de 50 000 \$ à titre de dommages punitifs.
- ORDONNER au local 2182, Mécaniciens industriels de verser à la section locale 1981, Association nationale des mécaniciens industriels, la somme de 100 000 \$ à titre de dommages moraux, exemplaires et punitifs.
- RENDRE toute autre ordonnance jugée utile ou nécessaire.
- Avec les intérêts.

(Reproduite telle quelle.)

[4] Par lettre datée du 5 novembre 2007 adressée au représentant des intimés, le représentant du requérant demande un certain nombre de précisions relativement à cette plainte, afin d'être en mesure de préparer sa défense.

[5] Le 11 décembre 2007, affirmant n'avoir obtenu à ce jour aucune précision, le requérant signifie à la Commission et aux intimés une « *requête pour précisions et détails* », par laquelle il demande à la Commission d'ordonner aux intimés de fournir les précisions demandées au plus tard le 3 janvier 2008 et, à défaut pour les intimés de se conformer à cette ordonnance, de rejeter leur plainte.

[6] Le 14 décembre 2007, la Commission tient une audience par conférence téléphonique relativement à cette requête. À cette occasion, le représentant des intimés confirme qu'il ne conteste pas la requête, dans la mesure où la date limite pour fournir les précisions est repoussée au 7 janvier 2008. Le requérant consent à cette prolongation. Par décision interlocutoire rendue le jour même, la Commission fait donc droit à la requête « *selon les conclusions demandées* », à savoir le rejet de la plainte en cas de défaut de fournir les précisions demandées, et ordonne aux intimés de s'y conformer au plus tard le 7 janvier 2008.

[7] Dans cette décision, la Commission reproduit l'extrait de la requête où sont énumérées les précisions demandées par le requérant. Cet extrait se lit comme suit :

Quant paragraphe 13 de la plainte des intimés, pour chacun des plaignants, fournir les informations suivantes :

- La liste des employeurs qui seraient vulnérables aux pressions faites par le requérant;
- Quant ceux-ci ont-ils été boycottés à cause de leur choix syndical ?
- À quelles menaces ou intimidations chacun des plaignants font-ils référence ?
- Pour quel employeur chacun des plaignants a-t-il été victime de boycottage suite à de l'intimidation ou à des menaces ?

Quant au paragraphe 15 de la plainte des intimés, fournir les renseignements suivants :

- La liste des employeurs qui seraient vulnérables aux pressions faites par le requérant;
- Des précisions quant aux pressions qui auraient été exercées vis-à-vis ces employeurs;
- Les dates auxquelles lesdites pressions auraient été exercées.

Quant au paragraphe 16 de la plainte des intimés, fournir les précisions suivantes quant aux métiers mécaniques dont il est fait mention :

- Le nom desdits métiers;
- Le nom des associations syndicales qui les représentent et qui seraient membres du Conseil Provincial du Québec des Métiers de la Construction;

Quant au paragraphe 19 de la plainte des intimés, fournir les précisions suivantes :

- À quelle discrimination syndicale les intimés font-ils référence ?
- À quelle date cette discrimination aurait eu lieu ?
- Par qui elle aurait eu lieu ?
- Vis-à-vis de qui elle aurait eu lieu ?

(Reproduit tel quel.)

[8] Le 20 décembre 2007, les intimés fournissent les précisions suivantes :

1. Quant au paragraphe 13 de la plainte, les requérants précisent :
  - a) Les employeurs vulnérables aux pressions faites par le requérant sont les employeurs utilisant les services de mécaniciens de chantier dont la liste apparaît en annexe A;
  - b) Les requérants ont été boycottés à partir du moment où ils ont affiché leur sympathie pour le syndicat requérant et au plus tard à partir du moment où leur choix manifesté lors du scrutin du mois de juin 2007 a été mis en application, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2007. Ce boycott s'est continué jusqu'à ce jour;
  - c) Les menaces et intimidations faites par le syndicat intimé auprès de employeurs spécialisés ont été les suivants :
    - i. Menace de ne pas fournir de main-d'œuvre si l'employeur procédait à l'embauche d'un membre du syndicat requérant;
    - ii. Menace d'empêcher la cohabitation sur un chantier de salariés membres du syndicat requérant avec ceux du syndicat intimé;

- iii. Menace de troubles et de confrontations sur le chantier;
  - iv. Menace de fermeture du chantier si un membre du syndicat requérant était embauché.
- d) Chacun des plaignants a été victime de boycottage auprès de tous les employeurs apparaissant à l'annexe A et il en a résulté qu'aucun plaignant n'a pu travailler du mois de septembre jusqu'à ce jour;

Au surplus, les employeurs des salariés réguliers listés au paragraphe 3 de la plainte ont été plus particulièrement ciblés. Ces employeurs sont listés dans l'annexe B.

2. Quant au paragraphe 15 de la plainte, les requérants précisent :

- a) Les employeurs spécialisés vulnérables aux pressions faites par le requérant sont les employeurs qui utilisent des mécaniciens de chantier, lesquels sont listés dans l'annexe A;
- b) Les pressions exercées auprès de ces employeurs sont les suivantes :
  - i. Menace de ne pas fournir de main-d'œuvre si l'employeur procédait à l'embauche d'un membre du syndicat requérant;
  - ii. Menace d'empêcher la cohabitation sur un chantier de salariés membres du syndicat requérant avec ceux du syndicat intimé;
  - iii. Menace de troubles et de confrontations sur le chantier;
  - iv. Menace de fermeture du chantier si un membre du syndicat requérant était embauché;
- c) Les requérants ont été boycottés à partir du moment où ils ont affiché leur sympathie pour le syndicat requérant et au plus tard à partir du moment où leur choix manifesté lors du scrutin du mois de juin 2007 a été mis en application, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2007. Ce boycott s'est continué jusqu'à ce jour;

3. Quant au paragraphe 16 de la plainte, les requérants précisent :

- a) Les métiers mécaniques auxquels il est fait référence au paragraphe 16 de la plainte sont les suivants : tuyauteurs, monteurs d'acier de structure, serruriers de bâtiment et chaudronniers;
- b) Le nom des syndicats qui représentent les métiers listés au paragraphe précédent sont les suivants :

- Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature section locale 711.
- Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada section locale 144.
- Fraternité internationale des chaudronniers section locale 271.

4. Quant au paragraphe 19 de la plainte, les requérants précisent :

- a) La discrimination visée est constituée des actes de l'intimé auprès des employeurs afin qu'ils n'embauchent pas et qu'ils n'aient pas à leur emploi des salariés qui sont membres du syndicat requérant;
- b) Les requérants ont été boycottés à partir du moment où ils ont affiché leur sympathie pour le syndicat requérant et au plus tard à partir du moment où leur choix manifesté lors du scrutin du mois de juin 2007 a été mis en application, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2007. Ce boycott s'est continué jusqu'à ce jour;
- c) Les actes d'intimidation et de menace en vue de la discrimination syndicale ont été posés par Réjean Mondoux, Richard Marion et Claude Gagnon;
- d) Les actes d'intimidation et de discrimination ont visé les employeurs spécialisés listés à l'Annexe A.

(Extrait reproduit tel quel.)

[9] Suivent, en annexe « A », une liste des 152 employeurs qui, en 2006, ont eu recours aux services d'au moins un mécanicien industriel, ne serait-ce que pour quelques heures de travail, et en annexe « B », une liste partielle des employeurs des huit salariés dits réguliers dont il est fait mention au paragraphe 3 de la plainte. Il n'a apparemment pas été possible aux intimés de préciser le nom de l'employeur de l'un d'entre eux.

[10] Dans sa demande de rejet sommaire de la plainte, le requérant énumère comme suit les précisions qui lui apparaissent ne pas avoir été fournies :

14. Quant au paragraphe 13 de la plainte du 9 octobre 2007, la CRT a ordonné aux intimés de fournir, pour « *chacun* » des plaignants, la précision suivante : « *Quand* » ceux-ci ont-ils été boycottés à cause de leur choix syndical ?

15. Les informations fournies par les intimés dans le paragraphe 1 b) du document daté du 19 décembre 2007 ne contiennent pas les précisions ordonnées par la CRT;
16. En effet, il n'est aucunement précisé « *quand* » chaque plaignant a été boycotté;
17. Au contraire, la réponse des intimés est vague, confuse et aucunement précise;
18. En effet, les intimés soumettent d'abord que « *les requérants ont été boycottés à partir du moment où ils ont affiché leur sympathie pour le syndicat requérant* », sans aucunement préciser à quelle date cela correspond pour chacun des plaignants;
19. Dans la même phrase du paragraphe 1 b), les intimés poursuivent en disant « *et au plus tard à partir du moment où leur choix manifesté lors du scrutin du mois de juin 2007 a été mis en application soit, le 1<sup>er</sup> septembre 2007* », ce qui rend la réponse encore plus confuse et imprécise, car il est dès lors impossible de savoir avec précision « *quand* » chaque plaignant a été boycotté;
20. Enfin, la mention « *Ce boycott s'est continué jusqu'à ce jour* » est totalement vague car les intimés n'identifient pas quand précisément « *chacun* » des plaignants ont été victimes de boycottage par « *chacun* » des entrepreneurs listés;
21. Ainsi, les intimés n'ont pas précisé quand chacun des plaignants ont été boycottés mais, ont au contraire, simplement fourni un texte vague, confus et imprécis;
22. Cette imprécision contrevient clairement à l'ordonnance rendue par la CRT le 14 décembre 2007 et empêche votre requérant de préparer adéquatement sa défense;
23. De plus, non seulement la réponse des intimés est-elle imprécise, il appert qu'elle est également erronée;
24. En effet, les intimés réfèrent au « *scrutin du mois de juin 2007* » alors que le scrutin a été tenu en juin 2006 soit, un an plus tôt;
25. De plus, dans la décision du 14 décembre 2007, quant au paragraphe 13 de la plainte, la CRT a également ordonné aux intimés de fournir, pour « *chacun* » des plaignants, la précision suivante : « *À quelles menaces ou intimidations chacun des plaignants font-ils référence ?* »
26. Encore une fois, les informations fournies par les intimés dans le paragraphe 1 c) du document daté du 19 décembre 2007 ne contiennent pas les précisions ordonnées par la CRT;

27. Au contraire, les informations soumises souffrent d'importantes imprécisions;
28. Les intimés n'apportent, entre autres, aucune précision à savoir à qui les menaces et intimidation alléguées auraient été faites, quand elles auraient été faites, de quelle façon elles auraient été faites et par qui elles auraient été faites, précisions essentielles afin d'identifier adéquatement les menaces et l'intimidation reprochées à votre requérant;
29. De plus, les intimés ne précisent pas à quelles menaces et intimidation « *chacun* » des plaignants font référence mais, se contentent d'indiquer des menaces générales et non détaillées;
30. Quant au paragraphe 15 de la plainte, la CRT a ordonné aux intimés de fournir des précisions quant aux « *pressions* » qui auraient été exercées;
31. Au paragraphe 2 b) du document du 19 décembre 2007, les intimés ne fournissent aucune précision quant aux « *pressions* » listant plutôt certaines « *menaces* »;
32. Au surplus, les intimés n'apportent aucune précision à savoir à qui les menaces alléguées auraient été faites, quand elles auraient été faites, de quelle façon elles auraient été faites et par qui elles auraient été faites, précisions pourtant fondamentales afin d'identifier adéquatement les comportements reprochés à votre requérant;
33. Quant au paragraphe 15 de la plainte, les intimés devaient fournir les « *dates* » auxquelles les « *pressions* » auraient été exercées vis-à-vis des employeurs vulnérables;
34. La réponse des intimés figurant au paragraphe 2 c) du document du 19 décembre 2007 n'adresse pas cette question et n'a aucun lien avec la précision demandée;
35. Au contraire, au lieu d'indiquer avec précision les « *dates* » auxquelles les pressions auraient été exercées vis-à-vis des « *employeurs* » vulnérables, les intimés indiquent plutôt des moments où les « *plaignants* » auraient pu afficher leur sympathie pour le syndicat requérant, ce qui n'apporte aucune précision et n'a aucun lien avec l'ordonnance pourtant claire de la CRT;
36. Les intimés ne précisent donc d'aucune façon, pour « *chaque employeur* » vulnérable, à quelle « *date* » des pressions ont été exercées à leur égard, ni par qui elle ont été exercées, ni comment, ce qui empêche votre requérant de préparer adéquatement sa défense;
37. En ce qui a trait au paragraphe 19 de la plainte, la CRT a ordonné aux intimés de préciser « *à quelle discrimination syndicale les intimés font référence* »;

38. Les intimés ne fournissent aucune précision à cet égard;
39. Au contraire, au paragraphe 4 a) du document du 19 décembre 2007, les intimés mentionnent que des actes auraient été commis par votre requérant auprès de certains « *employeurs* » mais, ne précisent d'aucune façon à quelle discrimination les « *plaignants* » ont été victimes;
40. Les intimés devaient également préciser à quelle « *date* » cette discrimination aurait eu lieu;
41. Le paragraphe 4 b) de la réponse des intimés n'est aucunement précise et est au surplus erronée pour les motifs mentionnés précédemment et à cet égard, nous référons aux paragraphes 14 à 24 de la présente requête;
42. De plus, les intimés devaient préciser « *par qui* » la discrimination aurait eu lieu;
43. À cet égard, la paragraphe 4 c) de la réponse des intimés réfère à trois (3) individus, sans aucunement préciser quel individu a discriminé quel plaignant, quand il l'a discriminé et comment il a commis de la discrimination;

(Extrait reproduit tel quel.)

[11] Vu le défaut des intimés de se conformer à l'ordonnance de la Commission en fournissant les précisions demandées, le requérant demande le rejet de la plainte, conséquence prévue à la décision interlocutoire rendue par la Commission le 14 décembre 2007.

[12] Le requérant souligne, comme autres motifs de rejet sommaire, le non respect manifeste du délai de déchéance prévu à l'article 105 de la Loi R-20 et le caractère abusif ou dilatoire de la plainte. En ce qui a trait à la prescription, le requérant fait valoir les arguments suivants :

51. Tel qu'il est clairement énoncé à l'article 105 de la Loi R-20, une plainte doit être soumise dans les 15 jours suivant la date de l'infraction reprochée ou suivant la date de la connaissance de l'infraction reprochée;
52. En l'espèce, la plainte des intimés est datée du 9 octobre 2007;
53. Or, tel qu'il appert des paragraphes 1 b) et 1 c) du document intitulé « Précisions » soumis par les intimés en date du 19 décembre 2007, les infractions reprochées à votre requérant auraient été commises et auraient été portées à la connaissance des intimés plus de 15 jours avant le 9 octobre 2007;

54. En effet, en apportant les corrections qui s'imposent en raison des erreurs glissées dans le texte (tel qu'expliqué aux paragraphes 23 et 24 de la présente requête), les intimés indiquent qu'ils ont été boycottés à partir du moment où ils ont affiché leur sympathie pour le syndicat requérant et au plus tard à partir du moment où leur choix manifesté lors du scrutin du mois de juin 2006 a été mis en application soit, le 1<sup>er</sup> septembre 2006;
55. Compte tenu de cette admission, afin de respecter le délai de 15 jours prévu par la loi, les intimés devaient soumettre leur plainte au plus tard dans les 15 jours suivant le 1<sup>er</sup> septembre 2006, date la plus tardive à laquelle les intimés affirment avoir constaté ou eu connaissance de l'infraction reprochée;
56. Or, la plainte des intimés a clairement été soumise après l'expiration de ce délai, en l'occurrence le 9 octobre 2007, soit plus d'un an après le 1<sup>er</sup> septembre 2006;
57. En conséquence, même en supposant que les allégués et les précisions de intimés soient vrais, la plainte n'est pas fondée en droit puisque le délai pour déposer la plainte n'a pas été respecté;

(Extrait reproduit tel quel.)

[13] À l'appui de sa prétention sur le caractère abusif ou dilatoire de la plainte, le requérant expose ce qui suit :

61. En effet, il s'agit d'une plainte formulée par 74 plaignants réclamant au total une somme de 7 106 848,79 \$ (1 531 848,79 \$ à titre de salaire perdu, 1 825 000,00 \$ à titre de dommages moraux, 3 650 000,00 \$ à titre de dommages punitifs et 100 000,00 \$ à titre de dommages moraux, exemplaires et punitifs);
62. Or, malgré l'ampleur de la somme demandée par les intimés, ces derniers négligent, omettent ou sont tout simplement incapables de fournir des précisions fondamentales quant aux infractions reprochées à votre requérant, c'est-à-dire quand elles auraient été commises, à l'endroit de qui elles auraient été commises, par qui elles auraient été commises et comment elles auraient été commises;
63. Nous notons de plus que le gérant d'affaires Kenneth Pereira, qui figure parmi les plaignants, réclame du salaire perdu et la prime pour les équipements de sécurité, ce qui d'emblée est dilatoire car il ne travaille pas comme mécanicien vu ses fonctions au sein du syndicat intimé et ne peut conséquemment avoir perdu du salaire en raison du boycott allégué;
64. Aussi, il est à noter que plus du 2/3 des entrepreneurs nommés dans l'annexe A du document daté du 19 décembre 2007, c'est-à-dire 108 employeurs sur 152, ont embauché moins que l'équivalent d'un (1) mécanicien de chantier à temps complet en 2006 (soit, moins de 2000 heures), plusieurs employeurs ayant même embauché un mécanicien de chantier pour moins de 10 heures pour toute l'année 2006;

65. Pourtant, chacun des 74 plaignants prétend avoir été boycotté par chacun des 152 employeurs listés à l'annexe A, ce qui à sa face même est abusif;
66. De plus, il est important de souligner que, suivant le texte de la plainte des intimés du 9 octobre 2007 et celui du document intitulé « *Précisions* » daté du 19 décembre 2007, le dossier fait état de 74 plaignants alléguant que votre requérant a menacé ou intimé 152 employeurs et ce, par le biais de 3 dirigeants de votre requérant;
67. Conséquemment, afin que la CRT puisse rendre une décision dans ce dossier, un minimum de 229 témoins devraient venir témoigner devant le tribunal, ce qui impliquerait une quantité phénoménale et abusive de journées d'audience;
68. Ces éléments démontrent à quel point la plainte des intimés manque de sérieux, est frivole et est dilatoire;
69. La plainte formulée par les intimés revêt plutôt l'apparence d'une véritable expédition de pêche;

(Extrait reproduit tel quel.)

[14] Lors de l'audience tenue le 18 janvier 2008, les intimés retirent le nom de M. Kenneth Pereira de la liste des plaignants et amendent leur plainte en conséquence. Il est par ailleurs admis que le scrutin à l'occasion duquel les plaignants ont changé d'allégeance syndicale a été tenu les 8, 9 et 10 juin 2006 et que ce changement a officiellement pris effet le 1<sup>er</sup> septembre 2006.

#### LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

[15] L'article 118 1<sup>o</sup> du *Code du travail* se lit comme suit :

##### Pouvoirs

118. La Commission peut notamment :

1<sup>o</sup> rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire;

(...)

[16] Les dispositions pertinentes de la Loi R-20 se lisent comme suit :

94. Tout salarié a droit d'appartenir à une association de son choix et de participer à ses activités et à son administration mais il ne peut appartenir qu'à une seule association de salariés.

101. Nul ne doit intimider une personne ou exercer à son égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute menace ou contrainte ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa liberté syndicale, de la pénaliser en raison de son choix ou de son adhésion syndical, de la contraindre à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association ou du bureau d'une association, de la pénaliser pour avoir exercé un droit lui résultant de la présente loi ou de l'inciter à renoncer à l'exercice d'un tel droit.

Contrevient au premier alinéa la personne qui, pour les fins ou raisons mentionnées à cet alinéa, notamment :

a) refuse d'embaucher, licencie ou menace de licencier une personne;

b) impose une mesure disciplinaire à un salarié, diminue sa charge de travail, le rétrograde, lui refuse l'avancement auquel il aurait normalement droit ou use de favoritisme à son égard dans tout mouvement de main-d'œuvre ou dans la répartition du travail.

Contrevient également au premier alinéa l'association qui, à l'égard des salariés qu'elle représente, agit de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait à des fins d'embauche.

En outre, intimide une personne celui qui exerce des pressions de quelque façon que ce soit sur un tiers pour l'inciter à adopter l'un des comportements prohibés par le premier alinéa.

105. Une personne intéressée peut soumettre à la Commission des relations du travail une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.

106. Si le plaignant établit à la satisfaction de la Commission des relations du travail qu'il exerce un droit lui résultant du présent chapitre, il incombe à la personne ou à l'association visée par la plainte, suivant le cas, de prouver qu'elle avait un motif juste et suffisant de faire ce qui lui est reproché.

107. Les dispositions du *Code du travail* (chapitre C-27) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, au regard d'une plainte soumise à la Commission des relations du travail en vertu de l'article 105 de la présente loi.

L'ordonnance de versement d'une indemnité visée au paragraphe a de l'article 15 du *Code du travail* peut aussi s'appliquer à toute personne ou association autre que l'employeur. La Commission des relations du travail peut aussi ordonner le paiement de dommages-intérêts punitifs par les personnes ou associations qui auraient contrevenu à une disposition du présent chapitre, ordonner à une association représentative ou de salariés de réintégrer un salarié dans ses rangs avec le maintien des avantages dont il a été privé illégalement et rendre toute autre ordonnance qu'elle estime appropriée.

[17] Les dispositions du *Code du travail* qui s'appliquent par référence faite à l'article 107 de la Loi R-20 se lisent comme suit :

Pouvoirs de la Commission.

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

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

Indemnité.

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

Déduction.

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

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

Preuve incombant à l'employeur.

17. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

Quantum de l'indemnité.

19. Sur requête de l'employeur ou du salarié, la Commission peut fixer le quantum d'une indemnité et ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt de la plainte sur les sommes dues en vertu de l'ordonnance.

Pourcentage ajouté.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31) sur le taux légal d'intérêt.

### LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

[18] Le requérant motive sa demande de rejet sommaire par le défaut des intimés de fournir les précisions demandées, la prescription et le caractère abusif ou dilatoire de la plainte. Selon son interprétation de l'article 101 de la Loi R-20, une association de salariés ne peut contrevenir à la loi autrement qu'en exerçant des pressions sur un tiers pour l'inciter à adopter l'un des comportements prohibés par le premier alinéa. Or, les intimés n'ont pas été en mesure de préciser dans quelles circonstances telles pressions auraient été exercées, de sorte qu'il est impossible de voir à quoi au juste ils font référence lorsqu'ils demandent à la Commission, entre autres, de lui ordonner de « *cesser de répandre tout commentaire négatif à l'égard de la section locale 1981 ainsi que du statut syndical des plaignants* ».

[19] En outre, le requérant souligne que les intimés n'allèguent même pas dans leur plainte avoir fait quelque démarche que ce soit auprès de l'un ou l'autre des employeurs dont les noms apparaissent en annexe en vue d'obtenir un emploi. Le requérant s'étonne d'ailleurs que les intimés n'aient mis en cause aucun de ces 152 employeurs, les seuls pourtant à pouvoir adopter l'un des comportements prohibés par le premier alinéa de l'article 101.

[20] Sur la prescription et le caractère abusif ou dilatoire de la plainte, le requérant reprend essentiellement les arguments déjà énoncés dans sa requête et cités aux paragraphes 12 et 13 de la présente décision. Il ajoute que, si boycottage il y eut à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006, les pressions devraient en toute logique avoir été exercées avant, en conséquence de quoi la plainte est clairement prescrite.

[21] Pour leur part, les intimés font valoir qu'ils ne peuvent fournir des informations qui ne sont pas en leur possession. « *Nous avons dévoilé notre preuve* », de déclarer leur représentant, reconnaissant ne pas être en mesure de « *pointer* » un seul « *événement précis* » susceptible de constituer une contravention à l'article 101.

[22] Les intimés précisent se plaindre de discrimination érigée en système et annoncent une preuve circonstancielle reposant essentiellement sur des statistiques d'heures travaillées avant et après la dernière période de changement d'allégeance syndicale dans l'industrie de la construction. Ils entendent inviter la Commission à inférer de cette preuve qu'il y aurait eu plusieurs contraventions à la loi résultant de pressions du requérant sur des tiers, à savoir sur les employeurs susceptibles d'avoir recours aux services de mécaniciens industriels, mais « *on ne sait pas quelles pressions ils ont fait* », concède d'emblée leur représentant.

[23] Les intimés n'expliquent pas pourquoi ils ont fait le choix de ne pas mettre en cause les employeurs qui auraient cédé à des pressions de représentants du requérant et adopté l'un des comportements prohibés par le premier alinéa de l'article 101 de la loi. Pourtant, seul un employeur peut adopter l'un ou l'autre de ces comportements et, par voie de conséquence, se voir ordonner d'y remédier sur-le-champ. Par ailleurs, les intimés reprochent au requérant de ne pas avoir exigé de précisions sur les démarches effectuées par chacun d'entre eux auprès de chaque employeur en vue d'obtenir un emploi. Enfin, sur la question de la prescription, les intimés font valoir qu'en matière de discrimination systémique, « *l'avancement du temps constitue un élément de l'infraction* ». Ils plaident que l'infraction est de nature continue, en conséquence de quoi leur plainte ne peut pas être prescrite.

[24] Le requérant réplique que les intimés avaient le fardeau d'établir qu'ils avaient postulé un emploi auprès de l'un ou l'autre des employeurs désignés en annexe de leur plainte, ou à tout le moins manifesté quelque intérêt en ce sens. Si la discrimination systémique était visée, le législateur n'aurait pas prévu à la loi un aussi court délai de prescription, d'ajouter le représentant du requérant, qui conteste la prétention des intimés voulant que l'on se trouve en présence d'une infraction continue.

#### LES MOTIFS ET LE DISPOSITIF

[25] Dans l'affaire *Boulangerie au pain doré ltée c. Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 333* (F.A.T. – C.O.I.- C.T.C. - F.T.Q.), (2003 QCCRT 0685), sur la portée de l'article 118 1<sup>o</sup> du *Code du travail*, la Commission s'exprime comme suit :

[23] Bien que s'appliquant à « *toute demande, plainte ou procédure* » et autorisant la Commission à agir de son propre chef, c'est-à-dire non seulement sur requête d'une partie intéressée, le nouvel article 118.1 du *Code du travail* s'apparente à l'ancien article 130.1 qui permettait au Tribunal de rejeter sommairement un appel jugé abusif ou dilatoire. Par jugement rendu le 16 décembre 1994, donc quelques mois à peine après l'entrée en vigueur de cette disposition, dans l'affaire *Rénovaprix inc. c. Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502*, [1995] T.T. 187 (D.T.E. 95T-314), le Tribunal, sous la plume de Monsieur le juge Bernard Lesage, en analysait la portée dans les termes suivants :

On peut toujours recourir au dictionnaire pour constater que le terme « *abusif* » signifie « *exagéré* », et qu'une procédure « *dilatoire* » non seulement retarde le processus mais a pour objectif premier de ce faire. Il est toutefois certainement plus juridique et avantageux de bénéficier de la jurisprudence de la Cour d'Appel, lorsqu'elle est saisie de semblables requêtes en vertu du 501 (5) C.P. Il a été mis à ma disposition une somme considérable d'autorités sur le sujet et, après en avoir pris une connaissance attentive, j'estime qu'est parfaitement représentée

la position de cette Cour dans l'extrait suivant de l'arrêt : L'affaire de la faillite Centre sportif Laprairie inc. c. Place La Citière (1981) inc., (1984) R.D. J. 388. À la page 390, le juge LEBEL s'exprime ainsi :

À plusieurs reprises depuis l'adoption de cette disposition, la Cour d'Appel a dû statuer sur son interprétation et son application. Encore récemment, une opinion de notre collègue, monsieur le juge Jacques, rappelait les règles applicables en cette matière et faisait l'analyse de la jurisprudence de la Cour (Marché des Isles Matane inc. c. Fiducie du Québec, n° 200-09-000624-84, 31 août 1984). Référant entre autres l'arrêt Beaudoin-Parent c. Banque Nationale du Canada (N°s 500-09-001667-831 et 500-09-001666-833, 30 janvier 1984, J.E. 84-160), monsieur le juge Jacques soulignait que la Cour ne peut accueillir la requête pour rejet que dans la mesure où l'examen sommaire des motifs d'appel, en regard du jugement attaqué, fait voir leur futilité, leur aspect dilatoire et, en somme, l'absence de chance raisonnable de succès. De son côté, dans l'arrêt Genelcan Realty c. Gestion Marchel ltée (n° 500-09-001625-839, 30 janvier 1984), monsieur le juge Owen décrivait ainsi les limites du rôle de la Cour d'Appel lors de l'audition d'une semblable requête :

In order to dismiss an appeal in accordance with art. 501 (5) C.P., it must be apparent from a cursory perusal of the motion to reject and the documents submitted with the motion, such as the pleadings, the judgement appealed from, and the inscription in appeal, that the appeal has really no chance of succeeding on the merits and has been improperly made merely to obtain delay.

Il faut apprécier avec beaucoup de prudence ces requêtes pour rejet d'appel. La Cour est en effet appelée à statuer, avant même le dépôt du mémoire au dossier et lorsque seuls certains éléments du dossier sont disponibles. Pour qu'une telle requête soit susceptible de réussir, nous n'avons pas à nous demander comme, dans le cadre d'une exception d'irrecevabilité, si l'appel est bien fondé ou non en droit après l'analyse approfondie des prétentions de droit des parties. Ce n'est pas le critère d'intervention applicable à cette étape des procédures.

Nous devons plutôt rechercher si le plaideur, dont on attaque l'appel, soulève des arguments cohérents et défendables juridiquement, en apparence à tout le moins, même s'ils sont discutables ou même s'ils contredisent les opinions admises. Lors de l'audition d'une telle procédure, la Cour ne peut non plus s'engager dans l'analyse de la preuve. Pour adjuger sur la requête, il faut que les arguments puissent être appréciés rapidement sans qu'il soit besoin d'étudier à son mérite et dans

toutes ses ramifications une preuve qui souvent n'est même pas disponible. Le serait-elle qu'on ne saurait transformer cette audition sommaire en un appel au fond accéléré.

En effet, à terme, si l'on accueillait trop libéralement des requêtes pour rejet, on changerait la nature de l'appel prévue au Code de procédure civile. La procédure en vigueur au Québec comporte en principe un appel de plein droit en dehors de certaines matières prévues par la loi, et donc une structure juridictionnelle à deux paliers. En voulant trop souvent statuer prématurément et sommairement sur le droit, sinon sur les faits, à l'occasion de ces requêtes, on transformerait cet appel de plein droit en un mécanisme d'appel sur permission, ce qui ne me paraît être l'intention du Législateur. Cette prudence que croit noter le professeur Morissette dans la jurisprudence de la Cour d'appel appliquant l'article 501 (5) C.P. se justifie aussi par les effets d'une disposition capable d'entraîner le rejet sommaire d'un appel, alors que la Cour n'a pu examiner l'ensemble du dossier.

Lorsque l'appelant présente des moyens en apparence sérieux et raisonnables, il faut respecter son droit d'être entendu par cette Cour au mérite.

De ces réflexions de la Cour d'appel, se dégage certes qu'il y a une différence entre un appel de plein droit et un appel sur permission, quant à l'appréciation préalable au fond à faire d'un dossier. Dans les deux circonstances, il ne faut pas vider longuement une question de droit mais simplement s'interroger si l'argument est cohérent et défendable juridiquement, en apparence à tout le moins. La différence entre les deux systèmes me paraît être assez subtile mais quand même réelle, à savoir que dans un régime de nécessaire permission, l'appelant a le fardeau de faire apparaître la cohérence de sa position à première vue. Avec le nouvel article 130 C.T., c'est plutôt à la partie adverse de démontrer l'incohérence de la prétention juridique, tout doute raisonnable devant bénéficier à l'appelant.

Quant aux questions de faits, c'est la même règle quant au fardeau de la preuve mais comme on le sait, en raison de la nécessaire faveur accordée au décideur de première instance, le débat portera sur l'apparence d'une erreur déterminante. Sur le tout, pour conclure au rejet, il s'agit d'apercevoir facilement, comme le mentionne l'arrêt précité, « en somme, l'absence de chance raisonnable de succès ».

Le jugement sommaire à porter sera enfin facilité et aiguillonné à la fois par la faculté d'un juge spécialisé d'apprécier d'emblée toutes les facettes de problèmes sociaux et juridiques avec lesquels il compose depuis des décennies, dans le contexte de l'obligation de célérité du Tribunal du travail suivant 113 C.T.

(Soulignements ajoutés.)

[24] La Commission partage cette analyse et souligne qu'à l'occasion de sa plus récente réforme du *Code du travail*, le législateur a encore davantage mis l'accent sur cette obligation de célérité.

[26] En l'espèce, soit dit avec égards pour l'opinion contraire, il ressort d'un examen sommaire de la plainte et de la réponse des intimés à la requête pour précisions du requérant que leur recours est manifestement voué à l'échec, en ce qu'il ne repose sur aucun fondement factuel et que l'interprétation que suggère leur représentant des dispositions pertinentes de la loi apparaît indéfendable sur le plan juridique, non pas imaginative mais carrément insoutenable. Et les arguments mis de l'avant par les intimés, qui reconnaissent être incapables de cibler un seul manquement précis et ne rien connaître des pressions que le requérant aurait soi-disant exercées, ne font que renforcer cette conclusion.

[27] Une simple lecture des dispositions pertinentes de la loi R-20 permet de constater que le législateur n'impose pas une représentation proportionnelle sur les chantiers des travailleurs appartenant à différentes associations, selon le degré de représentativité de chacune. Il interdit plutôt, sous le vocable de « *comportements prohibés* », certaines manifestations bien précises de discrimination ou de représailles énumérées au deuxième alinéa de l'article 101, des manifestations qui peuvent toutes facilement être situées dans le temps, comme un congédiement, un licenciement ou un refus d'embauche. À cet égard, la prétention des intimés voulant que, par leur répétition, des contraventions ponctuelles peuvent changer de nature pour devenir une seule infraction continue apparaît farfelue.

[28] En outre, il faut voir que tous les comportements prohibés sont l'apanage d'un employeur. Il est donc exact que la seule disposition à laquelle une association peut contrevenir est l'interdiction d'exercer sur un employeur des pressions pour l'inciter à adopter l'un de ces comportements. Dans ce contexte, il apparaît pour le moins étonnant que les intimés aient décidé de ne mettre en cause aucun des 152 employeurs nommés en annexe de leur plainte, les seuls pourtant à pouvoir remettre un salarié lésé dans l'état où il se serait trouvé n'eût été de la contravention. Ce geste s'explique sans doute par le fait que les intimés n'ont rien de précis à reprocher à l'un ou l'autre d'entre eux, comme ils l'ont eux-mêmes reconnu.

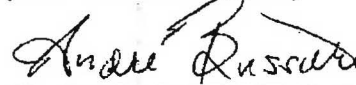
[29] Certes, l'intention de discriminer ou d'exercer des représailles est difficile à prouver. C'est sans aucun doute pourquoi le législateur a décidé de faire bénéficier un plaignant de la présomption d'illégalité prévue à l'article 17 du *Code du travail*, sous réserve de certaines conditions cependant. En effet, pour bénéficier de cette présomption, il incombe minimalement au plaignant d'établir qu'il a fait l'objet de l'un des comportements prohibés : refus d'embauche, congédiement, etc., en plus bien sûr de l'exercice d'un droit protégé. C'est donc à juste titre que le requérant reproche aux intimés de ne même pas avoir allégué dans leur plainte qu'ils avaient à tout le moins postulé un emploi, directement ou par l'intermédiaire de leur association, et qu'on leur avait préféré un membre de l'association majoritaire.

[30] Enfin, force est de constater que, sur la foi de rapports statistiques essentiellement, les intimés invitent la Commission à présumer non seulement de l'existence de contraventions multiples dont ils ne se seraient pas plaints en temps utile, mais aussi que des pressions occultes de représentants du requérant seraient à l'origine de ces contraventions, et ce, sans annoncer l'ombre du début d'une preuve que l'un d'entre eux a été congédié, licencié ou a vu sa candidature rejetée.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**ACCUEILLE** la requête en rejet sommaire des requérants (Cas : CM-2008-0264)

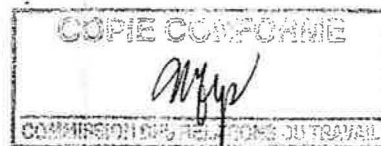
**REJETTE** la plainte des intimés (Cas : CM-2007-4815)



André Bussière

M<sup>e</sup> Jean Beauregard  
LAVERY, DE BILLY  
Représentant du requérant

M<sup>e</sup> Robert Laurin  
PHILION LEBLANC BEAUDRY  
Représentant des intimés



Date de la dernière audience : 18 janvier 2008