

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES

**DOSSIERS DU CONSEIL : 31721-C
31759-C**

CONCERNANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE I – RELATIONS DU TRAVAIL) ET UNE PLAINTÉ DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL DÉPOSÉE EN VERTU DU PARAGRAPHE 97(1) DUDIT CODE.

ENTRE : SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS(LES)
ET DE BUREAU SECTION LOCALE
434, SEPB-CTC-FTQ

« DEMANDEUR »

-ET-

LA BANQUE LAURENTIENNE DU
CANADA

« INTIMÉE »

AMENDEMENT DU DEMANDEUR SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU SECTION LOCALE 434, SEPB-CTC-FTQ À LA PLAINTÉ DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL DÉPOSÉE EN VERTU DU PARAGRAPHE 97(1) DU CODE ET NOUVELLE DEMANDE D'ORDONNANCE PROVISOIRE PRÉSENTÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 19.1 DU CODE.

1. Le Syndicat désire amender la plainte de pratique déloyale qu'il a déposée afin d'y ajouter des faits survenus suite à l'audience tenue devant le Conseil le 22 septembre 2016 eu égard à la demande d'ordonnance provisoire et faire une nouvelle demande d'ordonnance provisoire ;
2. Les faits allégués à la présente et les ordonnances recherchées s'inscrivent dans la même foulée du litige initial ;

3. Le 23 septembre 2016 en après midi, le Syndicat a été informé que le Président et Chef de Direction de la Banque Laurentienne, M. François Desjardins, avait convoqué les employé(e)s syndiqué(e)s à un forumD spécial qui devait se tenir le 28 septembre 2016, de 14h30 à 17h00, à un lieu inconnu à ce moment-là (la rencontre aura lieu finalement au Palais des Congrès à Montréal), le tout tel qu'il appert d'une copie de la convocation déposée sous la cote P-39 ;
4. Les employé(e)s étaient tenu(e)s d'y être et la Banque a spécialement fermé ses établissements pour permettre aux employé(e)s de s'y rendre ;
5. La Banque remettait à chaque employé(e) un «billet» pour pouvoir accéder au site de la rencontre. Certain(e)s employé(e)s devaient utiliser le service d'autobus organisé par la Banque, d'autres avaient une bouche de métro comme point de ralliement. Plusieurs employé(e)s ne savaient pas où la rencontre avait lieu avant d'y arriver. Les employé(e)s des régions assistaient à la rencontre par conférence téléphonique ;
6. Un climat de nervosité et de confusion régnait. L'ampleur de l'opération et le motif pouvant justifier une telle rencontre de tout(e)s les employé(e)s durant les heures de travail, constituaient une situation inédite à la Banque;
7. Le 27 septembre 2016, le Conseil rendait sa décision quant à la demande d'ordonnance provisoire, les copies de la décision et de l'ordonnance sont produites sous la cote **P-40 en liasse**. Les conclusions se lisent comme suit :

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles par les présentes ordonne en vertu de l'article 19.1 *du Code* :

- (1) que l'employeur suspende le projet Mascouche dans son entièreté ce qui inclut la suspension du nouveau programme de rémunération des Conseillers Services aux particuliers (CSP), les Directeurs Services conseil (DSC) et les Planificateurs financiers (PF) et ce jusqu'à ce qu'une décision du Conseil soit rendue sur le fond (dossier N° 31721-C) ou que les parties en arrivent à une solution négociée;
- (2) que l'employeur cesse ou s'abstienne d'entreprendre tout programme, mesure ou autre décision qui vise à mettre en place une situation identique ou similaire au nouveau programme de rémunération des Conseillers Services aux particuliers (CSP), les Directeurs Services conseil (DSC) et les Planificateurs financiers (PF) ou au projet Mascouche;

- (3) que l'employeur cesse ou s'abstienne d'entreprendre toute autre décision qui vise à mettre en place une situation identique ou similaire au nouveau programme de rémunération du conseiller Services financiers en direct (SFD);
 - (4) que l'employeur respecte le caractère représentatif du syndicat relativement à l'aménagement de nouvelles conditions de travail pour les employés membres de l'unité de négociation qu'il représente;
 - (5) Ordonne qu'une copie de cette ordonnance intérimaire soit distribuée immédiatement aux employés visés par le nouveau programme de rémunération du conseiller Services financiers en direct (SFD) ou ceux visés par le projet Mascouche.
8. Le 28 septembre 2016, la conseillère du Syndicat, Mme Andréanne Lemay, s'est vue refuser l'accès à la salle réservée par la Banque au Palais des Congrès. La Banque avait dans un premier temps accepté qu'elle soit présente et elle avait reçu un courriel qui lui mentionnait que son billet serait à l'accueil. À son arrivée sur les lieux, on lui a indiqué que la haute direction lui refusait l'accès à la rencontre ;
9. Lors de cette rencontre, le Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, s'est adressé directement aux employé(e)s et a tenté pendant plus de deux heures de jouer sur leurs émotions ;
10. De plus, M. Desjardins a mentionné à plus d'une reprise aux employé(e)s que le Syndicat n'a pas voulu négocier les changements que la Banque voulait apporter à la convention collective et que le Syndicat a annulé sans raison des rencontres de négociation ;
11. M. Desjardins a indiqué que le refus de l'exécutif du Syndicat d'accepter les modifications à la convention collective constituait un refus des employé(e)s : «votre exécutif dit non, vous dites non» en ajoutant qu'il ne pouvait se mêler des relations entre les employé(e)s et le Syndicat ;
12. Cette allusion au refus du Syndicat de négocier le plan de transformation du 2 août 2016 de la Banque est inexacte et trompeuse ;
13. La Banque a toujours refusé de négocier son plan de transformation en tout temps pertinent, plan de transformation qui comportait des modifications drastiques et inacceptables de la convention collective et au certificat d'accréditation pour y enlever les activités bancaires, soit l'essentiel des activités de la Banque ;

14. Les propos tenus par le Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, visaient à discréditer le Syndicat et les dirigeants syndicaux et plus particulièrement la présidente ;
15. Le 30 septembre 2016, le Syndicat a mis la Banque et ses représentants en demeure de respecter l'ordonnance rendue par le CCRI le 27 septembre 2016 et de cesser toute forme d'ingérence, d'influence et d'intimidation auprès des membres du Syndicat et de ses représentants et notamment de s'abstenir de communiquer directement avec les employé(e)s en violation des dispositions du *Code canadien du travail*, le tout tel qu'il appert d'une copie de la mise en demeure produite sous la cote P-41 ;
16. Le Président et Chef de Direction de la Banque, ne pouvait ignorer les effets prévisibles des propos qu'il a tenus le 28 septembre 2016, sur les employé(e)s ;
17. Les gestes ainsi que la conduite de la Banque le 28 septembre 2016 minent la crédibilité du Syndicat aux yeux de ses membres et tentent d'éroder le rôle du Syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employés, tel qu'il est prévu à l'alinéa 36(1) a) du *Code canadien du travail* ;
18. La Banque a commis le 28 septembre 2016 une pratique déloyale dans ses communications avec les employées. Le contexte dans lequel le Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, communique directement avec les employées, le lieu, le contenu et les conséquences, voulues ou non, qu'elles ont sur le pouvoir de l'agent négociateur, indiquent ici que la Banque a franchi le seuil qui sépare une communication directe permise par le *Code canadien du travail* d'une communication qui ne l'est pas ;
19. Il faut situer l'intervention du Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, dans le contexte où le Conseil avait rendu le jour d'avant une ordonnance dans laquelle il ordonne spécifiquement à la Banque de respecter le caractère représentatif du Syndicat relativement à l'aménagement de nouvelles conditions de travail pour les employés membres de l'unité de négociation qu'il représente ;
20. Dans le cadre de la réplique à la réplique de la Banque à la réplique à la plainte du Syndicat, en date du 14 septembre 2016, on y traitait notamment de la question de la rémunération des CSP, DSC et PF et plus particulièrement du fait que la convention collective prévoit au point 7 de la section D de la partie II de l'annexe A (pièce P-1 page 90) que les employés occupant les fonctions de CSP, DSC et PF devaient

bénéficiaire, à compter du 1^{er} janvier 2015, de la politique de rémunération du personnel cadre de la Banque, laquelle doit comprendre notamment une augmentation au rendement, un boni et des commissions ;

21. On y précisait que, pour ce faire, la Banque devait procéder à un exercice de reclassification des CSP, DSC et PF au cours de l'automne 2014 et que les résultats de cet exercice devaient faire l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat ;
22. Cet exercice n'a pas été complété comme prévu par la Banque et cette dernière a convenu avec le Syndicat d'une lettre d'entente concernant la mise en place de modalités temporaires de rémunération en ce qui a trait à la rémunération des CSP, DSC et PF en attendant que l'exercice de classification soit effectué et que le résultat de cet exercice fasse l'objet d'une entente entre les parties. Une copie de la lettre d'entente a été déposée sous la cote P-33 ;
23. Pour fins de commodité, nous reproduisons à nouveau ici les parties pertinentes du texte l'entente:

(...)

CONSIDÉRANT Les dispositions prévues à l'annexe A relatives aux augmentations salariales et les révisions périodiques pour les Conseillères, Services au(*sic*) particuliers (CSP), Directrice, Services conseil (DSC) et Planificatrices financières (PF);

CONSIDÉRANT Le programme de plan de commissionnements applicable au CSP et DSC et celui applicable aux PF;

CONSIDÉRANT Les dispositions du paragraphe D.7 de l'Annexe A de la convention collective qui prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, les employées qui occupent ces fonctions bénéficieront de la politique de rémunération du personnel cadre de la Banque;

CONSIDÉRANT Que la Banque n'est pas en mesure de procéder auxdits changements de la politique de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2015;

CONSIDÉRANT Les dispositions de rémunération temporaires discutés lors du Comité, relations de travail du 29 octobre 2014 :

24. Comme l'exercice n'avait pas encore été fait par la Banque en décembre 2015, le Syndicat, à la demande de cette dernière, a reconduit cette entente pour un an, en y faisant les adaptations nécessaires au niveau des dates. Une copie de la prolongation a été déposée sous la cote P-34 ;
25. Le Syndicat dans la plainte, prétendait à bon droit que la Banque ne pouvait mettre en place un nouveau modèle de rémunération des CSP, DSC et PF sans avoir communiqué au Syndicat le résultat de l'exercice de reclassification et qu'une entente écrite soit intervenue avec le Syndicat quant au résultat de cet exercice ;
26. L'ordonnance provisoire rendue par le Conseil (P-40) pour forcer la Banque à négocier avec le Syndicat le modèle de rémunération des CSP, DSC et PF se lit comme suit :

(...)

- (1) que l'employeur suspende le projet Mascouche dans son entièreté ce qui inclut la suspension du nouveau programme de rémunération des Conseillers Services aux particuliers (CSP), les Directeurs Services conseil (DSC) et les Planificateurs financiers (PF) et ce jusqu'à ce qu'une décision du Conseil soit rendue sur le fond (dossier N° 31721-C) ou que les parties en arrivent à une solution négociée.

(Nos soulignés)

27. Lors du CRT du 12 octobre, le Syndicat a demandé à Stéphanie Véronneau, VPA Ressources humaines et Relations de travail, de préciser les intentions de la Banque eu égard au plan de rémunération des CSP, DSC et PF, suite à la décision du Conseil du 27 septembre 2016 ;
28. Suite à l'échange de courriels entre les parties, il est apparu que leur compréhension mutuelle était que la Banque était prête à négocier la rémunération des CSP, DSC et PF et que le Syndicat était disposé à rencontrer les représentants de la Banque à cet égard afin d'en arriver rapidement à une entente, le tout tel qu'il appert d'une copie de l'échange de courriels en date du 14 octobre 2016, entre Mme Lyne Perron et Mme Josée Cioffi, produit sous la cote P-42 ;

29. Entre le 26 octobre 2016 et le vendredi 4 novembre 2016, le Syndicat et la Banque ont eu, par l'entremise de l'agente du Conseil Mme Désorcy, des discussions dans un processus de négociation raisonnée. Le Syndicat s'est engagé de bonne foi dans cette démarche. Le premier sujet sur lequel les parties devaient s'entendre en raison de l'urgence temporelle de le faire (avant le 31 décembre 2016) était la rémunération des CSP, DSC et PF ;
30. Plusieurs rencontres ont eu lieu mais les discussions n'ont pu aboutir puisque la Banque voulait obtenir du Syndicat des concessions majeures non prévues à la lettre d'entente P-33 et sa prolongation P-34, pour qu'elle accepte de négocier les modalités de la rémunération des CSP, DSC et PF ;
31. Le 7 novembre 2016, l'agente du Conseil Mme Desorcy, annonce au Syndicat que la Banque refusait de poursuivre les négociations ;
32. Le 8 novembre 2016, le Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, indique à nouveau son intention de communiquer directement avec les employés pour les convoquer à des forumD afin de faire le bilan des succès et défis de 2016 et de discuter des initiatives et objectifs de croissance prévus pour 2017 ;
33. La première rencontre doit avoir lieu le 8 décembre 2016, la deuxième, le 12 décembre 2016. D'autres rencontres sont également prévues les 14 et 20 décembre 2016 ainsi que le 23 janvier 2017. Les leaders des différentes équipes diviseront leurs groupes respectifs entre la première et la deuxième rencontre, le tout tel qu'il appert des copies des avis de convocation de M. François Desjardins, produites sous la cote P-43 en liasse ;
34. Le 9 novembre 2016, lors d'un CRT téléphonique, les représentants du Syndicat ont demandé à nouveau des précisions quant à la rémunération des CSP, DSC et PF. Le Syndicat a insisté auprès de la Banque en indiquant que la lettre d'entente S-33 et sa prolongation S-34 prévoient que les parties doivent tenter de s'entendre sur le modèle de rémunération des CSP, DSC et PF et ce, sans condition avant le 1^{er} janvier 2017 ;
35. Mme Stéphanie Véronneau, VPA Ressources humaines et Relations de travail, indique à ce moment que l'entente sur le modèle de rémunération des CSP, DSC et PF n'était pas sur «sa planche à dessin» ;
36. Le 10 novembre 2016, le Syndicat reçoit un courriel de Mme Lyne Perron, Vice-présidente, Ressources humaines et Relations de travail, dans lequel la position de la Banque est énoncée comme suit :

Cependant, compte tenu que le Syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale auprès du CCRI et que l'ordonnance émise le 27 septembre dernier ordonne la suspension du nouveau programme de rémunération de ces derniers, nous n'avons d'autres choix que de s'en remettre à la lettre d'entente du 4 décembre 2014 ;

Dans les prochaines semaines, nous ferons connaître les dispositions temporaires que nous entendons mettre en place à compter du 1^{er} janvier 2017.

le tout tel qu'il appert d'une copie du courriel de Mme Perron en date du 10 novembre 2016, produite sous la cote **P-44** ;

37. Il est donc on ne peut plus clair que la Banque refuse sans raison valable de rencontrer le Syndicat et de négocier de bonne foi avec ce dernier la rémunération des CSP, DSC et PF ;
38. La rémunération actuelle des CSP, DSC et PF est composée d'un salaire hebdomadaire de base garanti et d'une commission déterminée par un plan de commission (clause 14.01 b) de la convention collective) ;
39. Le plan de commissionnement est composé d'un Guide de rémunération et des règles d'assignation, le tout tel qu'il appert des copies de ces documents produites sous la cote **P-45 en liasse** ;
40. Les mesures temporaires mises en place par la lettre d'entente S-33 et sa prolongation S-34 ont fait l'objet d'une entente négociée avec le Syndicat ;
41. La Banque ne peut unilatéralement refuser de rencontrer le Syndicat pour négocier la rémunération des CSP, DSC et PF et imposer unilatéralement des «dispositions temporaires» ;
42. À sa face même, le refus de la Banque de négocier la rémunération des CSP, DSC et PF porte atteinte aux droits du Syndicat et à ses membres prévus au *Code canadien du travail* ;
43. Malgré la décision du Conseil obligeant la Banque à négocier avec le Syndicat la rémunération des CSP, DSC et PF, cette dernière maintient toujours sa position et le moyen qu'elle a choisi pour y arriver est de refuser de rencontrer le Syndicat et d'imposer unilatéralement des dispositions temporaires ;
44. Le refus de la Banque de négocier la rémunération des CSP, DSC et PF contrevient à son obligation de négocier de bonne foi prévue à l'article 50 du *Code*. La doctrine et la jurisprudence reconnaissent que cette obligation s'applique notamment lorsque la convention collective,

comme en l'espèce, prévoit la négociation de la rémunération à un groupe d'employés de l'unité de négociation, alors que la convention collective est toujours en vigueur ;

45. Les articles 6 et 1375 du *Code civil* du Québec prévoient :

6. Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi.

1375. La bonne foi doit gouverner la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction.

46. Le Syndicat est nettement désavantagé et perd toute crédibilité auprès de ses membres si la Banque peut mettre en place unilatéralement des mesures temporaires en laissant écouler le temps prévu pour s'entendre, au lieu de rencontrer et négocier la rémunération des CSP, DSC et PF comme elle s'est engagée à le faire ;

47. La Banque tente par le simple écoulement du temps et son refus de négocier d'en arriver à une situation où elle pourra invoquer qu'il y a absence d'entente au 31 décembre 2016 et qu'elle peut selon elle mettre en place des mesures provisoires conformément à la lettre d'entente P-33 et sa prolongation P-34 ;

48. L'obligation d'entamer des négociations de bonne foi implique qu'une partie doit faire tout effort raisonnable pour conclure une modification ou un ajout à la convention collective ;

49. En analysant la situation, force est de constater que la Banque refuse carrément de négocier ;

50. La Banque a manqué à son obligation de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour s'entendre sur les modifications à apporter à la convention collective, violant ainsi l'article 50 du *Code* ;

51. Le 28 septembre 2016, le Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, a franchi le seuil qui sépare une communication directe permise par le *Code canadien du travail* d'une communication qui ne l'est pas et il s'apprête à nouveau à le faire les 8, 12, 14 et 20 décembre 2016 ainsi que le 23 janvier 2017 (pièce P-43) ;

52. Le Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, fera supposément le bilan des succès et défis de 2016 et discutera des initiatives et objectifs de croissance prévus pour 2017 ;

53. Il est inconcevable que la Banque refuse de rencontrer le Syndicat et de négocier avec lui la rémunération des CSP, DSC et PF et que le lendemain elle informe les employé(e)s syndiqué(e)s qu'elle veut les rencontrer en petits groupes pour faire «le bilan des succès et défis de 2016 et discuter des initiatives et objectifs de croissance prévus pour 2017» ;
54. Il faut être naïf pour espérer faire croire que la Banque ne tentera pas de vendre ou de promouvoir les avantages de son plan d'affaires qui nécessite selon la Banque une modification majeure des conditions de travail prévues à la convention collective et un abandon d'une partie importante de la portée de l'unité de négociation ;
55. Il est clair que ces rencontres visent à susciter l'adhésion des employé(e)s au plan de restructuration de la Banque, lequel nécessite des modifications majeures à la convention collective et à l'unité de négociation ;
56. Le Syndicat s'est montré disposé à négocier les aménagements raisonnables à la convention collective mais il a clairement indiqué à la Banque qu'il n'était pas question de modifier l'unité de négociation pour y soustraire les activités bancaires ;
57. Le Syndicat a tenu plusieurs assemblées pour informer ses membres de sa position quant au plan de restructuration de la Banque et aux modifications à la convention collective et à l'unité de négociation ;
58. Insatisfaite de la position du Syndicat, la Banque tente de vendre directement aux employé(e)s de l'unité de négociation son plan de restructuration et les modifications à la convention collective et à l'unité de négociation qu'elle recherche ;
59. La conduite de la Banque vise à créer un climat propice à la présentation d'une demande de révocation d'accréditation ;
60. Le 17 novembre 2016, le Syndicat a été informé qu'un formulaire d'une déclaration dans lequel on demande aux employé(e)s d'indiquer si ils(elles) ne veulent plus être représenté(e)s par le Syndicat. Cette déclaration circule dans les établissements de la Banque et ce, avec la bénédiction des dirigeants de cette dernière. Une copie de la déclaration qui circule est produite au soutien des présentes sous la cote P-46 ;
61. La Banque a choisi d'ignorer le Syndicat ou de faire comme s'il n'existait pas puisqu'il est l'obstacle, selon elle, à la mise en place de son plan d'affaires. La Banque est prête à utiliser les moyens pour arriver à ses fins ;

62. La protection de l'article 94(1) du *Code* vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut de l'agent négociateur et ceux qui en ont tout simplement l'effet ;
63. Il est de plus en plus évident que la Banque refuse de reconnaître le rôle du Syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employés, tel qu'il est prévu à l'alinéa 36(1) a) du *Code canadien du travail*, et les démarches de communication directe du président avec les employé(e)s est la démonstration claire de l'intention de la Banque dans sa tentative d'éroder le rôle du Syndicat ;
64. Le contexte des relations de travail dans lequel les communications directes avec les employé(e)s ont lieu, le contenu desdites communications et les conséquences, voulues ou non, qu'elles ont sur le pouvoir de l'agent négociateur, indiquent ici que la Banque a franchi le seuil qui sépare une communication directe permise par le *Code canadien du travail* d'une communication qui ne l'est pas et qu'elle s'apprête à le faire à nouveau les 8, 12, 14 et 20 décembre 2016 et le 23 janvier 2017 ;
65. La doctrine et la jurisprudence sont formelles, la Banque ne peut chercher à vendre une idée aux employées sans tenir compte du Syndicat et laisser entrevoir des conséquences fâcheuses découlant des choix faits par le Syndicat ou à faire ; (Michel COUTU, *Droit fédéral du travail*, 2011, Éditions Yvon Blais, p. 228) ;
66. Les communications que la Banque a eues avec les employé(e)s, tout comme celles qu'elle s'apprête à faire, violent le rôle du Syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employé(e)s ;

LA DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE

67. Le 27 septembre 2016, le Conseil a rendu une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* afin d'assurer la réalisation des objectifs dudit *Code* et propres à sauvegarder les droits des parties ;
68. Manifestement la Banque persiste dans ses violations répétées du *Code* ;
69. Le Syndicat n'a d'autre alternative que de demander au Conseil une ordonnance spécifique et claire d'ordonner à la Banque de rencontrer immédiatement le Syndicat et de négocier la rémunération des CSP, DSC et PF et ce, avant le 31 décembre 2016 ;

70. Le Conseil doit immédiatement annuler les rencontres directes avec les employé(s) annoncées et devant avoir lieu les 8, 12, 14 et 20 décembre 2016 et le 23 janvier 2017 ;
71. Ces mesures provisoires de redressement sont nécessaires pour assurer la réalisation des objectifs du *Code* ;
72. Ils ne sont que la suite logique des ordonnances provisoires rendues le 27 septembre 2016, suite à la persistance dans la conduite de la Banque de refuser de respecter le *Code* comme le démontrent sa conduite et les gestes qu'elle a posés depuis le 27 septembre 2016 ;
73. La Banque avait décidé unilatéralement d'implanter une nouvelle rémunération pour les CSP, DSC et PF, suite à la décision du Conseil du 27 septembre 2016. Elle refuse maintenant de rencontrer le Syndicat et de négocier de bonne foi avec ce dernier alors qu'une entente doit être conclue avant le 31 décembre 2016 (entente P-33 et sa prolongation P-34) ;
74. À défaut d'obtenir une ordonnance provisoire du Conseil, les membres du Syndicat pourront croire qu'ils sont susceptibles de représailles s'ils ne se comportent pas selon les dictats de la Banque ;
75. Les employé(e)s pourront croire faussement que la Banque et ses représentants étaient justifiés d'avoir posé les gestes illégaux qu'ils ont posés ;
76. Les interventions de la Banque, de par leur nature, leur nombre, leur caractère abusif, discriminatoire et irrespectueux, affectent la représentation du Syndicat portant ainsi atteinte aux droits que le *Code canadien du travail* reconnaît au Syndicat et à ses membres ;
77. Un tel comportement est inacceptable dans notre société et ne doit pas être toléré ;
78. Il y a urgence à ce que les gestes illégaux de la Banque ne se reproduisent plus et que les membres sachent que pareille conduite de la Banque est clairement interdite par le *Code canadien du travail* ;
79. Le Conseil est en présence d'une question sérieuse, d'un préjudice irréparable ou de nature à rendre le jugement sur le fond inefficace et la balance des inconvénients favorise nettement le Syndicat et ses membres ;

80. Le refus de reconnaître le monopole de représentation du Syndicat et de négocier de bonne foi soulève des questions d'intérêt public au sens du *Code* puisqu'il remet en cause le principe le plus important enchâssé dans le *Code*. Il touche à la liberté fondamentale d'association ;
81. Il est clair que les actions de la Banque ont eu pour effet d'éroder considérablement le caractère représentatif du Syndicat et qu'en l'absence d'une intervention rapide du Conseil, la situation risque de s'aggraver davantage ;
82. En l'absence d'ordonnance provisoire de sauvegarde, il sera impossible pour le Syndicat et ses membres d'obtenir une réparation au préjudice sérieux subi ;
83. Comme la procédure de grief et d'arbitrage est inefficace dans pareille situation et que l'exercice de moyens de pression est interdit pendant la durée de la convention collective, le Syndicat et ses membres seront placés, le 1^{er} janvier 2017, devant une situation de fait accompli ;
84. En d'autres termes, il sera créé un état de fait ou de droit de nature à rendre le jugement final inefficace puisqu'il sera presque impossible de faire marche arrière ;
85. Un jugement au fond serait à toutes fins pratiques sans portée utile puisqu'il ne pourrait remettre en état les parties qui doivent se rencontrer et tenter de s'entendre avant le 31 décembre 2016;
86. L'équilibre voulu par le *Code* dans les rapports entre les parties doit être rétabli avant que des discussions de bonne foi puissent être entreprises ente le Syndicat et la Banque ;
87. Le Syndicat et ses membres s'exposent sans une ordonnance du Conseil à ce que la Banque court-circuite le processus de négociation afin d'imposer ses vues au Syndicat et à ses membres ;
88. La position de la Banque est susceptible d'engendrer le chaos au niveau des relations de travail et une avalanche de recours alors que se sera créée une situation de fait ou de droit de nature à rendre la décision du Conseil sur le fond du présent dossier, inefficace ;
89. La procédure de grief et la plainte au fond sont inefficaces pour régler le litige puisqu'il ne s'agit pas d'un simple préjudice compensable en argent, d'une créance dont on pourra mesurer la valeur si, éventuellement, elle fait l'objet d'une reconnaissance judiciaire. Il en va du droit d'association et de la reconnaissance du rôle exclusif du Syndicat en ce qui concerne la négociation collective des conditions de travail et du droit au travail ;

90. En outre, cela cause un préjudice sérieux à la réputation du Syndicat puisque les membres ont le sentiment que le Syndicat est devenu incapable de les défendre et de faire valoir leur droit ;
91. Cette perte de confiance des salariés est difficilement quantifiable et réparable ;
92. De plus, le comportement de la Banque dénote un manque de respect grave à l'égard du Syndicat, de ses dirigeants, des valeurs syndicales et des employé(e)s qu'il représente ;
93. En posant ces gestes contraires à la Loi et à la convention collective, la Banque porte atteinte aux droits du Syndicat et met en péril la paix industrielle en suscitant la colère des employé(e)s qui se sentent bafoué(e)s dans leurs droits et les protections accordées par le Code ;
94. Il s'agit d'un cas où l'intérêt de l'intégrité des rapports collectifs du travail justifie qu'on agisse de manière préventive ;
95. Le Conseil doit arrêter en amont les circonstances préjudiciables appréhendées lorsque, comme en l'espèce, la possibilité de réparation ultérieure en aval est, par nature, peu vraisemblable ou illusoire ;
96. Le Syndicat et les employé(e)s qu'il représente seront exposé(e)s à un préjudice sérieux auquel une décision au fond qui leur serait favorable ne pourra vraisemblablement pas apporter remède ;
97. Le Syndicat et les employé(e)s se retrouvent dans la situation invraisemblable où la convention collective et le *Code du travail* protègent on ne peut plus clairement leur droit, mais où la violation de ce droit ne pourra être véritablement corrigée par jugement au fond ;
98. La situation provoquée par la Banque est de nature à rendre le jugement final inefficace et l'ordonnance provisoire de sauvegarde demandée est indispensable pour empêcher que ne soit causé au Syndicat et aux employé(e)s concerné(e)s un préjudice sérieux ou irréparable ou que ne soit causé un état de fait ou de droit de nature à rendre le jugement final inefficace ;
99. La prépondérance des inconvénients penche nettement en faveur du Syndicat et des employé(e)s concerné(e)s ;
100. Le Syndicat demande strictement le respect du *Code* et de la convention collective et la Banque ne peut en subir de préjudice ;
101. Nous soumettons que le poids relatif des inconvénients favorise la partie syndicale ;

102. Le Syndicat n'a aucun autre recours efficace et approprié pour assurer le maintien de ses droits et des droits de ses membres jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur le fond du dossier ;
103. Le Conseil se doit d'intervenir immédiatement afin que des négociations de bonne foi puissent avoir lieu entre les parties ;
104. Le Conseil doit intervenir provisoirement puisque le contexte particulier du présent dossier laisse voir que la Banque veut impunément influencer les employé(e)s et les amener à faire pression auprès du Syndicat pour qu'il accepte les positions de la Banque ;
105. Les communications illégales que la Banque a eues directement avec les employées à ce jour, et celles qu'elle veut avoir les 8, 12, 14 et 20 décembre 2016 et le 23 janvier 2017, démontrent qu'elle a délibérément décidé de faire tout simplement comme si le Syndicat n'existait pas et qu'elle n'hésitera pas à communiquer directement avec les employées et à mettre sur elles une pression indue pour forcer le Syndicat à accepter son plan d'affaires;
106. Le Conseil se doit d'intervenir immédiatement pour interdire à la Banque de communiquer directement avec les employé(e)s ;
107. Le Conseil se doit d'intervenir immédiatement pour permettre au Syndicat d'assumer son rôle de représentation efficacement ;
108. Le Conseil se doit d'intervenir immédiatement pour rétablir l'équilibre entre les parties, voulu par le *Code Canadien du travail*. Dans le cas qui nous occupe, une ordonnance provisoire est nécessaire pour corriger un déséquilibre créé par la Banque ;
109. Les agissements de la Banque minent tout effort que le Syndicat et ses membres pourraient accepter d'envisager en vue de résoudre le différend qui oppose la Banque et le Syndicat ;
110. Le Conseil doit statuer sans délai sur la présente demande d'ordonnance provisoire;
111. Le Syndicat indique au Conseil qu'il est prêt à procéder et à accorder toute la disponibilité nécessaire pour entreprendre l'audition au fond de la plainte afin qu'une décision soit rendue dans les plus brefs délais ;
112. Le Syndicat demande d'ajouter les conclusions suivantes à la plainte :

DÉCLARER que la Banque, le 28 septembre 2016, s'est ingérée dans les activités du Syndicat et de ses membres en violation de l'article 94 du *Code canadien du travail* ;

DÉCLARER que la Banque, le 28 septembre 2016, a tenté d'influencer et d'intimider les membres du Syndicat se livrant ainsi à une pratique déloyale en violation de l'article 94 du *Code canadien du travail* ;

DÉCLARER que la Banque, le 28 septembre 2016, a cherché à entraver les activités du Syndicat et ce, en contravention de l'article 94 du *Code canadien du travail* ;

DÉCLARER que la Banque a porté atteinte au droit d'association et au droit à la liberté d'expression des salariés en violation de l'article 8 du *Code canadien du travail* et de la *Déclaration canadienne des droits*, S.C. 1960, ch. 44 ;

DÉCLARER que la Banque a porté atteinte à la réputation du Syndicat et à la dignité et à l'honneur de sa représentante, la présidente Mme Josée Cioffi, en violation de la *Déclaration canadienne des droits* ;

ORDONNER à la Banque de cesser de s'adresser directement ou indirectement aux employé(e)s pour toutes matières relevant de la convention collective ;

ORDONNER à la Banque et à ses représentants de cesser de chercher à entraver les activités du Syndicat et à s'ingérer dans les affaires syndicales ;

ORDONNER à la Banque et à ses représentants de cesser de poser tout geste de menace et d'intimidation envers les employé(e)s, le Syndicat et ses représentants ;

CONDAMNER la Banque à verser au Syndicat une compensation juste et équitable en son nom personnel et au nom des employé(e)s qu'il représente, notamment et sans s'y restreindre :

- une somme de 10 000 \$ à titre de dommages moraux et pécuniaires ;
- une somme de 10 000 \$ à titre de dommages punitifs et exemplaires ;
- le remboursement des frais et honoraires juridiques encourus, dont les frais pour la rédaction de la présente ;

le tout avec intérêts prévus par la Loi.

113. La présente demande d'amendement est bien fondée en faits et en droit ;

114. La présente Demande d'ordonnance provisoire est bien fondée en faits et en droit.

POUR CES MOTIFS, NOUS DEMANDONS AU CONSEIL, DE FAÇON PROVISoire :

D'ACCUEILLIR la demande pour l'émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde en vertu de l'article 19.1 du *Code* ;

D'ORDONNER à la Banque de rencontrer immédiatement le Syndicat et de négocier de bonne foi une entente sur la rémunération des Conseillers Services aux particuliers (CSP), les Directeurs Services conseil (DSC) et les Planificateurs financiers (PF) et ce, jusqu'à ce qu'une décision du Conseil soit rendue sur le fond (dossier N° 31721-C) ou que les parties en arrivent à une solution négociée ;

D'ORDONNER à la Banque de suspendre les rencontres annoncées par le Président et Chef de Direction de la Banque, M. François Desjardins, pour les 8, 12, 14 et 20 décembre 2016 et le 23 janvier 2017 ;

D'ORDONNER que la Banque, ses représentants ou mandataires cessent ou s'abstiennent de s'adresser directement ou indirectement aux employé(e)s visé(e)s par l'unité d'accréditation du Syndicat sans l'accord écrit de ce dernier pour toutes matières relevant de la négociation de la convention collective et ce, jusqu'à ce qu'une décision du Conseil soit rendue sur le fond (dossier N° 31721-C) ou que les parties en arrivent à une solution négociée ;

D'ORDONNER à la Banque, ses représentants ou mandataires de cesser de chercher à entraver et à s'ingérer dans les activités du Syndicat ;

D'ORDONNER à la Banque de distribuer dans les vingt-quatre (24) heures une copie de l'ordonnance intérimaire à tout(e)s les employé(e)s de la Banque ;

DE RENDRE toute ordonnance nécessaire à la sauvegarde des droits des parties.

Montréal, le 18 novembre 2016



RIVEST SCHMIDT
Avocats du Demandeur
(M^e Claude Tardif)