TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région :	Montréal
Dossier :	1319224-71-2304
Dossier accréditation :	AM-2002-1998
Montréal,	le 5 mai 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Geneviève Drapeau

Syndicat des Métallos, Section locale 8922
Partie demanderesse

c.

10888125 Canada Corporation
Partie défenderesse

et

13994929 Canada Inc.
Partie mise en cause

et

Services de sécurité Neptune
Partie mise en cause

ORDONNANCE PROVISOIRE

L'APERÇU

[1] Le Tribunal est saisi d'une demande du Syndicat des Métallos, Section locale 8922 fondée sur les articles 47 et 111,33 du *Code du travail*[1], le Code, ainsi que sur les articles 1 et 9 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail, la LITAT[2].

[2] Le Syndicat est accrédité depuis le 23 juin 2016 pour représenter tous les agents de sécurité de 10888125 Canada Corporation, l'employeur présumé, dans tous ses établissements au Québec[3].

[3] Il demande l'intervention du Tribunal pour ordonner provisoirement à l'employeur présumé ainsi qu'à 13994929 Canada Inc. (13994929) et Services de sécurité Neptune (Neptune) les deux mises en cause, de lui remettre ou de verser en fidéicommis les sommes totales estimées à titre de cotisations syndicales prélevées et non remises par ceux-ci ainsi que les sommes qui auraient dû être prélevées à ce sujet, mais qui ne l'ont pas été.

[4] Le Syndicat demande également que le Tribunal leur ordonne de lui remettre immédiatement les états de compte des cotisations syndicales qu'ils ont prélevées ou qu'ils auraient dû prélever sur la paie des salariés inclus dans l'unité de négociation qu'il représente ainsi que le nombre d'heures effectuées mensuellement par chaque salarié pour des périodes données.

[5] Le Syndicat allègue que les gestes de l'employeur présumé et des mises en cause lui font craindre qu'ils ne respectent pas leurs obligations en matière de précompte syndical prévues à l'article 47 du Code, ce qui met en péril sa survie et la représentation de ses membres. En effet, il affirme avoir de la difficulté à obtenir régulièrement ou ne pas obtenir du tout le paiement des cotisations syndicales qui lui sont dues.

[6] Il allègue de plus que 13994929 aurait succédé à l'employeur présumé le 1er janvier 2023, dans le cadre d'une aliénation d'entreprise en vertu de l'article 45 du Code. En outre il ajoute que le véritable employeur serait Neptune.

[7] Par ailleurs, selon les allégations du Syndicat, depuis le 20 avril dernier, plusieurs salariés ne sont pas payés. En outre, le 24 avril, la mise en cause Neptune annonce la fin de ses activités et le licenciement des salariés.

---

1 RLRQ, c. C -27.

2 RLRQ, c. T-15.1.

3 Accréditation AM-2002-1998. Il y est précisé qu'il s'agit d'établissements visés selon le champ territorial décrit dans le décret sur les agents de sécurité.

[8] Le 28 avril 2023, le Tribunal convoque les parties à une audience virtuelle le 2 mai 2023, à 9 h. L'avis d'audience est transmis par courriel aux représentants de toutes les parties.

[9] Le 2 mai 2023, à l'heure prévue, le Syndicat et son avocat ainsi que les avocats des mises en cause sont présents, mais l'employeur présumé n'est ni présent ni représenté. Après trente minutes d'attente, ce dernier est toujours absent.

[10] L'article 38 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*[4] prévoit que :

> **38.** Si une partie dûment avisée ne se présente pas au temps fixé pour l'audition et qu'elle n'a pas fait connaître un motif valable justifiant son absence ou refuse de se faire entendre, le Tribunal peut procéder à l'instruction de l'affaire et rendre une décision.

[11] L'employeur présumé n'ayant fourni aucun motif valable justifiant son absence, le Tribunal procède à l'instruction de l'affaire.

[12] Le Tribunal doit trancher la question suivante : existe-t-il une preuve suffisamment convaincante de l'existence des droits réclamés à l'endroit de l'employeur présumé et des mises en cause?

[13] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal accueille en partie la demande d'ordonnance provisoire sollicitée par le Syndicat visant l'employeur présumé, mais rejette celle-ci à l'endroit des mises en cause. En effet, si la preuve établit l'existence du droit réclamé à l'endroit de l'employeur présumé, elle n'est pas suffisamment convaincante pour conclure que c'est le cas à l'égard des deux mises en cause.

LE CONTEXTE

[14] L'employeur présumé est une entreprise œuvrant dans le domaine de la sécurité, du gardiennage, de la surveillance et du maintien de l'ordre.

[15] Le 30 septembre 2022, le Syndicat dépose au Tribunal une première requête en vertu de l'article 47 du Code contre celui-ci, réclamant des cotisations prélevées et non remises ou non prélevées et non remises.

[16] Le 21 décembre 2022, le Syndicat dépose au Tribunal une demande d'ordonnance provisoire pour entrave et amende sa requête initiale pour ajouter une plainte d'entrave en vertu de l'article 12 du Code, faire mettre en cause Neptune, et greffer des conclusions de déclaration d'employeur véritable et de constatations d'osmose.

---

[4] RLRQ, c. T-15.1.

[17] Le 22 décembre 2022, le Tribunal entend les parties en urgence sur la plainte pour entrave et émet une ordonnance provisoire ordonnant à l'employeur présumé et à Neptune de cesser d'entraver les activités du Syndicat.

[18] Le 14 février 2023, le Syndicat amende de nouveau sa requête en vertu de l'article 47 du Code pour faire mettre en cause 13994929 et ajouter des conclusions d'aliénation d'entreprise en vertu de l'article 45 du Code.

[19] Ainsi, le litige dont est saisi le Tribunal sur le fond inclut une plainte pour entrave aux activités syndicales en vertu de l'article 12 du Code et une réclamation pour cotisations syndicales impayées en vertu de l'article 47 du Code. Il comprend également une demande de déclaration de véritable employeur, d'osmose et d'aliénation d'entreprise en vertu des articles 39 et 45 du Code qui visent les mises en cause Neptune et 13994929.

[20] L'ensemble de ces recours ont été réunis et des audiences sur le fond ont été fixées devant le Tribunal les 13 et 22 juin 2023 et le 10 juillet 2023.

L'ANALYSE

[21] L'article 111.33 du Code prévoit que :

> **111.33.** Outre les pouvoirs que lui attribuent le présent code et la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), le Tribunal peut aussi aux fins du présent code:
>
> 1° ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;
>
> 2° exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code;
>
> 3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'il juge le plus approprié;
>
> […]

[22] De même, l'article 9 de la LITAT accorde au Tribunal le pouvoir de rendre toute ordonnance provisoire qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties.

[23] Les critères qui justifient l'émission d'une ordonnance provisoire sont bien établis depuis l'affaire *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (C.S.D.)* c. *Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.*[5] sont les suivants *:*

- Une apparence de droit à obtenir les ordonnances recherchées;
- la probabilité d'un préjudice sérieux ou irréparable si les ordonnances ne sont pas émises;
- la prépondérance des inconvénients;
- et, le cas échéant, l'urgence, qui n'est pas essentielle, mais peut aider dans l'appréciation des trois premiers critères.

[24] Ces critères doivent être analysés selon une approche globale, à la lumière les uns des autres[6].

[25] Au stade provisoire, il n'appartient pas au Tribunal de se pencher sur le fond du litige. Il doit plutôt déterminer s'il existe une preuve suffisamment convaincante pour établir l'existence des droits réclamés à la face même du dossier[7].

[26] Le Tribunal mentionnait récemment au sujet de ces critères :

> [19] Leur analyse doit se faire globalement. Au stade provisoire, le Tribunal n'a pas à trancher le mérite des positions des parties. Cependant, plus l'apparence au droit d'obtenir les ordonnances au fond est claire, moins il est nécessaire de considérer les autres critères. Inversement, lorsqu'une preuve contradictoire est administrée par déclarations assermentées, l'examen du préjudice sérieux ou irréparable subi et de la prépondérance des inconvénients permet au Tribunal de déterminer de l'opportunité de rendre des ordonnances provisoires.[8]
>
> [Nos soulignements]

---

5 2003 QCCRT 0053. Ces principes ont également été repris dans *Syndicat des métallos, section locale 9449* c. *Glencore Canada Corporation Mine Raglan*, 2022 QCTAT 3987 et dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500* c. *Groupe Adonis inc. 2022 QCTAT 4808.*

6 *Lawrence Home Fasion inc.* c. *Seweel*, [2003] R.J.D.T. 1163 (C.S.).

7 *Syndicat des travailleuses en CPE, région Laurentides (CSN)* c. *CPE Le Petit équipage*, 2008 QCCRT 0090 et *Syndicat des métallos, section locale 9449,* précitée note 5.

8 *Teamsters Québec, local 1999* c. *Molson Canada 2005,* 2022 QCTAT 2400.

[27] En matière d'ordonnance provisoire, le Tribunal tient pour avérés les éléments de preuve contenus aux déclarations sous serment et c'est le demandeur qui a le fardeau d'établir « *prima facie* » une apparence de droit aux conclusions recherchées.

EXISTE-T-IL UNE PREUVE SUFFISAMMENT CONVAINCANTE DE L'EXISTENCE DU DROIT RÉCLAMÉ À L'ENDROIT DE L'EMPLOYEUR PRÉSUMÉ ET DES MISES EN CAUSE?

L'APPARENCE DE DROIT

[28] Sans prendre position sur le fond du litige, il s'agit de déterminer s'il existe une preuve suffisamment convaincante pour établir l'existence du droit réclamé, à savoir les cotisations syndicales perçues et non remises et les cotisations qui auraient dû être perçues ainsi que les états de compte.

[29] L'article 47 du Code prévoit qu'un employeur a les obligations suivantes en matière de précompte syndical :

> **47.** Un employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre d'une association accréditée le montant spécifié par cette association à titre de cotisation.
>
> L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.
>
> L'employeur est tenu de remettre mensuellement à l'association accréditée les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.

[30] Le Tribunal a reconnu qu'il s'agit d'une disposition impérative. La cotisation syndicale doit être perçue par l'employeur et remise à l'association accréditée[9].

[31] La difficulté du présent dossier vient du fait qu'il existe également un litige concernant la question du véritable employeur. Le Tribunal doit donc se pencher non seulement sur l'apparence de droit concernant le versement des cotisations syndicales, mais il doit également l'évaluer en regard de la question du véritable employeur. En effet, le Syndicat allègue que 13994929 et Neptune sont aussi assujetties à l'obligation prévue à l'article 47 du Code en raison d'une aliénation d'entreprise et d'une situation d'osmose.

---

9 *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) et 9170-5764 Québec inc.* 2018 QCTAT 3661

[32] Comme le soulignait le Tribunal dans l'affaire *Unifor* c. *Marriott de l'Aéroport de Montréal*[10], il faut démontrer une forte apparence de droit pour obtenir une ordonnance provisoire dans un contexte de détermination du véritable employeur :

> [46] Une décision en vertu de l'article 39, afin de préciser le véritable employeur, est déclaratoire et ne constate pas une violation au Code. Elle a pour effet de modifier l'accréditation, acte d'autorité publique, qui a un caractère d'ordre public.
>
> [47] Au stade provisoire, si le critère devait être celui de la question sérieuse, la stabilité des parties pourrait constamment être remise en cause. Dans notre affaire, par exemple, cela obligerait, le cas échéant, Marriott, qui n'est pas visé par l'accréditation, à devenir l'employeur des salariés de l'entretien ménager sur une base provisoire, alors que Paramont pourrait redevenir l'employeur après une analyse du fond de la question.
>
> [48] Aussi, la nature de l'ordonnance et les objectifs du Code requièrent un degré plus exigeant d'apparence de droit que celui de la question sérieuse. Il y a lieu de s'inspirer du critère de l'injonction mandatoire, tel que la décrit la Cour suprême dans l'arrêt récent *Société Radio-Canada*, précité. Unifor doit démontrer une forte apparence de droit que Marriott est le véritable employeur, c'est-à-dire qu'il a de fortes chances de succès d'établir au fond que Marriott est le véritable employeur.
>
> [Nos soulignements et références omises]

[33] Ainsi, pour évaluer l'apparence de droit du Syndicat à l'égard des mises en cause 13994929 Canada Inc. et Neptune, c'est le critère plus élevé de la forte apparence de droit qui sera retenu.

[34] Cela étant, la preuve du syndicat établit que le paiement des cotisations syndicales par l'employeur présumé a eu lieu de façon irrégulière.

[35] Le Syndicat affirme que depuis le mois d'août 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, l'employeur présumé a prélevé des cotisations, mais ne les lui a pas remises, sauf pour le mois d'octobre 2021. Pour cette même période, il n'a pas non plus fourni d'état de compte. Il a toutefois effectué un paiement partiel au Syndicat de 400 000, 00$ par quatre chèques de 50 000$. Selon l'évaluation du Syndicat, il reste un solde à payer de 173 645,44$[11].

[36] L'employeur présumé étant absent à l'audience, il n'a contesté ni la demande d'ordonnance provisoire, ni les faits, ni les montants réclamés.

---

10 2018 QCTAT 1513

11 Le Syndicat s'appuie sur le montant remis par l'employeur présumé pour le mois d'octobre 2021, soit 35 852, 84 $. Il considère que ce montant représente la moyenne des cotisations syndicales dues par mois et le multiplie par le nombre de mois de retard, soit 16. Il soustrait ensuite le paiement partiel de 400 000, 00$ effectué par l'employeur présumé.

[37] La preuve établit qu'en plus d'avoir prélevé les cotisations pour la période visée, l'employeur présumé est l'interlocuteur du Syndicat pour l'accréditation qu'il détient. Il est également signataire de la convention collective 2022-2027 et apparaît comme employeur sur le certificat de dépôt de celle-ci au ministère du Travail.

[38] La preuve a également établi que les cotisations n'ont pas été versées au Syndicat et qu'aucun état de compte n'a été fourni pour la période allant du 1er janvier 2023 au 25 avril 2023 (date à laquelle les salariés auraient été licenciés). La somme évaluée par le Syndicat est de 143 853,36$.

[39] Toutefois, selon la preuve, les salariés n'étaient plus payés par l'employeur présumé pendant cette période, mais l'étaient par la mise en cause 13994929.

[40] Le Tribunal est d'avis que le Syndicat a nettement démontré une forte apparence de droit à obtenir de l'employeur présumé les cotisations syndicales dues et non versées pour les périodes réclamées, soit d'aout 2021 au 31 décembre 2022. Celles-ci totalisent 173 645,44$.

[41] Il est annoté qu'au-delà de cette période, le syndicat dans ses procédures, n'a aucune réclamation contre l'employeur présumé. Par conséquent, le Tribunal ne se prononcera pas à ce sujet.

[42] Il en va autrement pour les deux mises en cause 13994929 et Neptune. De l'avis du Tribunal, l'examen préliminaire de la preuve ne permet pas d'établir une forte apparence de droit à faire déclarer que 13994929 ou Neptune est le véritable employeur des salariés compris dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat ou qu'il y ait situation d'osmose.

[43] En ce qui concerne les mises en cause, comme le souligne la décision *Unifor* c. *Marriott de l'Aéroport de Montréal*[12], la détermination du véritable employeur nécessite que le Tribunal examine un ensemble de critères selon une approche globale qui requiert une étude minutieuse et approfondie des liens unissant les entités visées. C'est généralement dans le cadre d'une analyse sur le fond et non d'une ordonnance provisoire que les décisions concernant la détermination du véritable employeur sont rendues.

[44] Or, bien que le Syndicat allègue que Neptune est responsable des cotisations syndicales prélevées ou qui auraient dû l'être, il ne fait aucunement la démonstration que Neptune ou 13994929 est le véritable employeur.

[45] Certes, la preuve contient certains courriels et correspondances émanant de représentants de Neptune envoyés à certains salariés les informant entre autres de la fermeture imminente de Neptune et de leurs mises à pied permanente. Toutefois, cette

---

12 Précitée, note 10.

preuve est nettement insuffisante pour conclure à une déclaration d'osmose ou d'employeur véritable à première vue.

[46] Comme le plaident les procureurs des mises en cause, le Syndicat demande au Tribunal de rendre des ordonnances qui découlent des conséquences d'une constatation d'osmose sans avoir préalablement conclu à celle-ci.

[47] En ce qui concerne la mise en cause 13994929, le Syndicat allègue qu'une aliénation totale de l'entreprise de l'employeur présumé s'est opérée en sa faveur et que celle-ci aurait commencé à exploiter son entreprise au Québec le ou vers le 1er janvier 2023. Or, le Syndicat ne dépose aucune preuve pour soutenir cette affirmation autre que la paie des salariés émise par 13994929 à partir de janvier 2023. À première vue, cela ne fait qu'établir que cette dernière est un agent payeur, et non qu'elle est le véritable employeur.

[48] Encore une fois le Syndicat demande au Tribunal d'ordonner des conclusions découlant d'une constatation d'aliénation d'entreprise sans avoir préalablement conclu qu'il y avait une telle aliénation et sans que la preuve ne permette de soutenir ses allégations.

[49] Ainsi, l'apparence de droit au versement des cotisations syndicales et aux états de compte afférents a été démontrée à l'égard de l'employeur présumé, et non des mises en cause.

LE PRÉJUDICE IRRÉPARABLE

[50] Le syndicat doit faire la preuve qu'il subira un préjudice sérieux ou irréparable si l'ordonnance n'est pas octroyée.

[51] Dans sa requête, le Syndicat allègue que le non-paiement des cotisations le prive de sa capacité à assurer le bon fonctionnement de ses activités et à s'acquitter de ses obligations à l'égard des salariés qu'il représente. Il soumet également que les montants sont dus depuis plusieurs mois et qu'il risque de ne pas pouvoir les recouvrer en situation éventuelle de faillite.

[52] En ce qui concerne les rumeurs de faillite, cet argument n'est pas retenu puisqu'il concerne Neptune et non l'employeur présumé. De plus, qu'il n'y a pas de preuve probante de l'imminence de faillite alléguée.

[53] Toutefois, comme mentionné précédemment, l'article 47 du Code est une disposition impérative et elle est d'ordre public. La preuve apparente d'une contravention au Code, est considérée comme un préjudice de droit suffisant si la violation est claire[13].

[54] De plus, la jurisprudence[14] enseigne qu'en cas de violation de l'article 47 du Code, le préjudice subi par le syndicat est plus que monétaire. Il s'agit d'un préjudice majeur qui est lié au droit fondamental d'association et de représentation.

[55] Comme le reconnait la Cour supérieure dans *Syndicat des travailleurs d'Bois Linière inc.* et *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN)*[15] :

> [37] Or, le refus de la défenderesse de lui remettre les cotisations syndicales a une influence directe sur ce droit fondamental de représentation du demandeur, et en ce sens il donne ainsi ouverture au remède, aussi drastique soit-il, de l'injonction.
>
> [38] Comme l'indiquait d'ailleurs avec justesse à cet égard madame la juge Louise Otis le 14 janvier 1993, alors qu'elle siégeait en Cour supérieure du Québec, dans l'affaire du **Syndicat des employés de bureau de Labrador:**
>
>> "Le préjudice des demandeurs est très sérieux. Il ne concerne pas, simplement, une créance dont on pourra mesurer la valeur si, éventuellement, elle fait l'objet d'une reconnaissance judiciaire. Il s'agit plutôt du droit au travail qui paraît avoir été dénié." (p. 10)
>
> [39] Une atteinte à un droit aussi fondamental que celui de la représentation du syndicat et de son droit de mener une vie syndicale, de représenter ses membres, de les défendre et de négocier une convention collective en leur nom a été à plusieurs reprises reconnu comme étant un préjudice irréparable, dont entre autres par monsieur le juge Robert Lesage dans l'affaire précitée de la **Coopérative régionale des consommateurs de Tilly**, alors qu'il s'exprimait ainsi:
>
>> "L'examen des modifications apportées démontre que le régime de travail des salariés s'en trouve modifié. De plus, une décision unilatérale de cet ordre, par l'employeur, cause au Syndicat lui-même un préjudice irrémédiable. Le rôle d'agent négociateur du Syndicat est ainsi bafoué et le rapport de forces entre les parties dans les négociations s'en trouve complètement débalancé. Le préjudice causé au Syndicat et à ses membres est irréparable."
>
>> [Nos soulignements, références omises]

---

13 *Unifor et Marriott de l'Aéroport de Montréal,* précitée, note 10 et *Syndicat des travailleurs d'Bois Linière inc. et Teamsters du Québec, chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69*, C.S. Québec 27 avril 1988, j. Babin (AZ-98029079)

14 *Syndicat des travailleurs d'Bois Linière inc.,* précitée, note 13 et *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN),* précitée, note 9.

15 Précitée, note 14.

[56] Bien qu'il n'y ait pas de preuve que le syndicat soit sans ressources financières en raison de sa créance, il n'en reste pas moins que celle-ci est importante et qu'elle continue de s'accroitre au fur et à mesure que les cotisations ne lui sont pas remises. Cette situation porte directement atteinte au droit d'association et de représentation.

[57] Enfin, les cotisations syndicales appartiennent au Syndicat et non à l'employeur présumé. Ce dernier n'est qu'un intermédiaire pour en effectuer le précompte et les transférer au Syndicat. Il doit les percevoir et ne peut en aucun temps s'approprier de telles sommes.

[58] Le Tribunal conclut que le Syndicat subira un préjudice irréparable si l'ordonnance provisoire est rejetée.

LA PRÉPONDÉRANCE DES INCONVÉNIENTS

[59] La prépondérance des inconvénients penche nettement en faveur du Syndicat pour la réclamation des cotisations dues par l'employeur présumé entre aout 2021 et janvier 2023. Ces montants sont dus depuis longtemps et la somme est élevée.

[60] Compte tenu de la complexité du dossier, qui implique quatre parties et qui soulève plusieurs questions, ainsi que du nombre de jours d'audience prévus, la décision sur le fond ne sera pas rendue avant plusieurs mois, et ce même si des dates d'audience sont déjà fixées en juin et juillet 2023. Il est à craindre que le Syndicat ne puisse recouvrer ses cotisations et que cela compromette sa capacité à pleinement s'acquitter de son rôle fondamental de représentation.

[61] Pour sa part, l'employeur présumé ne subira pas préjudice que le montant réclamé soit placé en fidéicommis en attendant la décision sur le fond.

L'URGENCE

[62] L'urgence de la situation est un élément qui doit parfois être pris en considération[16]. Dans le présent dossier, cet élément renforce l'analyse qui précède puisque l'absence d'intervention rapide du Tribunal risque de compromettre la capacité du Syndicat à obtenir les fonds requis ou la garantie de leur accessibilité pour jouer le rôle fondamental qui lui incombe auprès des salariés qu'il représente.

---

16 *Syndicat national des employés de garage du Québec inc.* précitée note 4 et *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal et Université de Montréal* 2017 QCTAT 106

[63] De plus, comme la violation du Code perdure depuis plusieurs mois et porte atteinte au droit fondamental d'association et de représentation, le Tribunal juge nécessaire d'intervenir au stade provisoire.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE en partie la demande d'ordonnance provisoire;

ORDONNE à **10888125 Canada Corporation** de fournir dans les dix jours de la signification de la présente décision, les états de compte faisant état du montant des cotisations syndicales prélevées ou qu'elle aurait dû prélever sur la paie des salariés couverts par l'accréditation du Syndicat des Métallos, section locale 8922, indiquant le nom de chaque salarié et le nombre d'heures effectuées par salarié pour la période allant du 1er aout 2021 au 31 décembre 2022;

ORDONNE à **10888125 Canada Corporation** de verser dans les dix (10) jours de la signification de la présente décision, au Cabinet Philion Leblanc, avocats, représenté par Me Nicolas Charon la somme de 173 645,44$;

ORDONNE au Cabinet Philion Leblanc, avocats, représenté par Me Nicolas Charon, de conserver en fidéicommis la somme de **173 645,44$** jusqu'à la décision sur le fond du présent Tribunal;

ORDONNE au Cabinet Philion Leblanc, avocats, représenté par Me Nicolas Charon, selon l'issue de la décision sur le fond dans les dossiers TAT 1303439-71-2212, 1293994-71-2209 et 1303472-71-2212 de verser au **Syndicat des Métallos, Section locale 8922** la somme de **173 645,44$** ou de rembourser 10888125 Canada Corporation, et ce dans les dix (10) jours de la notification de la décision à être rendue dans ces dossiers.

_____

Geneviève Drapeau

Me Nicolas Charron
PHILION LEBLANC BEAUDRY, AVOCATS S.A.
Pour la partie demanderesse

Mes Mélanie Martel et Stéphanie Blakely
DLA PIPER (CANADA) S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse et la partie mise en cause Services de sécurité Neptune

Me Marc Benoit
LORANGER, MARCOUX
Pour la mise en cause 13994929 Canada Inc.

Date de la mise en délibéré : 2 mai 2023

GD/nk