

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
RÉGION DE MONTRÉAL

Accréditation :

Dossier TAT :

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DU TRAVAIL**

---

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
D'AMAZON LAVAL – CSN / LAVAL AMAZON WORKERS  
UNION – CSN**, association de salariés dont le siège  
est situé au 1601, avenue de Lorimier, dans les  
ville et district de Montréal, H2K 4M5

et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
D'AMAZON MONTRÉAL – CSN / MONTREAL AMAZON  
WORKERS UNION – CSN**, association de salariés  
dont le siège est situé au 1601, avenue de  
Lorimier, dans les ville et district de Montréal, H2K  
4M5

et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS  
D'AMAZON SAINT-HUBERT – CSN / SAINT-HUBERT  
AMAZON WORKERS UNION – CSN**, association de  
salariés dont le siège est situé au 1601, avenue de  
Lorimier, dans les ville et district de Montréal, H2K  
4M5

et

**CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX**,  
personne morale sans but lucratif ayant son siège  
au 1601, avenue de Lorimier, dans les ville et  
district de Montréal, H2K 4M5

et

**FÉDÉRATION DU COMMERCE INC.**, personne morale  
sans but lucratif ayant son siège au 1601, avenue  
de Lorimier, dans les ville et district de Montréal,  
H2K 4M5

et

**Salariés de l'Entrepôt DXT4**, énumérés à  
l'Annexe 1

Plaignants

c.

**AMAZON CANADA FULFILLMENT SERVICES, ULC,**  
société par actions ayant son siège au 2700-1133  
rue Melville à Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6E 4E5

Intimée

---

**PLAINTÉ DE NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI ET PLAINTÉ D'ENTRAVE,  
D'INTIMIDATION ET DE MENACES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**  
(Art. 3, 12, 13, 14, 53 et 111.33 C.t., art. 9 LITAT)

---

**I. IDENTIFICATION DES PARTIES ET OBJET DES PRÉSENTES PROCÉDURES**

**A- Les parties**

1. Amazon Canada Fulfillment Services ULC (ci-après « **Amazon** » ou « **l'Employeur** »), est une corporation constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*<sup>1</sup> et continuée sous l'égide de la *Business Corporations Act*<sup>2</sup>, dont les activités sont la vente et les services aux consommateurs à travers un service en ligne;
2. Incorporée au Delaware, mais domiciliée à Seattle, Amazon.com inc. (ci-après « **Amazon.com** ») est le « bénéficiaire ultime » d'Amazon Canada. Amazon.com est une corporation publique multinationale, ayant généré un chiffre d'affaires de 638 milliards de dollars US en 2024 et engrangé un bénéfice net de 59 milliards de dollars la même année. Les revenus d'Amazon.com ont progressé de 11 % par rapport à l'année précédente et de 127 % comparativement à 2019;
3. En 2023, Amazon.com occupait 41,5 % du marché du commerce en ligne au Canada et accaparait environ 51 % des achats en ligne des Québécois. Entre 2019 et 2023, l'on estime que les ventes d'Amazon.com au Québec ont plus que doublé, passant d'environ 4,4 à 9 milliards de dollars canadiens;
4. Au début de l'année 2025, Amazon Canada emploie directement environ 46 000 personnes au Canada, dont plus de 1 900 au Québec;
5. Au début de l'année 2025, Amazon exploite sept (7) entrepôts sur le territoire québécois :

---

<sup>1</sup> LRC, 1985, c C-44.

<sup>2</sup> SBC 2002, c 57.

- Un (1) centre de traitement des commandes (*fulfillment centre*), situé à Lachine (YUL2);
  - Deux (2) centres de tri (*sortation centres*) situés à Longueuil/St-Hubert (YUL5) et à Coteau-du-Lac (YUL9);
  - Quatre (4) stations de livraison (*delivery stations*) situées à Lachine (DXT6), de même qu'à Laval (DXT4 et DXT5) et Longueuil/St-Hubert (HYU1);
6. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Laval – CSN / Amazon Laval Workers Union – CSN (ci-après « **le Syndicat Laval** ») est une association de salariés au sens du *Code du travail*<sup>3</sup>, dont la juridiction comprend plus particulièrement les travailleuses et les travailleurs d'entrepôt œuvrant dans les établissements d'Amazon Canada dans la région administrative de Laval;
  7. Le Syndicat Laval détient, depuis le 10 mai 2024, une accréditation pour représenter « [t]ous les salariés au sens du *Code du travail*, à l'exclusion du personnel travaillant dans les bureaux, à l'administration ou à l'entretien » de Amazon Canada, à son établissement sis au 5555, rue Ernest-Cormier, à Laval (Québec) H7C 2S9 (ci-après « **l'Entrepôt DXT4** »), le tout tel qu'il appert des dossiers du Tribunal (dossier d'accréditation : AC-3000-3256);
  8. Au début de l'année 2025, Amazon Canada emploie quelque deux cent quatre-vingt-sept (287) salariés syndiqués à l'Entrepôt DXT4;
  9. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Montréal – CSN / Amazon Montreal Workers Union – CSN (ci-après « **le Syndicat Montréal** ») est également une association de salariés au sens du *Code*, dont la juridiction comprend plus particulièrement les travailleuses et les travailleurs d'entrepôt œuvrant dans les établissements d'Amazon Canada dans la région administrative de Montréal;
  10. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Saint-Hubert – CSN / Saint-Hubert Amazon Workers Union – CSN (ci-après « **le Syndicat Saint-Hubert** ») est également une association de salariés au sens du *Code*, dont la juridiction comprend plus particulièrement les travailleuses et les travailleurs des entrepôts YUL5 et HYU1, situés dans cette localité;
  11. La Confédération des syndicats nationaux (ci-après « **la CSN** ») est une organisation syndicale constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*<sup>4</sup> et qui a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, moraux et politiques des travailleuses et des travailleurs;
  12. La CSN regroupe les syndicats, fédérations et conseils centraux qui y sont affiliés et pilote une campagne de syndicalisation dans les établissements québécois d'Amazon depuis le printemps 2022;

---

<sup>3</sup> RLRQ c C-27 [le *Code*].

<sup>4</sup> RLRQ c S-40.

13. La Fédération du commerce inc. (ci-après « **la Fédération** ») est une organisation syndicale de travailleuses et travailleurs affiliée à la CSN, aussi constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*;
14. La Fédération a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux et politiques des syndicats affiliés, dans les domaines de l'agroalimentaire, du commerce de gros et de détail, du tourisme et de la finance, ainsi que ceux de leurs membres. Elle offre les services de négociation collective, de relations du travail, de maintien de la vie syndicale et d'arbitrage de griefs aux syndicats accrédités qui y sont affiliés, comme le Syndicat Laval;

## **B- L'objet du litige**

15. En date du 22 janvier 2025, Amazon annonce le licenciement de l'ensemble des salariés de ses entrepôts au Québec;
16. Les avis de licenciement collectif transmis au ministre du Travail, Jean Boulet, indiquent qu'ils sont « le résultat de la décision d'[Amazon] de cesser définitivement les opérations [de ses sept (7) établissements], et ce, afin de revenir, à l'échelle provinciale, à un mode d'opération plus efficace et économique »;
17. Dans les médias, Amazon indique qu'à : « [à] la suite d'un récent examen de nos activités au Québec, nous avons constaté que le retour à un modèle de livraison par des tiers, soutenu par des petites entreprises locales, semblable à celui que nous avons jusqu'en 2020, nous permettra d'offrir le même excellent service et de faire réaliser encore plus d'économies à nos clients à long terme »;
18. Cette décision survient dans une phase critique des négociations à l'Entrepôt DXT4, alors que le Syndicat Laval vient d'annoncer à l'Employeur son intention de recourir à l'arbitrage de différend afin de faire déterminer le contenu d'une première convention collective, laquelle deviendrait vraisemblablement la première en Amérique du Nord;
19. En parallèle, le Syndicat Saint-Hubert poursuit une campagne de syndicalisation auprès des salariés de l'entrepôt YUL5, et le Syndicat Montréal, auprès des salariés de l'entrepôt YUL2;
20. Tout donne à croire que la décision de l'Employeur de réorganiser ses activités de traitement, de tri et de livraison au Québec est prise dans le but de mettre un terme à la négociation en cours à l'Entrepôt DXT4, d'empêcher la conclusion d'une convention collective, d'empêcher la syndicalisation d'autres entrepôts au Québec, mais surtout d'éradiquer toute présence syndicale au Québec;
21. Plus encore, la décision d'Amazon de mettre à pied l'ensemble de ses employés œuvrant dans ses entrepôts québécois lance un message fort aux travailleurs des autres provinces, à savoir qu'elle n'hésitera pas à réorganiser ses opérations dans

- une province entière et supprimer des milliers d'emplois advenant l'implantation d'un syndicat;
22. En somme, en procédant comme elle le fait, Amazon vise à tuer dans l'œuf toute velléité syndicale, d'un océan à l'autre, même au sacrifice de sa rentabilité;
23. Tel qu'il le sera plus amplement démontré, l'Intimé Amazon :
- i) est d'avis que les syndicats sont des tiers indésirables, et que la syndicalisation est incompatible avec sa « culture collaborative » et représente un « risque » devant être éradiqué;
  - iii) réagit à toute campagne de syndicalisation menée dans ses entrepôts notamment au moyen de campagnes de propagande décidées en haut lieu et destinées à susciter l'appréhension des salariés face à la signature de cartes d'adhésion;
  - iv) s'oppose à la législation québécoise qui facilite la reconnaissance syndicale en permettant l'accréditation sur décompte des cartes d'adhésion, le tout au nom de la liberté d'association de ses salariés;
  - v) joue le *Code du travail* contre le Syndicat Laval et ses salariés syndiqués de l'Entrepôt DXT4, en leur refusant toute amélioration aux conditions de travail normalement prévues dans le cours normal des activités de l'entreprise, telles les augmentations salariales annuelles;
  - vi) refuse tout processus de négociation véritable et de bonne foi avec les rares syndicats ayant pu obtenir une accréditation;
  - vii) fait le choix inexplicable d'abolir l'ensemble des postes de manutention sur le territoire québécois, de manière tout à fait contraire au mouvement d'expansion de ses activités sur le territoire nord-américain (incluant évidemment au Canada) et au déploiement d'une stratégie de régionalisation centrée sur le « dernier mile » et la livraison en en jour;
24. C'est donc dans ce contexte particulier et déplorable que la présente plainte se doit d'être analysée et jugée;
25. Tel qu'il sera plus amplement démontré lors de l'audience, les agissements de l'Employeur sont destinés à entraver les activités des syndicats existants, de la CSN et de la Fédération, à entraver la formation de syndicats futurs, à réprimer à la source l'exercice de la liberté d'association des salariés, à menacer toute personne désirant devenir membre d'une association de salariés, et à punir toute personne pour avoir exercé un droit lui résultant du *Code du travail*;
26. Les agissements d'Amazon ne s'expliquent pas autrement. La décision de mettre à pied 100 % de ses effectifs de manutention ne préside pas seulement de « motifs

socialement condamnables »; elle est illégale à plusieurs égards et doit être renversée par le Tribunal;

27. La « fermeture » d'Amazon au Québec est un vaste subterfuge. La multinationale ne cesse pas ses activités de vente en ligne sur le territoire. Elle choisit de réorganiser ses activités dans le but d'éluider ses obligations d'employeur en vertu du *Code*, et d'éluider le régime québécois de relations du travail dans son ensemble;
28. Ainsi, parce que les agissements d'Amazon s'attaquent à l'ordre juridique québécois, parce que cet employeur n'hésite pas à licencier des milliers de personnes afin de donner l'exemple, les Plaignants demandent au Tribunal administratif du travail, notamment, d'annuler l'ensemble des mises à pied annoncées dans les entrepôts d'Amazon au Québec et de réintégrer les salariés dans leur emploi;

## II. FAITS AU SOUTIEN DE LA PRÉSENTE PLAINTÉ

### **A- L'expansion des activités d'Amazon au Québec : de 2019 à 2024**

29. Depuis de nombreuses années, la stratégie d'Amazon consiste à développer son propre réseau de distribution des colis, allant des centres d'entrepôt et de traitement des commandes jusqu'aux stations de livraison de « dernier mile »;
30. La régionalisation des activités de manutention est décrite par les hauts dirigeants d'Amazon.com comme permettant la réduction tant des délais de livraison que des coûts d'opération;
31. Le 30 janvier 2020, lors du « earning call »<sup>5</sup> du 4<sup>e</sup> trimestre de 2019, Brian T. Olsavsky, vice-président principal et directeur financier d'Amazon.com, indique ce qui suit :

We shift inventory to be more local, to enable local deliveries to hit the shorter cut off times. So that will continue to become more efficient. [...] [W]e will have to scale our fulfillment center network further. We grew the square footage for fulfillments and transportation by 15% each over the last two years, and we look ahead and see a step-up in that this year as we start to build more capacity for the one-day [delivery].
32. En novembre 2019, Amazon annonce la création de 300 emplois, associée à l'ouverture d'un tout premier entrepôt au Québec. Elle célèbre sa « croissance à Montréal, qui [lui] permettra de mieux servir [ses] clients dans tout le Québec ». L'entrepôt YUL2, centre de traitement des commandes, voit le jour en juillet 2020;
33. À l'automne 2020, Amazon ouvre les entrepôts YUL5 et HYU1, situés à un jet de pierre de l'aéroport de St-Hubert. L'entrepôt YUL5 est le premier centre de tri d'Amazon au Québec;

---

<sup>5</sup> Les « earning calls » d'Amazon sont des conférences téléphoniques trimestrielles webdiffusées, destinées à présenter les derniers résultats financiers aux investisseurs.

34. Les médias rapportaient déjà, dès le printemps 2020, qu'Amazon avait signé un bail de sept (7) ans visant l'immeuble situé sur la rue Ernest-Cormier, où logerait éventuellement l'Entrepôt DXT4<sup>6</sup>;
35. Le 19 janvier 2021, Amazon projette la création de plus de 1 000 nouveaux emplois par l'ouverture de cinq (5) nouveaux entrepôts dans les deux années suivantes. Elle se dit « fière de continuer à investir au Québec », citant monsieur Jean-François Héroux, directeur général de l'entrepôt YUL2. M. Héroux ajoute : « Nos nouvelles installations nous aideront à répondre à la demande croissante d'excellents produits et de délais de livraison plus rapides émise par les clients »;
36. Selon cette même annonce, Amazon prévoit ouvrir ses premiers centres de livraison au Québec, notamment deux (2) à Laval (DXT4 et DYT4) et un (1) à Lachine (DXT6). Deux (2) nouveaux centres de tri sont également annoncés, dont celui qui deviendra l'entrepôt YUL9 à Coteau-du-Lac et un autre à Longueuil, lequel n'ouvrira cependant jamais ses portes;
37. Le 29 avril 2021, lors de la présentation des résultats financiers du 1<sup>er</sup> trimestre de cette même année, M. Olsavsky discute des investissements massifs de la compagnie dans la stratégie du « dernier mile » :

Yeah, let me start with last mile in general. So, we're investing heavily. We talked about it last year, our fulfillment, including Amazon Logistics investment, we increased our capacity by 50%. [...]

We actually think our cost right now is very competitive with our external options, and we measure that very closely. It certainly gets better with demand and amortization and route density, etc. But we see, which is very helpful, is the ability to control the whole flow of products from the warehouse to the end customer. [...]

So, that gives us a lot of ability not only to control the flow of the product, but also flow of information. We're seeing a lot of progress in that area. And I think you'll see it, too, as a customer where you're starting to get more precise estimates of delivery. [...]

We also see that there's a lot of cut off times that we can extend, again, because we pretty much have perfect information between the order placement allocation to warehouses where we're going to pick and box up the product and send it on its way. So, lots of advantages. We are continuing to invest, and we'll see a large investment in this area through 2021 as well. We do think that it may also spill to 2022.

38. Les entrepôts DXT4, DXT5, DXT6 et YUL9 ouvrent en 2021;
39. Lorsque la frénésie des commandes en ligne diminue en 2022, Amazon ralentit son développement. Les infrastructures de livraison sont en surcapacité. En 2022, Amazon.com connaît, par ailleurs, son unique perte nette des cinq (5) dernières

---

<sup>6</sup> Depuis l'annonce du 22 janvier 2025, les médias rapportent plutôt des baux d'une durée de quinze (15) ans pour tous les établissements.

années, principalement en raison de la perte de 12,7 milliards de dollars associée à un investissement dans un constructeur de véhicules électriques;

40. Les dirigeants d'Amazon.com ne font pas pour autant marche arrière concernant la stratégie de régionalisation. Le développement intensif de leurs activités de livraison des dernières années a été bénéfique pour la compagnie et lui aura permis de peaufiner le système de livraison en un jour, à des coûts qu'il aurait été impossible d'atteindre en ayant recours à la sous-traitance. Sur ce sujet, M. Olsavsky explique :

Our shipping rates are very competitive, and we are seeing savings versus what we would get from external carriers. And it's beyond that.

We would not even necessarily have had the capacity to -- from external third-party providers to handle the transportation loads that we've seen in the last couple of years. So we're really glad that we have our -- we built our AMZL network. We would not be able to have a one-day program, same-day, one-day shipments if we try to deliver it with third-party shippers. It just would not be cost effective.

41. Amazon reporte l'ouverture de l'entrepôt DYT4 au 2700, rue Francis-Hugues à Laval, laquelle était prévue pour 2022;
42. L'expansion d'Amazon reprend dès 2023, selon le modèle éprouvé depuis 2019. Le 3 août 2023, Andrew Jassy, président-directeur général, annonce vouloir doubler le nombre de stations de livraison capables de livrer les colis le jour même. Pour la haute direction, la formule est simple : les clients adorent la livraison rapide et la disponibilité de ce produit dépend entièrement de la proximité des installations d'Amazon. « La régionalisation fonctionne » :

Second, when shipments come from fulfillment centers that are closer to customers, they travel shorter distances, which cost less in transportation, get there faster, and is better for the environment. There's a lot of goodness in that equation. This ability to have shipments closer to customers is the result of a lot of work and invention on the regionalization side, placement logic, and local in-stock algorithms. It's also driven by our development and expansion of same-day fulfillment facilities, which is our fastest fulfillment mechanism and one of our least expensive, too.

43. Amazon ouvre dix (10) nouveaux établissements au Canada en 2024. Au Québec, l'ouverture tant attendue de l'entrepôt DYT4 est planifiée pour le 22 avril 2024. Cet entrepôt devait être le plus grand centre de livraison de l'Employeur au Canada;
44. Le 31 octobre 2024, lors du « earning call » du 3<sup>e</sup> trimestre de 2024, Andrew Jassy ne tempère toujours pas son enthousiasme face au modèle d'affaires de la régionalisation, bien au contraire :

While still relatively early in this rearchitecture, we've already improved our ability to spread inventory across our fulfillment centers by 25% year over year, allowing us to have more of the requisite items in fulfillment centers closest to the customer so we can compile shipments and ship to customers even more quickly. As we scale and optimize this new design,

we expect these changes will further improve inventory placement, offer faster delivery times, save transportation costs, and enable us to increase units shipped per box.

Second, we continue to roll out same-day delivery facilities, which is not only the fastest way to get products to customers but also one of our lowest-cost ways to deliver. Over 40 million customers this past quarter have had their orders delivered for free with same-day delivery, an increase of more than 25% year over year.

45. Rien ne laissait présager qu'Amazon choisirait, à peine trois (3) mois plus tard, de faire un « retour à un modèle de livraison par des tiers, soutenu par des petites entreprises locales, semblable à celui que nous avons jusqu'en 2020 ». Amazon avait beaucoup trop investi dans son infrastructure et dans la régionalisation de ses activités pour faire un pareil virage à 180 degrés ;
46. La décision de se départir de l'ensemble de ses salariés de manutention au Québec n'est pas de nature à permettre à Amazon « d'offrir le même excellent service et de faire réaliser encore plus d'économies à nos clients à long terme ». Un tel discours va certainement à l'encontre de tout ce qu'elle rapporte à ses investisseurs depuis les cinq (5) dernières années ;
47. Nous notons qu'à ce jour, cette décision n'est aucunement expliquée, ni sous l'angle financier, ni autrement. Amazon rapporte simplement s'être livrée à « un récent examen de [ses] activités au Québec ». Une formule pour le moins laconique, pour contextualiser la perte de plus de 1 900 emplois directs, et d'environ 2 600 emplois indirects, soit des livreurs déjà supposément salariés de « sous-traitants »;

## **B- Les campagnes syndicales et ripostes patronales dans les entrepôts d'Amazon au Canada**

### ***i) YUL2 (Lachine)***

48. Au printemps 2022, l'entrepôt JFK8, à Staten Island, est le seul établissement d'Amazon ayant pu obtenir une reconnaissance syndicale en Amérique du Nord;
49. En mai 2022, la CSN et la Fédération entreprennent une vaste campagne de syndicalisation des entrepôts d'Amazon situés sur le territoire québécois (ci-après « **la Campagne CSN** »). Cette campagne est amplement médiatisée;
50. La Campagne CSN concentre d'abord ses activités à l'entrepôt YUL2 de Lachine;
51. Amazon réplique immédiatement en dépêchant des gestionnaires d'autres établissements canadiens, de même que des représentants du département des Relations avec les employés (ci-après « **l'Équipe ER** »). La stratégie consiste à discuter avec l'ensemble des salariés, un à un et sur leur poste de travail, afin de connaître leurs insatisfactions, doléances, et possibles inclinaisons syndicales. Elle

sera déployée en continu et pendant plusieurs mois, alors que la Campagne CSN est active à l'entrepôt YUL2;

52. En parallèle, l'Employeur déploie sa propre campagne de propagande. Le directeur de l'établissement, monsieur Jean-François Héroux, discute de syndicalisation en ces termes, dans son Infolettre du mois de mai 2022:

Nous avons reçu des rapports d'associés qui se sont sentis poussés ou harcelés par des organisateurs de syndicats pour signer des cartes syndicales. Ces associés nous ont demandé si cela était autorisé.

[...]

Si vous envisagez qu'un tiers s'exprime en votre nom, je veux comprendre pourquoi.

[...]

[J]e veux garder la possibilité de vous parler directement de vos préoccupations, sans qu'un tiers ne s'interpose entre nous. Je veux partager des informations qui expliquent pourquoi je suis de cet avis[.]

53. Le Syndicat Montréal met l'Employeur en demeure de cesser de tenir de tels propos, mais l'Employeur réplique plutôt en tapissant la salle de repos des salariés de pamphlets de type « foire aux questions » portant sur les cartes syndicales. Une nouvelle mise en demeure lui est expédiée;
54. Au printemps 2023, lorsque la Campagne CSN est relancée à l'entrepôt YUL2, Amazon réinvite les gestionnaires canadiens à « sonder » les salariés de l'entrepôt;
55. M. Héroux rappelle aux salariés sur MyVoice, une application qu'Amazon utilise pour communiquer directement avec ceux-ci, comme il l'avait d'ailleurs fait en 2022, que l'Employeur ne croit pas que « *a union fits within our collaborative culture* »;
56. Inspirée au moins en partie d'une stratégie communicationnelle déployée à JFK8, Amazon entreprend de tapisser l'entrepôt de nombre de mises en garde aux couleurs vives, sur les thèmes « Protégez votre signature » et « Les faits sur les syndicats » (ci-après « **les Affiches rouges** »);
57. Pendant plusieurs mois, des affiches sont érigées sur les tables de la salle de repos des salariés de l'entrepôt YUL2, diffusées à intervalles réguliers sur les écrans géants à la sortie de l'entrepôt et installées sur l'intérieur des portes des cabinets d'aisances;
58. Les messages antisyndicaux, diffusés en continu par Amazon à l'entrepôt YUL 2, sont de cet ordre :
- « Protégez votre signature. *Une carte syndicale est un document juridique* ».

- « Protégez votre signature. *Les syndicats ne peuvent pas garantir les changements en milieu de travail* ».
- « Protégez votre signature. *Vous n'avez pas à fournir vos renseignements personnels* ».
- « *Les faits sur les syndicats. Les syndicats vous facturent des cotisations* ».
- « Protect your signature. *Joining a union is a personal choice – it should not be taken lightly* »
- « Protect your signature. *You have the right to decide whether or not to sign a card* ».

59. Suivant la diffusion des Affiches rouges, la Campagne CSN a du plomb dans l'aile et doit être suspendue. Le Syndicat Montréal formule une plainte auprès du Tribunal, en vertu des articles 3, 12 et 13 du *Code* (dossier TAT no. 1323843). La plainte est accueillie en partie par le juge Ellefsen le 31 juillet 2024<sup>7</sup>;
60. Le TAT retient, notamment, une présentation utilisée par l'Équipe ER lors de la formation des gestionnaires de site concernant les droits des travailleurs et la réponse à donner aux « risques » de syndicalisation<sup>8</sup>. Le message porté par l'Employeur dans cette formation est à l'effet que le modèle de relations de travail impliquant un syndicat est tout simplement « incompatible avec la culture d'entreprise d'Amazon »<sup>9</sup>, qualifiée de « *collaborative* »;
61. Amazon porte cette décision en contrôle judiciaire (dossier CS no. 500-17-131223-243). Selon ses prétentions, la décision-phare *Disque Améric*<sup>10</sup> ne s'applique pas et doit être revisitée afin de mieux tenir compte de la liberté d'expression de l'Employeur;

## **ii) DXT4 (Laval)**

62. Au printemps 2024, la Campagne CSN bat son plein à l'Entrepôt DXT4. Le vendredi 19 avril, le Syndicat Laval dépose une requête en accréditation (dossier TAT n°. 1364942);
63. L'Employeur n'est avisé du dépôt de cette requête que le lundi 22 avril, lorsque des représentants de la CSN rendent visite à monsieur Victor Stoupa, alors directeur de l'Entrepôt DXT4;
64. L'entrepôt DYT4 ouvre le 22 avril comme prévu, puis ferme ses portes quatre (4) jours plus tard, sans aucune explication. Bien que ce site soit pleinement opérationnel, il ne sera jamais rouvert;

<sup>7</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Montréal - CSN / Montreal Amazon Workers Union - CSN c. Amazon Canada Fulfillment Services*, 2024 QCTAT 2716.

<sup>8</sup> *Ibid.*, para 50.

<sup>9</sup> Para 51.

<sup>10</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc.*, 1996 CanLII 17642.

65. Rappelons que l'entrepôt DYT4 devait devenir le plus grand centre de livraison d'Amazon au Canada. Des salariés des entrepôts DXT4 et DXT5 y avaient été transférés;
66. Rappelons également qu'au cours de l'année 2024, Amazon ouvre dix (10) nouveaux entrepôts au Canada, mais aucun au Québec;
67. La riposte d'Amazon au dépôt d'une requête en accréditation visant l'Entrepôt DXT4 s'organise et se matérialise rapidement. Jour après jour, des messages s'ajoutent et les médiums se multiplient;
68. Le slogan selon lequel les cartes d'adhésion sont des « documents juridiques » est ressassé au moyen d'une publication MyVoice à tous les salariés. L'Employeur rappelle aussi à tous les salariés qu'ils ont « le droit de protéger leurs renseignements personnels »;
69. Des affiches apparaissent sur les écrans géants et les tables de la salle de repos, communiquant les messages suivants :
- « *Obtenez les faits* »
  - « *Sachez avant de signer* »
  - « *Vous avez le droit de décider de signer ou non une carte* »
  - « *Lisez attentivement avant de signer* »;
70. La semaine suivante, les Affiches rouges ayant fait l'objet de la plainte à l'entrepôt YUL2 font leur apparition à l'Entrepôt DXT4;
71. Le 10 mai 2024, lorsque l'accréditation est accordée, l'Employeur s'empresse de commenter la situation en envoyant un message à tous les salariés :
- Nous ne sommes pas d'accord et prévoyons faire appel de cette décision parce que nous croyons qu'il est important que tous les associés fassent entendre leur voix.
- Nous nous concentrons sur l'objectif d'un processus électoral équitable et nous veillons à ce que les lois respectent le droit de chaque individu d'être entendu et de décider ce qui convient à tous nos employés de DXT4.
72. L'Employeur venait effectivement d'initier une contestation constitutionnelle de l'article 28 du *Code*, au motif que cette disposition violerait la liberté d'association de ses salariés;
73. Ces mêmes employés n'ont pas été consultés sur l'opportunité de procéder à leur licenciement en janvier 2025;
74. La contestation constitutionnelle et la demande de révision de la décision d'accréditation entreprises par Amazon sont rejetées par la juge Zaïkoff dans une

décision rendue le 22 octobre 2024<sup>11</sup>. L'Employeur se pourvoit en contrôle judiciaire (dossier CS no. 500-17-132141-246);

75. En réponse à la campagne de propagande déployée par l'Employeur à l'Entrepôt DXT4, le Syndicat Laval dépose, le 22 mai 2024, une plainte au Tribunal selon les articles 3, 12 et 13 du *Code* (dossier TAT no. 1369482);
76. Cette plainte sera amendée le 21 juin 2024, les communications d'Amazon gagnant manifestement en agressivité depuis que le Syndicat Laval est accrédité :
  - « *Les syndicats dirigent leur entreprise avec votre argent* »
  - « *Les associés demandent comment annuler leur carte syndicale* »
  - « *La CSN peut demander des cotisations dès maintenant* »
  - « *Les allégements fiscaux ne vous redonneront pas votre argent* »
  - « *Les cotisations peuvent aller jusqu'à 86 \$ par mois, soit 1 032 \$ par année* »
  - « *Que puis-je obtenir avec un syndicat?* »
  - « *Rien n'est garanti* »
  - « *Un syndicat est une entreprise* »
  - « *Les syndicats peuvent exiger que vous fassiez une grève* »;
77. L'enquête et l'instruction de ce dossier sont en cours, devant la juge Zaïkoff;

### **iii) YUL5 (St-Hubert)**

78. Au printemps 2024, la Campagne CSN est également active à l'entrepôt YUL5 de Saint-Hubert, un centre de tri;
79. La réponse de l'Employeur ne se fait pas attendre et s'articule autour des mêmes stratégies;
80. D'abord, Amazon déploie une équipe de cadres canadiens et de représentants de l'Équipe ER afin de sonder les salariés sur leur poste de travail;
81. Les Affiches rouges font ensuite leur apparition dans la salle de repos des salariés, et dans la « Zone PXT »<sup>12</sup>, là où les représentants des ressources humaines tiennent kiosque;
82. D'autres messages sont diffusés par l'Employeur sur les tables de la salle de repos, notamment « *Les associés demandent comment récupérer leurs cartes* »;
83. En septembre 2024, des écrans géants diffusent encore des messages ciblés, portant sur l'inutilité des syndicats :

---

<sup>11</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Laval - CSN / Laval Amazon Workers Union – CSN c. Amazon Canada Fulfillment Services, 2024 QCTAT 3754.*

<sup>12</sup> « *People Experience and Technology* » désigne les ressources humaines en langue Amazonienne.

- « Les cotisations peuvent aller jusqu'à 86 \$ par mois, soit 1 032 \$ par année »
  - « Les allégements fiscaux ne vous redonneront pas votre argent »
  - « Rien n'est garanti »
84. Le syllogisme mis de l'avant par Amazon, déjà peu subtil, est appuyé, sur l'une de ces affiches, par une illustration symbolisant deux mains tenant chacune la même somme d'argent avec, entre les deux, un symbole d'égalité;
85. Le message est, en outre, développé en plus petits caractères :
- Adhésion syndicale
- Rien n'est garanti
- Les salaires et les avantages sociaux doivent être négociés entre le syndicat et Amazon. Votre salaire pourrait être le même, plus ou moins élevé que celui que vous avez aujourd'hui.

#### ***iv) Campagne du Syndicat Unifor au Canada***

86. Unifor est en campagne de syndicalisation dans les entrepôts d'Amazon du reste du Canada depuis le printemps 2023, concentrant d'abord ses efforts dans la région métropolitaine de Vancouver;
87. En avril 2024, deux (2) requêtes en accréditation sont déposées auprès du British Columbia Labour Relations Board (ci-après « **le BCLRB** ») afin de représenter les salariés des centres de traitement des commandes situés à New Westminster et à Delta;
88. Le 16 avril 2024, faisant face à une liste de salariés plus garnie qu'attendu, Unifor demande de suspendre la tenue des votes au scrutin secret ordonnés par le BCLRB;
89. À la fin mai 2024, le BCLRB rejette la contestation d'Amazon concernant l'ordonnance de vote applicable à l'entrepôt de Delta<sup>13</sup>. L'on procède donc au scrutin. Les résultats sont gardés sous scellés, le temps de disposer d'une plainte d'Unifor concernant des allégations de pratiques antisyndicales;

#### **C- L'hostilité générale d'Amazon face aux syndicats**

90. La liste des faits d'armes d'Amazon.com (incluant ses filiales américaines) à l'encontre de ses travailleurs est volumineuse. Son opposition à la syndicalisation est largement documentée, de commune renommée et peut difficilement être remise en cause;

---

<sup>13</sup> *Amazon Canada Fulfillment Services ULC (Re)*, 2024 BCLRB 79.

91. Bien qu'elle répète à tout vent que ses salariés ont le droit d'adhérer (mais toujours et surtout) de *ne pas* adhérer à un syndicat, Amazon.com énonce que la syndicalisation de ses employés l'empêcherait de traiter avec ces derniers, mettrait à mal les lignes de communication directe entre les gestionnaires et les employés et empêcherait la mise en œuvre d'améliorations en milieu de travail<sup>14</sup>. Ces thèmes sont repris et remâchés sans cesse dans les communications d'Amazon en lien avec la syndicalisation, ici au Québec comme ailleurs;
92. Amazon.com a déclaré avoir dépensé plus de 14 millions de dollars en consultants antisyndicaux pour l'année 2022, afin d'aider « à exprimer l'opinion de la compagnie concernant la représentation syndicale et pour éduquer les employés à propos des problèmes et de leurs droits »;
93. À ce jour, presque trois (3) ans après la syndicalisation de l'entrepôt JFK8, aucune convention collective n'a encore été conclue pour cet établissement. La législation américaine en matière de relations de travail ne comporte pas de disposition permettant à une partie de demander unilatéralement que le différend soit soumis à un arbitre qui pourra déterminer le contenu d'une première convention collective. Le refus d'Amazon.com Services LLC de négocier cette première convention collective a été soumis à l'attention du National Labour Relations Board (ci-après « **le NLRB** »);
94. Amazon.com Services LLC conteste la constitutionnalité du NLRB, à qui il est notamment reproché d'avoir influencé le résultat du scrutin secret de l'entrepôt JFK8 en rendant une décision réintégrant un militant syndical. Ce combat d'Amazon, non seulement contre les lois du travail, mais contre l'institution qui veille à leur application, est mené conjointement avec Space X;

#### **D- Le « gel des conditions de travail » à l'Entrepôt DXT4**

95. Dès le mois de juillet 2024, Amazon bloque les possibilités de changements de quarts et d'horaires volontaires pour les salariés de l'Entrepôt DXT4, sous prétexte que l'accréditation du Syndicat Laval entraîne un gel des conditions de travail. Le syndicat n'a jamais été consulté à cet effet;
96. Il faudra qu'une mise en demeure lui soit signifiée le ou vers le 11 juillet 2024 pour que l'Employeur revienne sur sa décision et s'engage à considérer les demandes des salariés « sur la base des besoins opérationnels d'Amazon »;
97. Le 15 septembre 2024, quinze (15) salariés « badge blanc », embauchés sous contrat à durée déterminée, sont licenciés, plutôt que d'obtenir un « badge bleu » et un emploi à durée indéterminée. Ce changement de pratique de la part de l'Employeur motive le Syndicat Laval à formuler une plainte en vertu de l'article 59 du Code le 5 octobre suivant. Les quinze (15) fins d'emploi sont également contestées sous cette dernière disposition. Sept (7) de ces salariés formulent

---

<sup>14</sup> Notice of 2024 Shareholder meeting, p. 8.

également une plainte en vertu de l'article 15 du *Code* (dossiers TAT no. 1387828, 1400619, 1400843, 1400851, 1400861, 1400875, 1400885);

98. Le 29 septembre 2024, une augmentation salariale de 1,50 \$ l'heure est accordée à l'ensemble des salariés d'Amazon au Québec, à l'exception de ceux œuvrant à l'Entrepôt DXT4. Une plainte en vertu de l'article 59 du *Code* est déposée par le Syndicat Laval le 5 octobre 2024 afin de contester cette décision d'Amazon;
99. Ainsi, sans jamais consulter le Syndicat, Amazon lui impute directement ou indirectement l'odieux de ses décisions. En traitant les salariés de l'Entrepôt DXT4 différemment d'avant la syndicalisation, et différemment des salariés des autres entrepôts, Amazon se donne raison d'affirmer que « Rien n'est garanti » avec un syndicat;
100. Amazon met de nouveau à pied une cohorte de salariés « badge blanc » au début du mois de janvier 2025. En réaction à cette décision illégale, le 7 janvier, le Syndicat Laval déploie une bannière sur un viaduc de l'autoroute 15, dénonçant publiquement le mépris de l'Employeur;

#### **E- La négociation collective à l'Entrepôt DXT4**

101. En mai 2024, à la suite de son accréditation, le Syndicat Laval s'organise : il se dote de représentants élus et adopte rapidement son cahier de négociation. Il signifie à l'Employeur, dès le 5 juin 2024, son intention de négocier selon l'article 52 du *Code*. Une première séance de négociation a lieu le 23 juillet suivant;
102. Deux (2) séances de négociation suffisent pour faire comprendre au Syndicat Laval que l'Employeur cherche à tout prix à éviter la conclusion d'une première convention collective en Amérique du Nord : Amazon refuse même d'incorporer le contenu de ses propres politiques dans une quelconque entente. Le 3 septembre, le Syndicat Laval demande l'assistance du ministère du Travail, afin qu'un conciliateur soit nommé au dossier;
103. En appui à la négociation, à l'automne 2024, le Syndicat Laval met en place des actions de visibilité dans l'Entrepôt DXT4, notamment le port de macarons et de vestes de sécurité aux couleurs de la CSN;
104. Des manifestations sont également organisées, notamment le 21 octobre et le 23 décembre 2024, afin de demander de meilleures conditions de travail et dénoncer l'attitude de l'Employeur à la table de négociation;
105. Le 11 décembre 2024, des tracts sont distribués devant l'Entrepôt DXT4 afin d'annoncer les activités syndicales à venir. Des représentants de l'Employeur interviennent à répétition afin d'enjoindre les militants à quitter les lieux;
106. Le 16 janvier 2025, à la neuvième rencontre de négociation, l'Employeur dépose sa première offre sur le « monétaire ». Amazon propose une augmentation de salaire

de 0 %, pour une convention collective d'une durée d'un an. Les porte-paroles conviennent qu'il y a manifestement impasse, et que le déferé à l'arbitrage de différend est inévitable. L'on convient toutefois de se revoir le 22 janvier afin d'explorer la possibilité de convenir d'ajustements mineurs à certains textes avant d'écrire au ministre. Une autre séance est également prévue le 28 janvier;

107. Le 22 janvier 2025, à 6 h16 du matin, le porte-parole d'Amazon à la table de négociation annonce par courriel la « cessation définitive de[s] activités [de sa cliente] dans la province de Québec ». Il annule du même coup la séance de conciliation qui était prévue, notamment afin de « rediscuter de [s]on mandat »;
108. La date prévue des divers licenciements collectifs, telle qu'énoncée dans les avis envoyés au ministre du Travail le 22 janvier 2025, devait originalement suivre la séquence suivante :
  - i) DXT4, DXT5, DXT6 et HYU1 : 8 février;
  - ii) YUL5 : 15 février;
  - iii) YUL2 : 15 mars;
  - iv) YUL9 : 22 mars;
109. L'annonce de cette décision sauvage prend le Syndicat Laval, la Fédération et la CSN par surprise. La Campagne CSN dans les entrepôts d'Amazon s'effondre sur-le-champ. Ces Plaignants, collectivement, passent la journée du 22 janvier à analyser les impacts des soi-disant « fermetures » d'entrepôt et à chercher à comprendre comment l'Employeur entend réorganiser ses activités à présent;
110. Le Syndicat Laval déploie des efforts considérables afin de prévoir un plan de soutien aux salariés de l'unité et communiquer avec ceux-ci. À l'époque, Amazon refuse encore de partager avec le Syndicat Laval les coordonnées de l'ensemble des salariés. Une demande d'ordonnance de sauvegarde devra lui être signifiée le 28 janvier 2025 (dossier TAT no. 1402737). L'Employeur ne consentira à fournir cette information que le soir du 30 janvier, alors que l'audience est prévue le lendemain à 9 h 00 devant le juge Demers;
111. Les parties maintiennent la rencontre de conciliation qui était prévue le 28 janvier 2025 afin de discuter de l'annonce et de ses impacts. La table de négociation est, pour le Syndicat Laval, le seul forum de « relations de travail » que lui consent l'Employeur depuis l'accréditation. M<sup>e</sup> Frédéric Massé est l'unique représentant d'Amazon avec lequel le Syndicat Laval, la Fédération et la CSN peuvent s'entretenir;
112. La séance du 28 janvier permet au Syndicat Laval de mettre de l'avant, tout particulièrement, les enjeux de négociation les plus cruciaux dans le contexte des

« fermetures » annoncées, soit la rétroactivité salariale et les droits de rappel. Aucune entente n'intervient ce jour-là, cependant;

113. Le Syndicat Laval demande l'arbitrage de différend immédiatement après cette séance. Le conciliateur au dossier ayant constaté l'impasse dans les négociations, le différend sera vraisemblablement déféré à l'arbitrage par le ministre du Travail;
114. Les seuls sujets réglés dans le cadre de la négociation/conciliation, après douze (12) rencontres, sont le programme d'aide aux salariés, les congés sans solde et la prévention du harcèlement psychologique. Même les dispositions portant sur la procédure de grief et d'arbitrage ne sont pas entièrement réglées;
115. Ainsi, la première convention collective régissant les salariés d'un entrepôt d'Amazon en Amérique du Nord, laquelle sera manifestement décrétée par un arbitre, le sera dans un contexte où l'Employeur a aboli 100 % des postes de l'unité de négociation. Le déséquilibre des forces en présence est innommable;
116. Amazon est manifestement prête à tout pour empêcher la conclusion d'une première convention collective à l'Entrepôt DXT4;
117. Jamais, ni durant ni en marge des séances de négociation ou de conciliation, l'Employeur n'a évoqué quelque difficulté financière ou opérationnelle que ce soit à l'entrepôt DXT4, ni même son intention de réorganiser ses opérations;

### **III. CONCLUSIONS DE FAITS ET DE DROIT**

118. Les Plaignants soutiennent qu'Amazon a violé les articles 3, 12, 13 et 14 du *Code du travail* en procédant à la fermeture factice de l'ensemble de ses entrepôts sis sur le territoire Québécois, le tout dans le but d'entraver les activités des organisations Plaignantes et de contrer le processus de syndicalisation en cours dans l'ensemble des établissements de l'Employeur au Canada. Par ses actions et décisions, l'Employeur démontre les conséquences funestes qui surviennent lorsqu'un syndicat s'installe dans l'un de ses établissements;
119. Les Plaignants soutiennent également qu'Amazon a violé l'article 53 du *Code du travail* d'abord en menant un processus de négociation de façade, puis en mettant à pied l'ensemble des salariés de l'Entrepôt DXT4 afin de mettre un terme à la négociation et d'éviter la conclusion d'une première convention collective en Amérique du Nord;
120. En outre, et ce faisant, l'Employeur a de façon intentionnelle porté atteinte à la liberté d'association des salariés, syndiqués et non syndiqués, comme à celle des Plaignants, contrairement à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*;

## **A- La négociation de mauvaise foi**

121. Les agissements d'Amazon au cours de la négociation entreprise à l'Entrepôt DXT4 depuis le mois de juillet 2024 démontrent la réticence de l'Employeur à négocier quelque convention collective que ce soit, qui le lierait de quelque manière pour le futur, fût-il proche ou lointain;
122. La présentation, le 16 janvier 2025, d'une offre « monétaire » à 0 % d'augmentation pour une convention collective d'une durée d'un an démontre une rare arrogance face au processus de négociation véritable auquel un syndicat est en droit de s'attendre, un droit constitutionnel;
123. L'Employeur ne pouvait pas possiblement penser qu'une telle offre pouvait satisfaire le Syndicat Laval, lequel représente les salariés d'une unité qui a été privée de l'augmentation de salaire normale accordée à tous les autres salariés de l'entreprise au Québec en septembre 2024;
124. L'Employeur ne pouvait pas non plus ignorer que le Syndicat répondrait à cette offre en demandant l'arbitrage de différend;
125. Toutefois, dans une démonstration de force ne pouvant être qualifiée que de sinistre, Amazon avait un as dans sa manche : il contrerait ce recours par une annonce d'une rare violence. Si une première convention collective devait être imposée dans un entrepôt d'Amazon, alors elle le serait dans un entrepôt fermé;
126. Ainsi, Amazon n'hésite pas à avoir recours aux mesures les plus extrêmes et à sacrifier sa rentabilité afin d'éviter l'imposition d'une véritable première convention collective, complète et utile;
127. De tels comportements ne peuvent être conçus autrement que comme un manquement à l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi;
128. Amazon n'a pas décidé de fermer l'ensemble de ses entrepôts québécois le 22 janvier 2025. Elle réservait l'annonce de sa décision à un moment fatidique des négociations, afin d'infléchir le Syndicat Laval, d'envoyer un coup de semonce destiné à l'Amérique du Nord et de se rire du régime de relations du travail québécois et des institutions qui en assurent le fonctionnement;
129. En aucun temps pendant la négociation, Amazon n'a informé le Syndicat Laval de la restructuration à venir, ne pouvant ignorer la gravité de l'impact de sa décision sur les négociations collectives, sur les droits des salariés et ceux du Syndicat Laval;
130. Le Tribunal ne peut faire autrement que de constater que l'Employeur agit de mauvaise foi dans les circonstances et d'ordonner qu'Amazon reprenne ses activités au Québec, à son propre compte, avec ses propres employés, comme elle le faisait avant le 22 janvier 2025;

131. Les Plaignants Syndicat Laval, CSN et Fédération sont en droit d'exiger en outre des dommages moraux et exemplaires conséquents, en lien avec la négociation de mauvaise foi qu'ils auront été contraints de subir pendant des mois;

## **B- L'entrave à la formation des Syndicats Plaignants et aux activités de la CSN et de la Fédération**

132. L'annonce de la « fermeture » abrupte et soudaine des sept (7) entrepôts d'Amazon au Québec constitue, dans les circonstances, une pratique déloyale anéantissant toute la Campagne CSN menée depuis 2022. Elle brise la solidarité des trois (3) Syndicats Plaignants, dont l'un avait réussi à obtenir une accréditation en mai 2024. Elle porte gravement atteinte aux organisations plaignantes et à la crédibilité et à l'intégrité de la démarche de syndicalisation menée par ces dernières;

133. Comme le note la juge Abella dans l'arrêt *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*:

En d'autres termes, la fermeture non seulement punit les salariés qui tentent de se syndiquer, mais transmet aussi un message général selon lequel la syndicalisation expose tous les salariés de ce lieu de travail au risque de perdre leur emploi.<sup>15</sup>

134. La fermeture du Wal-Mart de Jonquière n'a aucune commune mesure avec la décision annoncée par Amazon le 22 janvier 2025. La détermination d'Amazon à anéantir les efforts de syndicalisation sur le territoire québécois résonne bien au-delà d'un seul lieu de travail. Le message général n'en est que plus retentissant;

135. Il va de soi que jamais les salariés des entrepôts d'Amazon au Québec n'auraient, du jour au lendemain et sans le moindre signe avant-coureur, perdu leur emploi de façon si abrupte, n'eût été du choix que certains d'entre eux ont fait d'exercer un droit garanti par la Constitution et n'eût été de l'accréditation syndicale obtenue pour l'Entrepôt DXT4;

136. La décision d'Amazon d'abolir l'ensemble de ses postes de manutention au Québec et de licencier ses salariés d'entrepôt ne peut qu'être motivée, voire imprégnée, par un *animus* antisyndical, puisque :

- i) Amazon domine le marché québécois de la vente en ligne;
- ii) Amazon génère des profits importants, notamment au Canada et au Québec;
- iii) Les entrepôts d'Amazon au Québec existent depuis plusieurs années et ont été loués, dans certains cas, pour une durée de plus de dix (10) années;
- iv) Elle survient à un moment crucial de la négociation d'une première convention collective, et ce, de façon soudaine comme si l'urgence de la situation le commandait;

---

<sup>15</sup> 2009 CSC 54, par. 111 *in fine*.

- v) La CSN, la Fédération et les Syndicats Montréal et Saint-Hubert menaient des campagnes de syndicalisation dans d'autres entrepôts du Québec;
  - vi) Elle n'est mise en œuvre qu'au Québec, la seule juridiction où un syndicat a pu, à ce jour, obtenir une accréditation au Canada;
137. Amazon ne pouvait pas ignorer que le Québec permettait l'accréditation sur décompte des cartes d'adhésion et le déféré à l'arbitrage d'une première convention collective. Elle devait savoir qu'il lui serait plus difficile d'empêcher la syndicalisation au Québec que ça ne l'est aux États-Unis. Elle a néanmoins décidé d'y installer des entrepôts depuis 2020, et ne peut maintenant faire fi des obligations que la loi lui impose;
138. Il ne peut lui être permis de prétendre maintenant à une « fermeture », de licencier l'ensemble des salariés de ses entrepôts québécois et de réorganiser ses activités de traitement des commandes, de tri et de livraison sans subir les conséquences de sa décision antisyndicale. Cette fermeture n'a rien de réel. Elle n'est qu'un subterfuge;
139. Amazon prétend retourner à un modèle de livraison par des tiers, semblable à ce qu'elle faisait avant 2020. Elle admet elle-même que malgré son annonce du 22 janvier 2025, elle va continuer à offrir le « même excellent service à ses clients »;
140. Les clients québécois d'Amazon peuvent encore commander sur Amazon.ca et pourront continuer de le faire. La livraison continuera de se faire directement aux consommateurs. Or, l'on ne peut fermer son entreprise sans devoir renoncer à un volume d'affaires;
141. Amazon ne cesse pas ses activités de manutention au Québec. La livraison des commandes se poursuit, mais différemment. Le travail normalement accompli par les salariés de ses sept (7) entrepôts québécois, à savoir le traitement des commandes, le tri et la livraison, ne cesse pas d'exister; il est simplement redistribué. Force est de constater qu'Amazon déménage certaines activités dans d'autres juridictions, et en envoie d'autres en sous-traitance;
142. En outre, en choisissant de mettre à pied l'ensemble de ses effectifs québécois de manutention, l'Employeur envoie certes un message fort à ses salariés, mais il s'assure en outre que l'accréditation « grevant » l'Entrepôt DXT4 ne fasse que sommeiller;
143. En procédant de la sorte, l'Employeur mise sur l'imposition d'une convention collective désincarnée et inutile, le passage du temps, et une révocation facile dans quelques années;
144. Suivant l'accréditation du Syndicat Laval à l'Entrepôt DXT4, ce dernier est un interlocuteur obligé avec qui l'Employeur doit traiter. L'Employeur se doit d'avoir des relations empreintes de bonne foi avec ce représentant exclusif;

145. Or, en aucun temps, Amazon n'a abordé avec le Syndicat Laval ses intentions, encore moins sa décision de restructurer son entreprise, sachant que cela provoquerait le licenciement de tous les salariés;
146. Ce faisant, Amazon a complètement fait fi du Syndicat Laval, association dûment accréditée et détentrice du monopole de représentation des salariés de l'unité de négociation;
147. Au surplus, Amazon nie à l'ensemble des Plaignants et à l'ensemble des salariés de ses entrepôts québécois le droit le plus fondamental de s'associer et d'espérer négocier collectivement leurs conditions de travail;
148. Tous les salariés d'Amazon au Québec sont ainsi détroussés par leur employeur, qu'ils aient choisi de rejoindre un syndicat ou non. En abolissant l'ensemble de ses postes d'entrepôt sur le territoire, Amazon s'attaque à l'exercice effectif et potentiel de la liberté d'association de la manière la plus cynique qui soit : il n'y aura pas de syndicat sans salariés. On ne fait pas d'omelette sans casser d'œufs;
149. Pour cette raison également, le Tribunal doit venir à la conclusion que l'Employeur entrave les activités syndicales des Plaignants. Il est dans l'ordre d'annuler la décision d'Amazon et de lui ordonner de reprendre ses activités au Québec, à son propre compte, avec ses propres employés, comme elle le faisait avant le 22 janvier 2025. Des dommages sont justifiés en l'instance, mais ne suffisent pas à assurer l'application de l'article 12 du *Code* dans sa plénitude et le plein exercice du droit d'association : le TAT a les pouvoirs et le devoir d'annuler, dans les présentes circonstances, une décision d'affaires qui est prise pour des motifs antisyndicaux;
150. Le TAT a tous les pouvoirs nécessaires afin d'émettre les ordonnances demandées, et a exercé ces pouvoirs dans le passé;
151. Il ne suffit pas à un employeur de crier à « fermeture » pour réclamer une quelconque immunité. Le TAT a le pouvoir et le devoir de donner plein effet au droit d'association et de limiter le droit de gestion d'employeurs qui ne sont ni diligents, ni raisonnables, ni honnêtes;
152. En présence d'une opérationnalisation de désyndicalisation menée par un employeur, le tribunal doit déterminer s'il s'agit d'une manœuvre portant atteinte à l'intégralité d'une unité de négociation, et si cette manœuvre est justifiée;
153. La preuve du caractère véritable d'une fermeture repose sur l'abolition véritable des activités. Lorsque ces activités se poursuivent, qu'elles soient redistribuées à d'autres services ou établissements, ou envoyées en sous-traitance, le TAT doit venir à la conclusion qu'il y a subterfuge, et annuler la décision de l'employeur. Dans ce cas, les salariés licenciés peuvent être réintégrés;
154. L'Employeur doit aussi indemniser les Plaignants et l'ensemble des salariés mis à pied pour le préjudice causé par les « fermetures », celles-ci ne protégeant pas

l'Employeur « de toutes les conséquences financières de ses pratiques déloyales connexes »<sup>16</sup>;

155. Les Plaignants sont en droit de demander, en outre, des dommages moraux et exemplaires conséquents en lien avec l'entrave dont ils sont victimes et pour cette atteinte flagrante et intentionnelle à leur liberté d'association;
156. Enfin, et surtout, les quelque 1 900 salariés sacrifiés, privés de leur emploi en raison du fait que leur employeur ne veut pas faire face aux campagnes de syndicalisation sur le territoire québécois et aux conséquences qui s'ensuivent, ont le droit d'être compensés pour la perte de leur emploi, de même que pour les lourds dommages moraux qui en résultent et pour l'atteinte illicite et intentionnelle portée par Amazon à leur liberté d'association;

### **C- Menaces aux autres salariés d'Amazon et de ses filiales**

157. L'annonce de la « fermeture » abrupte et soudaine des sept (7) entrepôts d'Amazon au Québec est destinée à faire craindre le même sort aux salariés d'Amazon et aux syndicats formés par ces derniers, tant au Canada qu'aux États-Unis;
158. Elle est également de nature à faire craindre tout salarié restant d'Amazon et/ou de ses filiales au Québec, œuvrant dans tout établissement autre que ses entrepôts, que l'exercice de la liberté d'association est périlleux et résultera, à terme, en la perte de son emploi dans l'éventualité où un syndicat réussissait à y naître et à être accrédité;
159. Ainsi, au risque de nous répéter, Amazon ne se débarrasse pas seulement du Syndicat Laval, accrédité pour l'Entrepôt DXT4, ni des autres syndicats en voie de formation, notamment ceux en campagne dans les entrepôts YUL2 et YUL5. L'Employeur envoie un message fort, rien de moins qu'une menace par l'exemple, destiné à amener quiconque travaille pour elle à s'abstenir de devenir membre d'un syndicat, ou à cesser de l'être;
160. Enfin, il faut conclure que la décision d'Amazon est susceptible de faire craindre à toute personne raisonnablement informée de l'actualité de s'impliquer dans un syndicat. Le mouvement ouvrier s'est pris une douche froide le 22 janvier 2025. Le Tribunal ne peut tolérer qu'un tel message puisse être envoyé sans qu'Amazon doive en assumer des conséquences;
161. Une simple déclaration ne suffit pas pour restaurer la confiance de la population québécoise dans la liberté d'association dont elle dispose. Seule une ordonnance visant la reprise des activités d'entrepôt par Amazon au Québec est de nature à redonner confiance aux travailleurs de la province;

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, para 52.

## **D- Représailles afin de contraindre un salarié à cesser d'exercer un droit**

162. L'annonce de la « fermeture » abrupte et soudaine des sept (7) entrepôts d'Amazon au Québec envoie le message limpide que cette dernière ne veut pas de syndicat dans ses établissements et qu'elle ne peut tolérer d'avoir à son emploi des salariés qui, en nombre suffisant, exerceraient leur liberté d'association;
163. Cette décision vise à punir l'ensemble de ses salariés québécois de manutention pour le geste commis par leurs collègues de l'Entrepôt DXT4 d'avoir simplement voulu se syndiquer;
164. Pour les salariés de l'Entrepôt DXT4, toutefois, c'est l'exercice effectif de leur liberté d'association, et non pas une simple potentialité, qui est réprimée par Amazon. Ces salariés ont choisi, collectivement, d'être représentés par un syndicat afin de négocier avec leur employeur sur un même pied d'égalité;
165. En procédant à leur licenciement, tous autant qu'ils soient, sans égard au fait qu'ils aient signé une carte d'adhésion ou non, ou alors participé aux activités syndicales ou non, Amazon leur fait subir la conséquence de leur syndicalisation;
166. Ainsi, les salariés de l'Entrepôt DXT4 ont été mis à pied afin qu'ils cessent, collectivement, d'exercer un droit qui leur résulte du *Code*, en contravention de l'article 14;
167. Les salariés forment un groupe vulnérable face à leur employeur. Ils risquent encore énormément, à l'heure actuelle, lorsqu'ils décident de se syndiquer. Cette situation, inacceptable dans une société libre et démocratique, doit cesser. L'octroi de dommages et intérêts punitifs importants s'impose en l'espèce pour tous les salariés de l'Entrepôt DXT4. Des dommages moraux doivent également leur être accordés, notamment en reconnaissance du fait qu'ils doivent parfois porter, injustement, l'odieux de la décision d'Amazon de fermer tous les entrepôts du Québec;
168. La présente requête est bien fondée en fait et en droit.

## **IV. ORDONNANCES RECHERCHÉES**

### **POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :**

- |                   |   |
|-------------------|---|
| <b>ACCUEILLIR</b> | la présente plainte;  |
| <b>DÉCLARER</b>   | que l'Intimée Amazon a violé les articles 3, 12, 13 et/ou 14 et 53 du <i>Code du travail</i> en procédant à la fermeture de ses sept (7) entrepôts sis sur le territoire québécois et au licenciement de l'ensemble de ses salariés de manutention; |
| <b>DÉCLARER</b>   | que l'Intimée Amazon a violé intentionnellement l'article 3 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> en licenciant   |

l'ensemble de ses salariés de manutention œuvrant sur le territoire québécois afin de contrer l'exercice de leur liberté d'association;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de cesser d'entraver les activités des Plaignants, Syndicats Laval, Syndicat Montréal, Syndicat Saint-Hubert, Fédération et CSN;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de cesser toute menace ou intimidation afin de contraindre ses salariés à s'abstenir de devenir membres ou de cesser d'être membre d'une association de salariés;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de cesser toute mesure de représailles contre ses salariés;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de négocier de bonne foi;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon d'annuler sa décision annoncée le 22 janvier 2025, de rétablir l'ensemble de ses activités aux entrepôts YUL2, YUL5, YUL9, DXT4, DXT5, DXT6 et HY1U et de rappeler au travail les salariés qui y étaient employés;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon à verser, dans les huit (8) jours de la réception de la présente décision à chaque salarié licencié, une indemnité pour perte d'emploi calculée comme suit :

- Indemnité de base fixée à un (1) an de salaire; plus :
- Un (1) mois de salaire par année de service chez Amazon;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de verser, dans les huit (8) jours de la réception de la présente décision, à chaque salarié licencié une indemnité équivalente aux salaires et avantages perdus, en raison des licenciements illégaux, le tout avec intérêts au taux légal;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de verser à chacun des salariés licenciés à la suite de l'annonce du 22 janvier 2025 un montant à être ultérieurement déterminé à titre de dommages moraux;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de verser à chacun des salariés licenciés à la suite de l'annonce du 22 janvier 2025 un montant à être ultérieurement déterminé à titre de dommages exemplaires;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de verser à chacun des Plaignants, salariés de l'Entrepôt DXT4, un montant supplémentaire à être ultérieurement déterminé à titre de dommages moraux;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de verser à chacun des Plaignants, salariés de l'Entrepôt DXT4, un montant supplémentaire à être ultérieurement déterminé à titre de dommages exemplaires;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de verser aux Plaignants, Syndicat Laval, Syndicat Montréal, Syndicat Saint-Hubert, Fédération et CSN, 150 000 \$ à titre de dommages moraux pour entrave à leurs activités et à leur formation et pour violation à l'obligation de négocier de bonne foi;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de verser aux Plaignants, Syndicat Laval, Syndicat Montréal, Syndicat Saint-Hubert, Fédération et CSN, solidairement, 300 000 \$ à titre de dommages exemplaires pour atteinte illicite et intentionnelle à leur liberté d'association;

**ORDONNER** à l'Intimée Amazon de transmettre la décision à intervenir sur la présente plainte à tous les salariés Plaignants de l'Entrepôt DXT4 et à tous les salariés licenciés suivant la décision annoncée par l'Intimée Amazon le 22 janvier 2025;

**RENDRE** toute autre ordonnance jugée utile par le Tribunal;

**PERMETTRE** aux Plaignants d'amender la présente plainte en tout temps;

**LE TOUT** respectueusement soumis.

MONTREAL, le 20 février 2025



---

**LAROCHE MARTIN, avocat-es**  
(Service juridique de la CSN)  
**M<sup>e</sup> Jessie Caron**  
**M<sup>e</sup> Ioanna Egarhos**  
Procureurs des Plaignants  
1601, avenue de Lorimier, bureau 3900  
Montréal (Québec) H2K 4M5  
Téléphone : (514) 529-4901  
Télécopieur : (514) 529-4932  
Courriel : [jessie.caron@csn.qc.ca](mailto:jessie.caron@csn.qc.ca) |  
[ioanna.egarhos@csn.qc.ca](mailto:ioanna.egarhos@csn.qc.ca)

## ANNEXE 1

### Liste des salariés de l'entrepôt DXT4 inclus dans l'unité de négociation AC-3000-3256

Khatir	Abakar
Ali Abakar	Abakar
Tahir Abakar	Abakar
Ismael Mahamat	Abbas
Bechir	Abdallah
Gorou	Abdallah Issai
Adam	Abdelkader ramat
Issa Hissein	Abdelkerim
Moussa	Abdelmountalib
Abdelmahamoud	Abdelwahab
Abdraman Mouli	Abdoulaye
Hassan	Abdoulaye
Brahim	Abdraman
Hassan Ousman	Abdraman
Adoum	Abdraman
Simon	Abregu
Alfouraya	Achazali
Mahamat Nour Issa	Adam
Abdelsabour	Adam
Abatcha Chaibo	Adoum
Djalal	Adoum
Souleymane Atim	Adoum
Abdelrazikh Adoum Goni	Adoum Goni
Alexander	Aguilera
Afshin	Ahmadi-sooreshjani
Ahmat Souleyman	Ahmat Ibrahim
Tom	Ajil
Akeem	Akanbi
Olamide	Alabi
Abakar	Ali Abakar
Moussa	Ali Nahar
Marie Berenice J	Altenor Toussaint
Ousman Ali	Amar
Antoine Styves	Ambourouey
Ankit	Ankit

Mahamat Koti	Annour
Agyenim	Antwi
Goni	Arabi
Richard	Asirifi
Vinette	Augustin
Haitham	Azam
George	Baffour
Konark	Baggal
Aissatou	Bah
Alsainou	Bah
Mamadou Safaiou	Bah
Tarun	Balaji
Elhadj Ibrahima	Barry
Zaher	Bdaywi
Abdraman Nour	Bechir
Zanja	Ben Fredj
Nadim	Benziane
Nerthalie	Bernard
Chetan	Bhatia
Chris	Bikoumou
Gail	Blacker
Walid	Boulhend
Issaka	Brahim
Zene	Brahim
Moustapha	Brahim Allazam
Dayne	Brathwaite
Andres	Ceballos
Yusupha	Ceesay
Mahamat	Chadallah
Puneet	Chhabra
Adoum Baye	Choroma
François	D'Anjou Pomerleau
Nicolo	D'Alessandro Pesta
Jonathan	D'Alessandro-Pesta
Mahamat Mahmout	Dehiya
Mohja	Denguir
Oksana	Derkach
Guerlande	Desinor
Sneha	Dhamija
Sankoumba	Diaby
Mathieu Bassesuka	Dimba

Mukhtar	DIOP
Yasser ali ousman	Djamal
Natacha	Dorsainvil
Mack Ntsikatia	Dowel
Hubert	Dubois
Marie Alice	Dume
Rene	Escorcia
Prinsi Harehbhai	Falakiya
Clement	Forkuo
Modou	G
Abdelhakim	Gadi
Musa	Gaku
Kartik	Gautam
Hana	GAWE
Omar	Ghanem
Pratik Rajeshbhai	Gorania
Leuzy	Gueye
Pham viet tuan	Ha
Jawhar	Haddad
Maria	Haddad
Harman	Hajrao
Lotfi	Halimi
Bashar	Halloum
Muhammad Yousaf	Hanif
Harleen	Harleen
Syed Muhammad Abbas	Hashim
Mahamat Ali	Hassaballah
Md Mehedi	Hassan
Oumar Adam	Hassan
Abdallah	Hassan Tahir Tegil
Soultan	Hissein Hassan
Vishwas	Huli
Bechir	Ibet Mahamat
Ahmat	Ibrahim
Ali Choukou	Ibrahim
Ibrahim	Ibrahim
Mahamat	Ibrahim Ahmat
I	Idriss
Mustafa	Igret
Samuel	Ihekweazu
Ayoub	Ikharrazen

Nurul	Islam
Ahmat Sougoudi	Issa
Mahamat	Issa Ali
Mahamat Ahmat	Isshak
Morteza	Jahromi
Alpha Umaru	Jalloh
Zakaria	Jama
Uguelin	Jean-Baptiste
Wei	Jiang
Tharun	K
Vignesh	K
Olive	Kadem Epse Kemayou
Sunny	Kalia
Yeswanth	Kaluva
Plamedi	KashilaMukendi
Samandeep	Kaur
Sarbjeeet	Kaur
simarjeet	kaur
Amandeep	Kaur
Jashandeep	Kaur
prabhdeep	kaur
Rajdeep	Kaur
Sezal	Kaur
Harmeet	Khani
Hillary	Kibos
Liudmyla	Kibos
Tomas	Kolofik
Krishma	Krishma
Deepak	Kumar
Prince	Kumar
Manoj	Kumar
Parveen	Kumar
Praveen	Kumarakulathas
Jamaledine	Laalaoui
Mi Jung	Lee
Pierre-Paul	Lefort
Jacques	Lemaire
Denis	Letourneux
Chen	LI
April Mae	Lledo
Denisse	Ivarez

Muskan	Madaan
Idriss Maiga	Mahamat
Izedine sougui	Mahamat
Mahamat tahir	Mahamat
Abdel-Bassit	Mahamat
Hassane Kherdja	Mahamat Ali
Mahamat	Mahamat Brahim
Saleh Yaya	Mahamat Nour
Ali	Mahamat Nour Ahmat
Oumar	Mahamat Saleh
Abdraman Issa	Mahamat Tahir
Abdrahmane	Mahamatkolbasia
Poune	Malekiazar
Ashok	Malik
Manak	Manak
Wesley	Marceau
Sandra	Marin
Apollo	Martin
Gurleen	Matta
Bertin	Mihigo Sano
Issa	Mina
Devyani	Mishra
Abatcha Chaibo	Modou
Ahmed Tijani	Mohammed
James	Mortel
Drishti	Motwani
Harrane	Moumine
Amir Bechir	Moussa
Souleymane Mahamat	Moustapha
Ismail Sakine	Moustapha
Adnaan	Mussani
Muhammad Ilyas	Nadeem
Josue Clement	Nanitelamio
Banujan	Nathan
Jean Paul	Ndibwirende
Gorgui	Ndoye
Mohamed	Nedjar
Olivia	Njweng
ALI	NOH
Matthew	Nolk
Omolola	O

Corali	Ocampo Rocha
Isaac	Odigie
Jeffrey	Ofori
Oluwabukola	Oluwabunmi
Gideon	Osei Agyemang
Adoum Tahir	Oumar
Ahmat Hakki	Oumar
Bourma Ahmat	Oumar
Ahmat	Oumar Abakar
Mahamat	Oumar Hassan
Abdou	Ouro-Gbeleou
Ibrahim Ahmat	Ousman
Mojtaba	Parhizi Gashti
Gino	Pastorino
Aarsh	Patel
Venkatesh	Prabhakar
Cleopatra	Profir
Surya	Raja
Ali	Rakhia
Dominic	Ranaldi
Chirag	Rathi
Samuel	Renaud
Paola	Rey
Esmaeil	Rezaei
Rinky	Rinky
Carl-Jean	Rizk
Frans	Roi
Rojin Roy	Rojin Roy
Puja	Roy
Mahamat	Sadam
Oumar Mourtallah	Sadou
Subrata	Saha
Rupa	Sahani
Aomar	Sahraoui
Conserve	Sainte
Mahamat	Saleh Abdraman
Ibrahim	Saleh Kellemi
Juan	Sanchez
Ramanpreet	Sandhu
Mamadu	Sanon
Khassim Bachar	Seifal Islam Khassim

Saran	Sethuraman
Monaé	Sha
Amirhossein	Shahbazfar
Babak	Shahfar
Kian	Shalviri
jalal	shamlou
Yuvraj	Sharma
Marcella	Siciliano
Amrit	Sidhu
Thais Danielle	Silva Gusmao
Harjot	Singh
Jaskirat	Singh
Sandeep	Singh
Bikar	Singh
Deepkaran	Singh
Dilraj	Singh
Gurpreet	Singh
Harjinder	Singh
Harpreet	Singh
Jaskaran	Singh
Jaskiran	Singh
Samrath	Singh
Nelly	Soua
Mamadou Lamine	Sow
Peter	Spano
Preethi	Srikanth
Srivathsan	Sriram
Jenny	St Paul
Nancy	St-James
Mohammed	Sumon Ahmed
Aminata	Sylla
Moussa Abakar	Tahir
Thomas	Tammler
Kt	Thiam
Mayurikka	Thillainathan
Talha	Tofan
Felix	Trudeau
Anton	Tseba
Yaqub	Ummair
Diane	Uwase Iyamuremye
Mahammad Mahir	Vahora

Daksh	Vats
Yheremy	Vigil Rivera
Sergio	Villagran
Totti	Wu
Bechir yacouba	Yacouba
Zoha	Yarbakht
Brahim	Yaya
Abdraman	Yaya Bechir
Tahir	Younouss Saleh
Ali Brahim	Youssouf
Prakash	Yuvaraj
Assap Nagui	Zakaria
Kamil	Zakariyau
Jeysber	Zambrano
Saman	Zohrabi Alibeiglou