

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossiers : CM-2018-5215 CM-2018-7011

Dossiers accréditations : AM-1001-8840 AM-2001-2053

Montréal, le 14 avril 2020

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Guy Blanchet

CM-2018-5215

CM-2018-7011

**Association internationale des
machinistes et des travailleurs en
aérospatiale, section locale 712
(AIMTA)**

Unifor

Partie demanderesse

Partie demanderesse

c.

c.

Unifor

Bombardier inc.

Partie défenderesse

Partie défenderesse

Bombardier inc.

**Association internationale des
machinistes et des travailleurs en
aérospatiale, section locale 712 (AIMTA)**

Partie mise en cause

Partie mise en cause

et

**Syndicat des techniciennes et
techniciens en aéronautique Global -
CSN**

**Syndicat des techniciennes et
techniciens en aéronautique Global -
CSN**

Partie intervenante

Partie intervenante

DÉCISION

L'APERÇU

[1] L'Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 (l'AIMTA) est accréditée pour représenter :

« Tous les salariés de production rémunérés à un tarif horaire, salariés au sens du Code du travail à l'exception des contremaîtres, contremaîtres adjoints, employés de bureau, employés de cafétéria, opérateurs de machine fixe, pompiers, agents de sécurité et surveillants et salariés employés de la division du matériel logistique. »

De : **Bombardier inc.**
400, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 1Y9

Établissements visés :

Tous les établissements de Ville Saint-Laurent, Ville de Dorval et Ville de Mirabel à l'exception des trois suivants :

200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

595, boulevard Stuart-Graham Nord
Dorval (Québec) H4Y 1E2

3400, rue Douglas-B.-Floreani
Saint-Laurent (Québec) H4S 1V2

[2] Le syndicat Unifor est accrédité pour représenter :

« Tous les salariés travaillant dans l'ingénierie, la production, l'entretien des bâtiments et les ventes à l'exclusion du personnel de bureau, des hommes à tout faire, des ingénieurs de l'avionique et de la tension, des contremaîtres, des surveillants, de ceux de rangs supérieurs, des salariés déjà visés par un autre certificat d'accréditation et de ceux exclus par la Loi. »

De : **Bombardier inc.**
200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

Établissements visés :

200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

595, boulevard Stuart-Graham Nord
Dorval (Québec) H4Y 1E2

410, rue Isabey
Montréal (Québec) H4T 1V3

9501, avenue Ryan
Dorval (Québec) H9P 1A2

1200, boulevard Pitfield
Saint-Laurent (Québec) H4S 1G3

2345, boulevard des Sources
Pointe-Claire (Québec) H9R 5Z3

[3] Bombardier inc. (Bombardier), dont le siège social est situé à Montréal, fabrique des avions d'affaires tels que les *LearJet*, les *Challenger* et les *Global*, ces derniers étant des avions à très long courrier.

[4] Les activités d'assemblage et de finition intérieure des avions *LearJet* sont effectuées à Wichita, au Kansas. Ces mêmes activités, en ce qui a trait aux avions *Challenger*, sont effectuées au 500, chemin de la Côte-Vertu à Dorval.

[5] En ce qui concerne les avions *Global*, leur assemblage est effectué à Toronto. L'avion non fini à l'intérieur, muni de son certificat de navigabilité, vole en direction du Centre de finition Laurent Beaudoin Global (CFLB) situé tout près de l'Aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal.

[6] Le CFLB a pour vocation de procéder à la finition intérieure des avions *Global* et regroupe quatre établissements pour ce faire :

- 200, chemin de la Côte-Vertu, Dorval;
- 410, rue Isabey, Montréal;
- 1200, boulevard Pitfield, Saint-Laurent;
- 2345, boulevard des Sources, Pointe-Claire.

[7] Unifor représente environ 2 000 employés travaillant dans plusieurs établissements, dont ceux qui effectuent les travaux de finition intérieure des avions *Global* au CFLB.

[8] L'AIMTA représente environ 3 300 employés travaillant dans tous les établissements de Bombardier situés à Saint-Laurent, Dorval et Mirabel, à l'exception des trois établissements indiqués à leur accréditation. Ce sont les salariés membres de

l'AIMTA qui effectuent l'assemblage et la finition des avions *Challenger* à l'établissement situé au 500, chemin de la Côte-Vertu (le 500 CV) à Dorval.

[9] Bombardier a prévu développer un nouvel avion d'affaires, soit le *Global 7500*. En novembre 2017, on annonce que toutes les activités de finition intérieure de l'avion *Global 5000* effectuées au CFLB seront progressivement transférées à l'usine de Wichita, au Kansas. Ceci dans le but de récupérer de l'espace au CFLB pour la finition intérieure du *Global 7500*.

[10] À la même période, Bombardier annonce que certaines activités de finition intérieure du *Global 6000/6500* effectuées au CFLB à l'établissement du 200, chemin de la Côte-Vertu (le 200 CV) seront effectuées au 500 CV afin de récupérer de l'espace au CFLB pour la finition intérieure du *Global 7500*.

[11] Le 24 septembre 2018, l'AIMTA dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail*¹ (le Code) afin de faire déclarer que le transfert d'activités du 200 CV au 500 CV ne constitue pas un déménagement partiel d'entreprise pouvant donner ouverture à l'application de l'accréditation d'Unifor. Requête qui sera amendée par la suite, mais sans que cela change ses fondements.

[12] Le 6 décembre 2018, Unifor dépose également une requête en vertu de l'article 39 du Code afin que le Tribunal reconnaisse qu'il s'agit d'un déménagement partiel et que les activités effectuées dorénavant au 500 CV soient couvertes par son accréditation.

[13] Bombardier appuie la position d'Unifor et demande au Tribunal de constater qu'il s'agit d'un déménagement partiel d'entreprise.

[14] Les parties demandent au Tribunal de mettre sous scellés deux pièces déposées dévoilant des méthodes de travail hautement confidentielles, et de conserver compétence afin de régler, éventuellement, les difficultés d'application liées à sa décision.

LE CONTEXTE

[15] Le Tribunal a eu l'occasion de visiter les établissements situés au 200 et au 500 CV afin d'être en mesure de bien prendre connaissance des différents aménagements de travail pour la finition intérieure des avions *Global* et pour la fabrication des avions *Challenger*.

¹ RLRQ, c. C-27.

[16] Monsieur David Robitaille, directeur aux opérations sur le *Global 7500*, précise tout d'abord que l'avion *Global* est beaucoup plus gros que le *Challenger* et que son autonomie de vol est supérieure.

[17] Avant les événements ayant causé les dépôts des requêtes, la finition intérieure des avions *Global 6000/6500* se faisait entièrement au 200 CV. Lors de l'arrivée de l'avion de Toronto, celui-ci est acheminé au 200 CV où une ligne dynamique est en opération. Cette ligne comprend treize stations qui sont les suivantes :

P0 =	Accueil et stationnement de l'avion à l'extérieur;
P1 =	Tâches incoming dans une position statique;
P2 à P8 =	Ligne dynamique incluant position de démontage (P8);
P9 =	Polissage des options et surfaces de vols dans une position statique;
P10 =	Atelier de peinture;
P11 =	Tâches prévols dans une position statique;
P12 =	Livraison au client dans une position de livraison.

[18] Monsieur Robitaille explique que le manque d'espace au 200 CV pour accueillir le nouvel avion *Global 7500* a forcé Bombardier à transférer une partie de la ligne de production du *Global 6000/6500* au 500 CV.

[19] On retrouve dorénavant les positions P2 à P7 au 500 CV afin d'accueillir les 6 avions *Global 6000/6500* qui étaient sur la ligne dynamique. Comme l'illustre monsieur Robitaille : « nous avons téléporté les positions P2 à P7 au 500 Côte-Vertu avec tous les outils et équipements ». Il s'agit d'une ligne dynamique dans laquelle des équipes de travail assignées à chaque position ont un temps déterminé afin de compléter les tâches relatives à chacune des positions. Les méthodes de travail sur le *Global 6000/6500* n'ont pas été modifiées suite au transfert au 500 CV.

[20] Par exemple, à la position P1, il y a retrait des planchers et filage des options sous plancher. À la position P5, on installe des tables et accoudoirs et à la position P7, on termine les tests cabines et l'installation des sièges et des tapis.

[21] Certains travaux ont cependant été nécessaires afin de pouvoir accueillir cette ligne dynamique au 500 CV. On a dû modifier deux portes de hangar étant donné que le *Global 6000/6500* est un avion beaucoup plus gros et spacieux que le *Challenger*. Il a fallu également renforcer la dalle de béton et agrandir le magasin.

[22] En ce qui concerne les employés de production membres d'Unifor, ils étaient 412 salariés exerçant les fonctions d'ébéniste, de finisseur-ébénisterie et d'installateur d'intérieur sur l'avion *Global 6000/6500* au 200 CV. On y retrouvait également 46 inspecteurs qualité et 75 magasiniers.

[23] À la suite du transfert des activités de finition intérieure du *Global 6000/6500* au 500 CV, 204 salariés membres d'Unifor exerçant les fonctions d'ébéniste, de finisseur-ébénisterie et d'installateur d'intérieur travaillent dorénavant au 500 CV. De plus, 18 inspecteurs qualité et 5 magasiniers y exercent également leurs fonctions.

[24] Monsieur Robitaille précise qu'il y a interchangeabilité des employés membres d'Unifor entre le 200 CV et le 500 CV. Un mécanicien membre d'Unifor peut travailler dans les deux établissements au cours de la même journée. En ce qui concerne les monuments complexes (meubles), les ébénistes peuvent également travailler aux deux endroits.

[25] Les avions *Challenger* sont assemblés au 500 CV. Les salariés membres de l'AIMTA procèdent à leur assemblage ainsi qu'à la finition intérieure. On y retrouve les titres d'emplois de finisseur d'avions d'affaires et d'ajusteur-monteur d'avions.

[26] Le Tribunal souligne que la preuve n'a pas porté sur le fait que les salariés membres de l'AIMTA ne seraient pas en mesure, suite à une période de formation dont la durée n'a pas été précisée, d'effectuer le travail de finition intérieure des avions *Global*. Les compétences des membres des deux syndicats ne sont pas en litige dans le présent dossier.

ADMISSIONS

[27] Plusieurs faits ont été admis par les parties. Le Tribunal en reproduit ici un certain nombre :

- Au moment de l'accréditation de l'AIMTA en 1947, Canadair Ltée est en relations d'affaires avec Electric Boat General Dynamics et, jusqu'aux années 60, 80 % de sa production est destinée à l'armée canadienne;
- À l'époque de l'accréditation en 1947, Canadair compte deux usines;
- Au fil des ans, plusieurs bâtiments sont ajoutés;
- De 1947 à 1960, l'essentiel de la production de Canadair est destiné au marché militaire;
- La moyenne annuelle d'employés à Canadair chute de 10 500 en 1960 à 5 100 en 1965. Elle remonte à 9 500 en 1968 puis tombe à 5 000 employés en 1970;
- Bombardier inc. acquiert Canadair en décembre 1986;
- Le 5 août 1988, Canadair est fusionné avec Bombardier;
- Entre 1989 et 1992, Bombardier connaît une forte expansion en acquérant trois compagnies aéronautiques (Short Brothers PLC, Learjet Corp et de Havilland);

- De 1990 à 1995, l'usine 1 est modernisée pour devenir le centre d'excellence de Bombardier en matière d'usinage des grands éléments destinés à l'industrie aéronautique;
- Avant 1979, le 500 CV servait principalement à des fins d'entreposage. Elle devient en 1979 un véritable lieu de production;
- À son inauguration, le 500 CV accueille la chaîne de montage finale du CL-215 (l'avion de combat des incendies), l'exécution du contrat de sous-traitance de Boeing, pour la production de tronçon de fuselage et le F/A-18 de McDonnell;
- À la fin de l'année 1986, 142 avions Challenger ont été livrés;
- En 1998, la société Centre de finition Bombardier transfère ses activités au 200 CV;
- En 1999, les usines de Bombardier se consacrent principalement à la production des modèles Challenger 600, 601 et 604, CRJ 100, 200 et 700, CL-415, la maintenance des CF-18 et des activités de sous-traitance pour Airbus et Boeing;
- Au début des années 2000, le Challenger 300 est mis en production; vers le milieu des années 2000, sa production et sa finition intérieure seront transférées au 500 CV;
- En 2001, Centre de finition Bombardier est fusionné à Bombardier.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

[28] Compte tenu de la complexité du présent dossier, le Tribunal considère opportun de reprendre les arguments des différentes parties au litige.

PRÉTENTIONS DE L'AIMTA

[29] L'AIMTA prétend que la portée de son accréditation inclue tous les travaux effectués au 500 CV, et ce, depuis fort longtemps. Bombardier n'est pas une entreprise qui se définit par les modèles d'avions qu'elle produit, mais en fonction du marché et des besoins de sa clientèle. Elle a toujours assigné sa production selon ses besoins d'espace nécessaire à l'assemblage des avions.

[30] L'arrivée d'Unifor en 2004 doit être circonscrite et lue à la lumière des autres accréditations déjà en place depuis 1947. Le « *déplacement* » et non le « *déménagement* » d'un produit n'a pas la portée que veulent lui donner Unifor et Bombardier. On veut intégrer une notion de produit, ce qui n'est pas le sens des décisions rendues antérieurement. Le Tribunal reviendra plus loin sur la décision Vignola et sur le jugement Yergeau, sur lesquels s'appuie l'AIMTA.

[31] Il ne s'agit que d'un réaménagement de la production à l'intérieur d'une même entreprise. Cela n'entraîne pas un réaménagement des accréditations qui ont été accordées par établissement.

[32] Pendant toute la période Canadair, l'AIMTA est la seule association accréditée en place. Jusqu'au 1^{er} février 2001, date de la fusion des activités du Centre de finition Bombardier avec les activités de Bombardier, l'AIMTA est la seule association accréditée pour toutes les activités aéronautiques de Bombardier.

[33] À compter de 2005, Bombardier a transféré la finition intérieure du *Challenger 604* devenu le *605*, de Stuart-Graham au 500 CV, permettant à près de 200 nouveaux salariés de l'AIMTA d'être formés pendant une période d'environ trois mois par des salariés d'Unifor. Ce syndicat ne s'est pas opposé et n'a fait aucune démarche pour revendiquer ce transfert des activités de finition intérieure de cet appareil.

[34] Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) devenu, à la suite d'une fusion ultérieure avec d'autres syndicats, Unifor a déposé une requête en accréditation le 27 octobre 2000 afin de représenter les salariés du Centre de finition Bombardier. Se basant sur la décision du commissaire Vignola rendue le 2 décembre 2004², l'AIMTA prétend que les accréditations détenues par elle et Unifor le sont en fonction des établissements.

[35] Les activités de l'employeur de finition des avions d'affaires se sont ainsi vues cloisonner en deux établissements accrédités au Québec.

PRÉTENTIONS D'UNIFOR

[36] Les parties ont qualifié les requêtes déposées devant le Tribunal de « 39 de type 45 ». Cette appellation faisant référence à la notion d'entreprise afin de s'assurer qu'un réel déménagement des composantes essentielles est effectué et non, un déménagement factice.

[37] Dans le cas d'un déménagement total ou partiel d'activités au sein d'un même employeur, il y a lieu d'appliquer les principes établis par les articles 45 et 46 du Code afin de déterminer s'il y a eu un réel transfert d'activités.

[38] Bombardier a déménagé partiellement une portion de ses opérations du 200 CV au 500 CV. Cette portion comprend des composantes essentielles des opérations.

² *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) c. Bombardier inc.*, 2004 QCCRT 0629.

[39] Les tâches qui sont effectuées au 500 CV sur les avions *Global 6000/6500* sont celles qui étaient réalisées par les salariés membres d'Unifor avant le déménagement. Il ne s'agit pas de nouvelles activités ni de nouvelles fonctions.

[40] Il n'y a pas d'interchangeabilité dans le personnel, ni même dans les équipements. Il n'y a pas d'empiètement dans les tâches. Il s'agit d'une simple cohabitation des deux unités syndicales au 500 CV. La « zone *Global* » au 500 CV est totalement indépendante des opérations sur le *Challenger*.

[41] Depuis de nombreuses années, la convention collective liant Unifor et Bombardier prévoit à son article 2.02 que :

2.02 Si pendant la durée de la convention, l'Employeur transfère une ou plusieurs de ses activités à un nouvel emplacement, dans un rayon de deux cents (200) kilomètres du Centre administratif (CA) actuel à l'intérieur de la province de Québec, la présente convention couvre alors les employés engagés pour accomplir ces activités, conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*.

[42] L'AIMTA a également une clause similaire dans sa convention collective. Cela démontre clairement que les parties n'avaient pas une conception limitée de leurs activités aux simples établissements visés.

[43] La requête en interprétation ne peut être utilisée afin de contourner les exigences d'ordre public du Code lorsqu'un syndicat, tel que l'AIMTA, désire représenter des salariés qu'il n'a jamais sollicités. Une absence totale de preuve quant à la volonté d'adhérer à l'AIMTA doit mettre en échec cette requête en accréditation déguisée.

[44] L'AIMTA ne peut prétendre à un accroissement naturel, puisqu'il ne s'agit pas de nouvelles fonctions découlant de leurs opérations, tel un changement technologique sur le *Challenger 650*, qui amènerait à créer et intégrer de nouveaux postes ou de nouvelles opérations.

[45] Il y a absence de préjudice pour l'AIMTA. Elle ne perd aucun membre, aucune modification n'est nécessaire à son accréditation, aucune mise à pied n'est causée des suites du déménagement partiel. Cependant, Unifor perdrait près de 200 membres si la requête de l'AIMTA était accueillie du seul fait que Bombardier a décidé de déménager une partie de ses activités.

PRÉTENTIONS DE BOMBARDIER

[46] La preuve non contredite a clairement démontré l'existence d'un déménagement partiel des activités de finition intérieure des avions d'affaires *Global 6000/6500* du 200 CV au 500 CV.

[47] Les principes applicables en matière de transfert d'entreprise, en vertu de l'article 45 du Code, s'appliquent dans les cas de réorganisation et de déménagement chez un même employeur, alors en vertu de l'article 39.

[48] Il y a continuité d'entreprise dans la présente affaire. Les composantes essentielles ont été transférées : la main-d'œuvre, l'équipement, l'outillage et le « *know-how* ». Lorsque les composantes essentielles sont transférées, en plus des activités, il y a déménagement et l'accréditation suit les activités.

[49] Ces notions sont applicables même si l'établissement qui accueille le déménagement exerce la même activité avec le même type de machinerie et de moyens de fonctionnement en vue de produire le même produit.

[50] La preuve a clairement démontré que les équipements, outils, meubles et matériels qui ont été déménagés sur la ligne dynamique du 500 CV et les ateliers en soutien à la ligne dynamique sont utilisés exclusivement par les employés affectés au *Global 6000/6500*. Ceux assignés aux activités du programme Challenger ne travaillent pas dans la zone dédiée au Global et ils ont leurs propres équipements, outils, meubles, matériaux et autres.

[51] Bombardier reconnaît que si les activités transférées au 500 CV provenaient d'un accroissement normal des activités effectuées au 500 CV, et non pas d'un déménagement d'entreprise, elles feraient partie de la portée intentionnelle de l'accréditation de l'AIMTA.

[52] La portée intentionnelle d'une accréditation ne fait pas obstacle aux principes applicables en matière de transfert ou de déménagement d'entreprise. Dans le cas d'un déménagement d'entreprise, il peut y avoir cohabitation de deux accréditations qui peuvent viser les mêmes activités. En cas de difficultés réelles, l'article 39 permet de régler ces difficultés.

ANALYSE

[53] L'article 39 du Code précise que :

39. De plein droit, au cours de son enquête, et en tout temps sur requête d'une partie intéressée, le Tribunal peut décider si une personne est un salarié ou un membre d'une association, si elle est comprise dans l'unité de négociation, et toutes autres questions relatives à l'accréditation.

[54] De son côté, l'article 45 établit que :

45. L'aliénation ou la concession partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune

procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

Le deuxième alinéa ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée.

[55] Les parties ont longuement insisté sur la portée et la signification des décisions rendues par l'honorable juge Yergeau et par le commissaire du travail Vignola dans le cadre de l'accréditation du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA), aujourd'hui Unifor. Le Tribunal considère opportun de revenir sur ces décisions.

Le jugement Yergeau

[56] Le juge Yergeau³ est saisi d'un appel de la part de TCA-CANADA de la première décision du commissaire Vignola⁴ qui avait accueilli la requête en vertu de l'article 39 du Code déposée par l'AIMTA et déclaré que les salariés du Centre de finition de Montréal étaient couverts par leur accréditation.

[57] Dans son jugement, le juge Yergeau reprend une partie de l'état des faits et questions en litige déposé à l'époque par Bombardier (paragraphe 21 à 40 et 68 à 81 de l'état des faits). Lors de l'audience tenue devant le Tribunal, le procureur de l'AIMTA a voulu déposer la pièce A-23 qui constitue le document complet comprenant 125 paragraphes déposé par Bombardier et daté du 9 mars 2001. Bombardier et Unifor se sont opposés au dépôt de cette pièce et le Tribunal a, séance tenante, refusé son dépôt.

[58] Le Tribunal considère que cette pièce n'est pas admissible en preuve puisque non pertinente dans le cadre du présent litige. La position juridique de Bombardier, il y a de cela 19 ans, ne saurait en aucun temps lier cette entreprise et encore moins le Tribunal. De plus, la question en litige à l'époque consistait à se demander si la portée intentionnelle et géographique de l'accréditation détenue par l'AIMTA couvrait les salariés du Centre de finition de Montréal. Le débat est différent aujourd'hui et cette pièce n'est

³ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) c. Bombardier inc.*, [2004] AZ-50236105 (T.T.).

⁴ *Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 c. Association des employés du Centre de finition Bombardier inc.*, [2002] AZ-50117161 (C.T.).

d'aucune utilité. Permettre le dépôt de ce document ne ferait que prolonger le débat et le faire dévier sur des éléments non pertinents.

[59] Il ne s'agit pas d'un aveu comme le prétend l'AIMTA. L'article 2850 du *Code civil du Québec*⁵ prévoit que « l'aveu est la reconnaissance d'un fait de nature à produire des conséquences juridiques contre son auteur ». La position juridique de Bombardier en 2001 dans un autre dossier et posant des questions différentes ne peut en aucun cas constituer un aveu.

[60] Le Tribunal poursuit donc son analyse du jugement Yergeau.

[61] Après avoir référé à l'historique de l'accréditation de l'AIMTA, le juge Yergeau écrit :

[102] Les démarches en vertu de l'article 39 pour étendre l'accréditation de l'AIMTA jusqu'au Centre de finition Bombardier Inc. ne retrouvent aucune assise véritable, ni dans l'accréditation de l'AIMTA, ni dans les conventions collectives signées par l'AIMTA, et encore moins dans le *Code du travail*.

[...]

[109] En terminant, je souligne que le Centre de finition Bombardier Inc., selon la preuve, fait la finition intérieure selon les spécifications de chaque client et que cette façon de procéder est apparue chez Bombardier après l'acquisition d'Innotech par le Centre de finition Bombardier Inc. et principalement pour la finition du Global Express.

[62] Le juge Yergeau en vient à la conclusion que ce n'est pas par le biais de l'article 39 du Code qu'il fallait trouver la solution au litige. Il rappelle les enseignements de la Cour d'appel dans l'arrêt *Médis*⁶ voulant que ce n'est pas par le biais de l'article 39 que l'on peut élargir ou modifier, de quelque façon que ce soit, la portée d'une accréditation. On peut seulement la préciser en regard de cas particuliers.

[63] Le juge Yergeau retourne donc le dossier devant le commissaire du travail.

La décision Vignola

[64] Le 2 décembre 2004, le commissaire du travail Vignola rend une seconde décision dans le dossier opposant TCA-CANADA, l'AIMTA et Bombardier⁷. Il doit examiner la

⁵ C.c.Q. 1991.

⁶ *Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques (F.I.S.A.) c. Médis, services pharmaceutiques et de santé inc.*, [2000] R.J.D.T. 943 (C.A.).

⁷ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) c. Bombardier inc.*, 2004 QCCRT 0629.

requête en accréditation déposée par TCA-Canada visant les salariés du Centre de finition.

[65] Le commissaire Vignola, après avoir repris l'historique du dossier, conclut :

[50] En ce qui a trait à la paix industrielle, principal inconvénient qui rend inappropriée l'unité recherchée selon l'employeur, elle est peu menacée par deux accréditations dans une entreprise de l'envergure de Bombardier aéronautique. À la limite, on peut même se demander à qui profite cette situation, puisque l'unité est définie essentiellement sur la base du lieu de travail.

[51] La Commission maintient que l'entreprise Bombardier aéronautique ne peut être divisée selon le marché, le produit ou le service. À cet égard, une unité regroupant l'ensemble des salariés de production s'avère manifestement la plus appropriée. Cela ne fait cependant pas de l'unité demandée sur la base d'établissements, une unité inappropriée. Or, c'est le seul critère pertinent en l'espèce.

[66] Le commissaire accueille la requête en accréditation de TCA-CANADA visant trois établissements, dont le 200 CV.

[67] Que conclure de ces deux décisions et des prétentions de l'AIMTA voulant que tout travail effectué au 500 CV est nécessairement couvert par son accréditation étant donné les conclusions du commissaire Vignola. Celui-ci spécifiant que l'unité de négociation est définie essentiellement sur la base du lieu de travail.

DISCUSSION

[68] L'argument de l'AIMTA voulant que Bombardier ne puisse être divisée selon le marché, le produit ou le service est séduisant. Tout comme l'argument déclarant qu'Unifor tente de transformer la portée intentionnelle de son accréditation de la notion d'établissement à celle de produit. Ces arguments ne résistent cependant pas à l'analyse lorsqu'examinés en fonction des notions d'entreprise et de déménagement partiel développées par les tribunaux.

LA NOTION D'ENTREPRISE

[69] La Cour suprême a défini la notion d'« *entreprise* » dans l'arrêt *Bibeault*⁸. Le juge Beetz écrit :

172. Au lieu d'être réduite à une liste de fonctions, l'entreprise recouvre l'ensemble des moyens dont dispose un employeur pour atteindre la fin qu'il recherche. J'adopte la définition de l'entreprise proposée par le juge Lesage dans une affaire subséquente, *Mode*

⁸ *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1998] 2. R.C.S. 1048.

Amazone c. Comité conjoint de Montréal de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, [1983] T.T. 227, à la p. 231 :

L'entreprise consiste en un ensemble organisé suffisant des moyens qui permettent substantiellement la poursuite en tout ou en partie d'activités précises. Ces moyens, selon les circonstances, peuvent parfois être limités à des éléments juridiques ou techniques ou matériels ou incorporels. La plupart du temps, surtout lorsqu'il ne s'agit pas de concession en sous-traitance, l'entreprise exige pour sa constitution une addition valable de plusieurs composantes qui permettent de conclure que nous sommes en présence des assises mêmes qui permettent de conduire ou de poursuivre les mêmes activités : c'est ce qu'on appelle le *going concern*. Dans *Barnes Security*, le juge René Beaudry, alors juge puîné, n'exprimait rien d'autre en mentionnant que l'entreprise consistait en «l'ensemble de ce qui sert à la mise en œuvre des desseins de l'employeur».

[70] Les composantes essentielles d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise servant à déterminer s'il y a eu transfert ou déménagement sont généralement la main-d'œuvre, la production, l'équipement, l'outillage et les procédés ou le « *know-how* ».

[71] Le Tribunal considère, après avoir visité les installations au 200 CV et au 500 CV et après avoir entendu la preuve et pris connaissance des nombreuses pièces déposées, qu'il est indéniable qu'une partie importante de l'entreprise du 200 CV a été transférée au 500 CV. Les plateformes, les outils, 200 salariés d'Unifor et les façons d'effectuer la finition intérieure des avions *Global* se retrouvent dorénavant au 500 CV. Des travaux de réaménagement ont également été nécessaires. Comme l'a si bien exprimé monsieur Robitaille, tout a été téléporté du 200 CV au 500 CV en ce qui concerne les positions P2 à P7.

[72] Devant un tel constat, que peut conclure le Tribunal? Est-ce que cette partie importante de l'entreprise du 200 CV transférée au 500 CV est dorénavant visée par l'accréditation de l'AIMTA?

[73] Dans l'arrêt *Médis* précité, la Cour d'appel rappelle tout d'abord le but des dispositions du Code :

[53] Le Code du travail, qui date de 1964, a pour but général et premier de promouvoir la paix industrielle et d'établir un équilibre souhaitable entre les aspirations syndicales et les droits patronaux. Il vise donc à réduire les frictions (et pour ce faire, prévoit des mécanismes efficaces de résolution des conflits), à assurer une stabilité aux relations industrielles et à préserver, autant que faire se peut, la continuité et l'équilibre des rapports collectifs.

[54] L'accréditation est au cœur même de ces préoccupations, puisqu'elle confère à l'association des salariés le pouvoir exclusif de négocier avec l'employeur. Une fois l'entente sur les conditions de travail réalisée, le Cde prévoit plusieurs mesures pour réduire (durant la période couverte par la convention collective) les inévitables frictions

entre les parties. Il en est ainsi de l'interdiction de demander des changements à l'accréditation en dehors de certaines périodes limitées (art. 22 C. du T.); il en est également ainsi de toute remise en question de la légitimité de l'association accréditée (article 41 C. du T.).

[55] La stabilité et la continuité des rapports de travail sous-tendent donc le pouvoir donné au Commissaire du travail par l'article 39 C. du T. Ce pouvoir n'est cependant pas illimité.

[56] Le Commissaire du travail ne peut, en effet, modifier les paramètres essentiels de l'accréditation pour contourner la préservation du statu quo garanti notamment par les articles 22 et 4 C. du T. C'est donc par une nouvelle requête en accréditation que doit se faire une modification substantielle à la portée de celle-ci (article 22 C. du T.).

[74] Dans cette affaire, deux syndicats accrédités chez le même employeur travaillaient dorénavant dans le même établissement suite à une fusion. La Cour d'appel écrit à ce sujet :

[64] En l'espèce, il me paraît important de préciser que c'est d'une cohabitation qu'il faut parler, cohabitation visant des groupes d'employés différents. Aucune atteinte n'est donc portée à l'accréditation du syndicat des Teamsters. Celle-ci continue d'exister et de couvrir les travailleurs qu'elle couvrait lorsque fonctionnait l'entrepôt de la rue Hugues-Randin.

[65] Comme l'avait d'ailleurs noté le Tribunal du travail sous la plume du juge Louis Morin, dans **Syndicat de la fonction publique, section locale 3520 c. Centre de réadaptation en déficience intellectuelle KRTB**, T.T. Québec no 200-28-000035-95 (31 mai 1995) :

Le seul fait que les salariés effectuent des tâches identiques auprès d'une clientèle identique suite à une aliénation ne constitue pas, en soi, une difficulté nécessitant la disparition de l'une des deux accréditations et conventions collectives.

[75] Dans notre affaire, les salariés n'effectuent pas des tâches identiques. Il serait trop simpliste de résumer le travail de ceux-ci à la simple finition intérieure d'avions. En effet, le *Global* et le *Challenger* sont des avions différents nécessitant des travaux de finition spécifiques à chacun d'eux. Le *Global* peut faire l'objet de multiples configurations selon les goûts et désirs du client. Les matériaux, bois et cuirs utilisés nécessitent une expertise particulière.

[76] Il y a ici une cohabitation visant des groupes d'employés différents exerçant des fonctions qui peuvent présenter des similitudes. Aucune atteinte n'est cependant portée à l'accréditation de l'AIMTA. Celle-ci continue d'exister et de couvrir les travailleurs qu'elle couvrait avant le déménagement partiel.

LA NOTION DE DÉMÉNAGEMENT

[77] L'argument de l'AIMTA voulant que tout travail dorénavant effectué au 500 CV est visé par son accréditation et rend pratiquement inopérantes les dispositions de l'article 39 du Code. En effet, le Tribunal est régulièrement saisi de recours en vertu de l'article 39 visant à régler des difficultés reliées à un déménagement d'un établissement syndiqué vers un autre établissement syndiqué.

[78] Dans l'affaire *Boulangerie Canada Bread limitée, usine de Québec*⁹, le Tribunal écrivait à propos de la notion de « *déménagement* » :

[9] Pour que suivent les droits relatifs à une accréditation à la suite d'un transfert des activités d'un établissement vers un autre appartenant au même employeur, il faut retrouver un déménagement de l'entreprise dans le nouvel établissement. À cet égard, la jurisprudence exige le transfert des composantes essentielles comme la main-d'œuvre ou les moyens de fonctionnement. Autrement dit, il doit y avoir une continuité de cette « entreprise » dans le nouvel établissement.

[10] En effet, le transfert d'activités dans un établissement déjà opérationnel n'assure pas le suivi de l'accréditation si l'activité ou la tâche s'exerce à même les moyens de fonctionnement déjà en place comme le souligne le Tribunal du travail dans l'affaire *Syndicat des salariés de Okaply Ste-Rose (CSD) c. Okaply Ltée*, [1989] T.T. 389 :

Pour que l'accréditation et la convention collective s'appliquent ailleurs qu'à l'établissement originaire, faut-il, à défaut du cas évident de fermeture et de réouverture dans un autre lieu, qu'il y ait transfert de certains éléments d'un établissement à l'autre, que ce soit des activités de la main-d'œuvre, de la machinerie ou encore des moyens de fonctionnement.

Si l'établissement n'est pas affecté dans ses composantes essentielles, s'il n'y a ni cessation d'activités, ni transfert, démantèlement ou déménagement quelconque, il m'apparaît vain d'y rechercher une transmission de droits et d'obligations. J'ajoute que l'on arriverait à la même conclusion même dans le cas où l'entreprise, dans son second établissement, exercerait la même activité avec le même type de machinerie et de moyens de fonctionnement en vue de produire le même produit.

⁹ 2018 QCTAT 1215. Voir également : *Unifor c. Technologies Surface Praxair Montréal*, 2018 QCTAT 5803 et *Unibéton Verreault, division de Ciment Québec inc. c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (T.C.A.-Canada)*, [2000] AZ-50076354 (C.T.).

[79] La Commission des relations du travail s'est penchée sur la portée de l'article 39 du Code lorsqu'un seul salarié est transféré d'un établissement syndiqué à un autre établissement syndiqué¹⁰. Elle écrit :

[25] En résumé, pour modifier l'unité de négociation par l'ajout d'un nouvel établissement, la Commission doit constater un transfert suffisant de composantes essentielles de l'établissement original à un autre afin de conclure à un déménagement. L'accomplissement des activités ou du travail transféré à partir des moyens déjà en place et en présence d'une autre unité de négociation pourra être un frein à une telle conclusion. Qu'en est-il dans le présent dossier?

[26] Le 6 mai 2002, un salarié ainsi que ses activités quotidiennes sont transférés d'un établissement couvert par l'unité des TUAC à un autre couvert par l'unité CSD. Les dossiers provenant de la région de l'Abitibi et du Témiscamingue ne sont plus traités dans cette région, mais uniquement à l'établissement situé au Complexe Desjardins à Montréal. Les éléments main-d'œuvre et travail sont donc présents et constituent des composantes essentielles de l'entreprise.

[27] Toutefois, le volume de ces composantes est nettement insuffisant pour constituer un déménagement d'entreprise. Un seul salarié est transféré et le pourcentage de travail transféré équivaut à 80 % de sa charge de travail, l'autre 20 % provenant déjà de l'établissement du Complexe Desjardins. De plus, aucun moyen de fonctionnement n'a été déplacé et le salarié transféré a toujours relevé d'une équipe et d'une autorité située là encore au Complexe Desjardins. Le modèle d'accréditation par établissement exige un transfert plus important de main-d'œuvre et de moyens de fonctionnement pour que l'unité de négociation en place perde son monopole syndical.

(Notre soulignement)

[80] Le Tribunal ne peut que confirmer que le modèle d'accréditation par établissement exige un transfert important des composantes essentielles de l'entreprise afin de faire en sorte que l'unité de négociation en place, soit l'AIMTA dans le cas qui nous occupe, perde son monopole syndical.

[81] L'AIMTA insiste sur le fait que les accréditations en place ne sont pas définies par les types d'avions produits, mais bien par les activités exercées, soit dans le cas qui nous occupe, la finition intérieure d'avions d'affaires, et ce, dans chaque établissement.

[82] La Cour d'appel a analysé ce principe dans l'arrêt *Olymel*¹¹. Dans cette affaire, l'employeur exploitait deux usines, l'une pour la transformation de bacon et l'autre pour la distribution de la viande de porc. L'employeur a décidé de déménager son usine de

¹⁰ *Association des techniques professionnel-le-s Desjardins (CSD) c. Fédération des Caisses Desjardins du Québec*, 2009 QCCRT 0030.

¹¹ *Olymel, société en commandite c. Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P*, [2002] R.J.Q. 658 (C.A.). Voir également : *Parmalat Canada inc. c. Bulhoes*, 2018 QCCA 830.

transformation de bacon dans une autre ville et les 400 000 livres de produits transformés ont été déménagées au Centre de distribution.

[83] Le juge du Tribunal du travail avait retenu le principe de la vocation concrète des entreprises en cause, à savoir qu'elles étaient des centres de distribution de produits de boucherie. La Cour supérieure avait, de son côté, retenu le principe de l'entreprise particularisée, soit qu'un centre distribuait des produits transformés alors que l'autre distribuait des produits frais ou congelés. La Cour d'appel écrit :

71. (...) Le juge du Tribunal du travail estimait suivre, à cet égard, l'enseignement de la Cour suprême qui, dans l'arrêt *Bibeault*, précité, a précisé que « cette définition "concrète" de l'entreprise est la seule qui se révèle apte à décrire une entreprise dans toute sa spécificité » (p. 1107). Selon lui, c'est la distribution de produits de boucherie qui définit les deux entreprises en cause et non la nature des produits à distribuer. S'attacher à celle-ci, comme l'a fait le commissaire du travail, lui paraît aller « dans la voie réprouvée par la Cour suprême dans l'arrêt *Bibeault* ». Est-ce là, comme le conclut le juge de la Cour supérieure, un raisonnement manifestement déraisonnable? Avec égards, je ne le crois pas.

[84] Après avoir approuvé la conclusion du Tribunal du travail voulant que c'est la définition concrète de l'entreprise qui doit être retenue, la Cour d'appel précise par la suite :

72. Quant à savoir si le juge du Tribunal a apprécié la preuve administrée devant le commissaire de façon manifestement déraisonnable en concluant à partir de cette définition concrète des entreprises que les composantes essentielles du 7800 ne se retrouvent pas au 7755, je rappelle les éléments suivants. D'abord, la preuve fait voir qu'il n'y a eu aucun transfert d'équipement puisque les chariots élévateurs du 7800 y sont demeurés. De plus, l'appelante a disposé des deux camions qu'utilisait le 7800 – véhicules servant à l'une de ses activités principales, soit la livraison – ce qui pouvait être vu comme un indice de démantèlement de l'entreprise. Pour ce qui est de la clientèle, les deux centres ayant déjà plusieurs clients en commun pour lesquels ils faisaient double emploi, il est un peu normal que ceux-ci aient continué de transiger avec le 7755 à la suite de la réorganisation apportée par l'appelante.

[...]

[76] Je rappelle, enfin, que le Tribunal du travail a déjà décidé dans *Sidbec-Dosco*, précité, que le fait qu'une activité visée par une accréditation soit dorénavant exercée dans un autre établissement déjà opérationnel n'assure pas le maintien de cette accréditation. Or, en l'espèce, la preuve montre que le centre de distribution du 7755 était déjà opérationnel lors de la réorganisation, car, d'une part, les équipements en place, bien que nécessitant certaines adaptations, suffisaient amplement et, d'autre part, les cadres et salariés y œuvrant avaient déjà l'expérience requise pour exécuter les fonctions reliées aux produits transformés. Peut-on, dans les circonstances, conclure qu'il était manifestement déraisonnable pour le juge du Tribunal du travail d'y voir un indice de démantèlement plutôt que de déménagement? Je ne le crois pas.

[85] Dans la présente affaire, il n'y a eu aucun démantèlement au 200 CV. Bombardier devait dégager de l'espace afin d'accueillir les nouveaux avions d'affaires *Global 7500*. Des travaux ont été nécessaires au 500 CV afin d'accueillir les avions *Global* : renforcement de la dalle de béton et agrandissement des portes de hangar. Tout l'équipement nécessaire aux positions P2 à P7 a été déménagé au 500 CV. Plus de 200 salariés travaillant auparavant au 200 CV effectuent dorénavant leurs tâches au 500 CV.

[86] Il est clairement démontré que le 500 CV était déjà opérationnel avant cette réorganisation. On y fait l'assemblage d'avions *Challenger* ainsi que la finition intérieure de ceux-ci. Cependant, en aucun temps, la finition intérieure des avions *Global* n'y était effectuée. Les équipements nécessaires à cette tâche ne se retrouvaient pas au 500 CV. Les salariés y œuvrant n'avaient pas l'expérience requise à court terme afin d'exécuter les fonctions reliées à la finition intérieure des avions d'affaires *Global*.

ACCRÉDITATION PAR ÉTABLISSEMENT

[87] L'AIMTA plaide que l'histoire des relations du travail chez Bombardier milite en faveur des accréditations par établissement. Les accréditations visant l'entreprise ont toujours été émises par établissement. À ce sujet, la Commission des relations du travail écrivait dans l'affaire *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ c. Sobeys Québec inc.*¹² :

[120] Pour déterminer la portée intentionnelle de l'accréditation, la Commission doit prendre en compte un certain nombre d'éléments afin de cerner quel était véritablement le champ d'application recherchée par l'association accréditée.

[121] Selon l'auteur Robert P. Gagnon, deux facteurs seront éminemment révélateurs de la portée intentionnelle de l'accréditation : « *les circonstances dans lesquelles l'accréditation a été octroyée et la conduite des parties après l'octroi de l'accréditation, surtout si elle a été constante sur une longue période* ».

[122] En l'espèce, la preuve soumise ne permet pas d'étendre la portée intentionnelle de l'accréditation détenue par la Section 501 au-delà des établissements spécifiquement mentionnés. L'historique des accréditations ainsi que le comportement de l'association milite en faveur de cette conclusion.

[88] Il est vrai que, dans la présente affaire, l'histoire des relations du travail semble militer en faveur de la conclusion voulant que les accréditations aient été octroyées par établissement. Les accréditations visant Bombardier ont toujours été émises par établissement. D'ailleurs, la presque totalité des accréditations accordées au Québec le sont par établissement. L'accréditation vise les activités et les fonctions qui sont accomplies dans l'établissement, ce que comprennent d'ailleurs les deux associations

¹² 2009 QCCRT 0353.

qui ont négocié des dispositions en ce sens dans leurs conventions collectives respectives.

[89] En effet, les conventions collectives d'Unifor et de l'AIMTA contiennent une disposition prévoyant le transfert éventuel d'activités. On pourrait en conclure que les parties n'ont pas une conception limitée de la portée de leur accréditation. Par exemple, l'article 2.02 de la convention collective d'Unifor prévoit que :

2.02 Si pendant la durée de la convention, l'Employeur transfère une ou plusieurs de ses activités à un nouvel emplacement, dans un rayon de deux cents (200) kilomètres du Centre administratif (CA) actuel à l'intérieur de la province de Québec, la présente convention couvre alors les employés engagés pour accomplir ces activités conformément aux dispositions du *Code du travail* du Québec.

[90] Le Tribunal n'est cependant pas lié par ces dispositions de convention collective. En aucun temps, elles ne peuvent avoir préséance sur l'accréditation qui, elle, est d'ordre public. Une association ne peut étendre son champ de représentation par l'ajout d'une disposition contenue dans une convention collective.

[91] Dans la décision *Sobeys*¹³ précitée, la Commission des relations du travail poursuit son analyse en se demandant si les activités des établissements visés avaient été déménagées ou non. Elle se demande à nouveau si les composantes essentielles de l'établissement ont été transférées. C'est la question pertinente à se poser lors d'une situation comme celle que le Tribunal a à trancher dans le présent dossier.

[92] La position de l'AIMTA quant à l'historique des accréditations ne résiste pas au test du transfert ou non des composantes essentielles de l'établissement du 200 CV. Nous ne sommes pas ici devant un cas d'accroissement naturel des activités du 500 CV. En aucun temps, les salariés membres de l'AIMTA n'ont effectué la finition intérieure des avions d'affaires *Global*. Il ne s'agit pas de nouvelles fonctions en lien avec la production des avions *Challenger*. L'AIMTA ne peut, par le biais de l'article 39 du Code, amender son accréditation afin d'y inclure un groupe qui n'était pas visé au départ, que ce soit pour des motifs d'ordre territorial ou fonctionnel.

[93] Il n'y a pas démantèlement de l'entreprise du 200 CV. Celle-ci demeure fonctionnelle et s'apprête à recevoir de nouveaux avions d'affaires plus gros. De l'espace et de nouveaux équipements sont nécessaires. Tout ce qui servait à effectuer la finition intérieure des avions *Global 6000/6500* a été déménagé au 500 CV. L'historique des accréditations n'est d'aucun secours dans la présente affaire.

13

Voir note 12.

[94] Le Tribunal conclut que la situation illustrée devant lui constitue un déménagement partiel de l'entreprise de Bombardier du 200 CV au 500 CV. Les composantes essentielles du Centre de finition intérieure des avions d'affaires *Global 6000/6500* ont été déménagées : plus de 200 salariés, les positions P2 à P7 ainsi que tous les équipements (plateformes, outils).

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la requête de l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 (AIMTA)** (CM-2018-5215) ;

ACCUEILLE la requête d'**Unifor** (CM-2018-7011);

CONSTATE le déménagement partiel des activités de finition intérieure des avions d'affaires *Global 6000/6500* ainsi que de la fabrication qui leur est propre et le soutien qui leur est associé, notamment le déménagement des avions, les équipements, l'outillage, la machinerie, les matériaux et les salariés affectés auxdites activités de l'établissement de **Bombardier inc.** situé au 200, chemin de la Côte-Vertu, Dorval, dans son autre établissement situé au 500, chemin de la Côte-Vertu, Dorval;

MODIFIE l'accréditation détenue par **Unifor** afin qu'elle se lise dorénavant comme suit :

« Tous les salariés travaillant dans l'ingénierie, la production, l'entretien des bâtiments et les ventes à l'exclusion du personnel de bureau, des hommes à tout faire, des ingénieurs de l'avionique et de la tension, des contremaîtres, des surveillants, de ceux de rangs supérieurs, des salariés déjà visés par un autre certificat d'accréditation et de ceux exclus par la loi.

Ainsi que tous les salariés travaillant aux activités de finition intérieure des avions d'affaires *Global 6000/6500* ainsi que de la fabrication qui leur est propre et du soutien qui leur est associé au 500 chemin de la Côte-Vertu. »

De : **Bombardier inc.**
200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

Établissements visés :

200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

595, boulevard Stuart-Graham Nord
Dorval (Québec) H4Y 1E2

410, rue Isabey
Montréal (Québec) H4T 1V3

9501, avenue Ryan
Dorval (Québec) H9P 1A2

1200, boulevard Pitfield
Saint-Laurent (Québec) H4S 1G3

2345, boulevard des Sources
Pointe-Claire (Québec) H9R 5Z3

500, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 1Y9

CONSERVE

sa compétence afin de régler toutes difficultés liées à la présente décision;

DÉCLARE

la mise sous scellés des documents déposés sous les cotes E-3 et A-25 et décide que seules les parties et les procureurs y ont accès;

INTERDIT

la publication, la divulgation et la diffusion du contenu des documents E-3 et A-25;



Guy Blanchet

M^e Luc Beaulieu et M^e Andréane Giguère
NORTON ROSE OR, S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour Bombardier inc.

M^e Jean-François Beaudry et M^e Daniel Boudreault
PHILION LEBLANC BEAUDRY AVOCATS
Pour Association internationale des machinistes et des travailleurs en
aérospatiale, section locale 712 (AIMTA)

M^e Louise-Hélène Guimond et M^e Étienne Lafleur
Pour Unifor

M^e Maude Pepin-Hallé
LAROUCHE MARTIN
Pour Syndicat des techniciennes et techniciens en aéronautique Global-CSN

Date de la dernière audience : 28 janvier 2020

GB/nl