

TR I B U N A L D U T R A V A I L

Q U É B E C

RÉGION DE QUÉBEC

N°: 200-28-000004-92

Le 27ième jour d'avril 1992

P R É S I D E N T :

Le juge en chef Louis MORIN

MAGASINS WISE INC.

Appelante

c.

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
LOCAL 503

Intimé

-et-

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

Mis-en-cause

Pour l'appelante: Me Théodore GOLOFF
(Goloff & Boucher)

Pour l'intimé: Me Pierre E. MOREAU
(Rivest, Schmidt)

Pour le mis en cause: Me Luc CHAMBERLAND
(Rochette, Boucher & Gagnon)

J U G E M E N T

I - NATURE ET ORIGINE DU LITIGE

Il s'agit de l'appel d'une décision du commissaire du travail, Me Robert JASMIN, qui accrédite le syndicat intimé pour représenter tous les salariés de l'appelante, travaillant à son magasin de la rue Soumande, à Vanier.

Le présent appel porte sur le droit de l'employeur de participer à l'enquête du commissaire sur le caractère représentatif, notamment d'avoir accès à la résolution du syndicat autorisant le dépôt de la requête en accréditation ainsi qu'aux cartes d'adhésion au syndicat. Il porte aussi sur l'unité de négociation limitée au magasin de Vanier et sur les personnes qu'elle vise. Cet appel soulève les questions suivantes:

- Le tribunal a-t-il le pouvoir de déclarer inopérant le paragraphe 3 de l'article 32 du Code du travail?

- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1, oblige-t-elle le commissaire, lors de son enquête, de permettre à l'employeur d'avoir accès aux documents plus haut mentionnés?

- Le troisième paragraphe de l'article 32 du Code du travail, qui décrète que seuls les salariés sont partie intéressée quant au caractère représentatif d'une association de salariés, est-il inopérant parce que contraire aux droits garantis par les Chartes, plus précisément par l'article 15 de la Loi constitutionnelle de 1982, dont la partie I contient la Charte canadienne des droits et libertés et par les articles 10 et 23 de la Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12?

- L'unité regroupant les salariés travaillant dans un seul magasin de l'appelante, qui en possède plusieurs au Québec, est-elle une unité appropriée?

- L'unité de négociation doit-elle comprendre les assistants-gérants, les stagiaires et les employées de bureau?

II - PREMIERE PARTIE: LE CARACTERE REPRESENTATIF

A - CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Pour comprendre les questions soulevées, il y a lieu de rappeler sommairement les dispositions du Code du travail quant au droit qu'ont les salariés de se grouper en association de travailleurs et au droit de celle-ci de requérir une accréditation pour pouvoir négocier, avec l'employeur, une convention collective. L'article 3 du Code déclare que tout salarié a le droit d'appartenir à une association de salariés de son choix. Pour pouvoir négocier une convention collective, un syndicat doit être reconnu par une décision d'un agent d'accréditation, d'un commissaire du travail ou du Tribunal du travail, comme représentant l'ensemble ou un groupe de salariés d'un employeur. A droit à l'accréditation, dit l'article 21, le syndicat regroupant la majorité absolue des salariés visés par l'unité de négociation. L'accréditation, dit

l'article 25, est demandée au moyen d'une requête, adressée au Commissaire général du travail, accompagnée des formules d'adhésion au syndicat ou de copies de ces formules. Cette requête doit être autorisée par une résolution du syndicat, signée par ses représentants mandatés, et indiquer le groupe qu'il veut représenter.

Lorsqu'il reçoit la requête, le Commissaire général du travail en transmet une copie à l'employeur et il dépêche un agent d'accréditation qui a pour fonction de s'assurer du caractère représentatif du syndicat et de son droit à l'accréditation. A cette fin, l'agent vérifiera les livres et les archives de l'association ainsi que la liste des salariés. S'il en vient à la conclusion que l'association jouit du caractère représentatif et qu'il y a accord sur l'unité de négociation, il accréditera le syndicat sur le champ. Si, par ailleurs, il constate que le syndicat ne représente que 35% à 50% des salariés, il procédera au scrutin secret. S'il y a désaccord sur l'unité, il fera son rapport en conséquence au Commissaire général du travail qui saisira un commissaire du travail de l'affaire. Un agent d'accréditation pourra accréditer un syndicat s'il y a accord sur l'unité, mais non sur

certaines personnes visées lorsqu'il constate que le syndicat jouit du caractère représentatif peu importe l'inclusion ou l'exclusion de ces personnes.

L'article 30 prévoit que l'agent d'accréditation doit faire un rapport sommaire de son enquête au Commissaire général du travail et en transmettre une copie aux parties s'il conclut que le syndicat ne jouit pas du caractère représentatif ou s'il n'y a pas accord sur l'unité. Il doit mentionner les raisons pour lesquelles il n'a pas accordé l'accréditation et indiquer que la représentativité du syndicat se situe entre 35% et 50%. Le Commissaire général du travail saisira un commissaire de l'affaire lorsqu'il recevra le rapport de l'agent à l'effet qu'il n'a pas accrédité le syndicat. C'est ici que l'article 32 du Code, qui se lit comme suit, entre en ligne de compte:

Le commissaire du travail saisi de l'affaire doit décider, après enquête tenue en présence de toute association en cause et de l'employeur, de toute question relative à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise; il peut à cette fin modifier l'unité proposée par l'association requérante.

Il doit également décider du caractère représentatif de l'association requérante par tout moyen d'enquête qu'il juge opportun

et notamment par le calcul des effectifs de l'association requérante ou par la tenue d'un vote au scrutin secret.

Sont seuls considérés parties intéressées quant au caractère représentatif d'une association de salariés, tout salarié compris dans l'unité de négociation ou toute association de salariés intéressée.

Dans son enquête, le commissaire jouit des pouvoirs, immunités et privilèges d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête, L.R.Q., c. C-37. Il peut faire effectuer par un agent d'accréditation toute étude, recherche ou sondage nécessaire pour apprécier la qualité des adhésions et pouvoir décider du caractère représentatif d'une association de salariés. Les articles 35 et 36 du Code spécifient que le dossier de l'enquête ne comprend pas la liste des membres d'un syndicat non plus que toute pièce ou document qui identifient l'appartenance d'un salarié à un syndicat. Il est fait défense de révéler à quiconque, au cours de la procédure d'accréditation, l'appartenance d'une personne à une association de salariés.

Comme on le voit, le syndicat n'est pas obligé, en vertu du Code, de déposer, avec

sa requête, la résolution autorisant ladite requête. Cependant, l'article 9 du Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail, L.R.Q., c. 27, r.3, spécifie que la requête en accréditation doit être accompagnée d'une copie certifiée conforme de cette résolution.

Dans le présent cas, la requête en accréditation fut déposée à la fin de juillet 1990 et dès la mi-août, l'employeur, par son avocat, s'opposa à l'unité de négociation et demanda au Commissaire général du travail et à l'agent d'accréditation chargé du dossier, de lui transmettre la résolution du syndicat et les cartes d'adhésion, tout en cachant le nom des salariés. Il disait vouloir vérifier les éléments préliminaires à la compétence de l'agent et du Commissaire général de s'occuper de cette requête.

Il se disait prêt à venir consulter les documents, au bureau du Commissaire général, alléguant y avoir droit, entre autres en vertu de la Loi sur l'accès à l'Information. On refusa à l'employeur le droit de consulter ces documents. Le Tribunal a compris qu'il y a eu appel de ce refus comme le prévoit cette loi.

Le 17 septembre, l'agent d'accréditation transmet son rapport faisant état d'un désaccord sur l'unité et les personnes qu'elle visait. Le Commissaire général saisit donc un commissaire du travail de l'affaire, ce dernier, dans le cadre de son enquête, convoqua le syndicat et l'employeur. Dès le début de l'audience, l'avocat de l'employeur réitéra sa demande et le commissaire la refusa tout en soulignant qu'il vérifierait l'existence et la conformité des documents.

Le Procureur général, qui avait reçu un avis de contestation de la constitutionnalité du paragraphe 3 de l'article 32 du Code, a fait des représentations devant le Tribunal après avoir omis de le faire devant le commissaire.

Lors de l'audience de cet appel, le Tribunal a voulu savoir de l'avocat de l'appelante ce qu'il voulait voir exactement dans la résolution et dans les formules d'adhésion, le pourquoi de sa demande. Il a répondu que sa cliente n'avait pas à s'expliquer puisqu'il s'agit d'un droit dont elle n'a pas à justifier l'exercice. Sous cette réserve, il a expliqué au Tribunal pourquoi il voulait voir lesdits documents. Il soutient que sa cliente a le

droit de vérifier si les procédures préliminaires à la demande d'accréditation ont été suivies puisqu'il s'agit là de la compétence du Commissaire général du travail de disposer de cette requête.

Quant aux cartes d'adhésion, il veut avoir accès au nom du syndicat, au nom de l'employeur, aux dates où elles ont été signées, à la signature des témoins et à l'attestation par ces témoins de la réception d'une somme déterminée. Quant à la résolution, il veut avoir accès à la date et au lieu de l'assemblée, à sa composition par rapport aux statuts et règlements de l'association. Il convient qu'alors on cache le nom et l'adresse des salariés.

Ces informations lui sont, dit-il, nécessaires pour, entre autres, vérifier si le syndicat regroupe plus de 50% des salariés, si les adhésions ont été faites conformément à l'article 36 du Code, si l'assemblée a bel et bien eu lieu avant le dépôt de la requête en accréditation, si les mandataires apparaissant à la requête sont bien ceux dûment nommés à ladite assemblée, si l'unité de négociation demandée est conforme à celle autorisée par ladite assemblée, si les témoins de la signature

des cartes d'adhésion ont bel et bien pu être de réels témoins, si les salariés ayant demandé leur adhésion ont été acceptés comme membres, si à l'assemblée le syndicat a été autorisé à déposer la requête en accréditation pour l'unité demandée.

Le Tribunal, à titre de tribunal spécialisé, se permet d'ajouter que toutes ces informations permettront sans doute à l'employeur de connaître, de façon précise, la représentativité du syndicat. Il pourra vérifier quand les salariés ont adhéré au syndicat. Il connaîtra par là, de façon exacte, quand a eu lieu l'adhésion syndicale. Connaissant les témoins, il pourra non seulement tenter de vérifier avec eux si le recrutement syndical s'est fait en toute liberté mais il pourra présumer, à tout le moins, qu'ils sont favorables à la syndicalisation. Il pourra souvent connaître le nom des salariés qui ont adhéré, soit parce qu'il pourra parler à ces témoins, soit parce qu'il connaîtra exactement la période de recrutement, ce qui lui permettra, par recoupage, d'identifier certains salariés. Il pourra aussi, par là, contester le caractère représentatif du syndicat en vérifiant la conformité de la résolution. Il demandera alors l'accès aux statuts et règlements du

syndicat pour vérifier si l'assemblée a bel et bien eu lieu conformément auxdits statuts et règlements, s'immisçant, par là, dans les affaires du syndicat. C'est là la réalité de la demande de l'employeur. Il ne s'agit pas tout simplement d'être informé en principe de ce qui s'est passé pour vérifier si le Bureau du Commissaire général a compétence, mais bien d'intervenir dans l'enquête sur le caractère représentatif avec droit de questionner.

Disons immédiatement que le Tribunal ne voit pas là de questions préliminaires à l'exercice de cette compétence. Dans une chronique intitulée "Le contrôle judiciaire des erreurs de compétence ou dites proprement juridictionnelles: où en sommes-nous?", 50 Revue du Barreau 731, Me Jean-François JOBIN démontre, aux pages 737 à 742, que la Cour Suprême ne reconnaît plus la théorie des conditions préalables ou préliminaires. Il réfère notamment aux arrêts Blanchard c. Contrôle Data Canada Ltée (1984) 2 R.C.S. 476, 495 (le juge LAMER); Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail (1984) 2 R.C.S. 412, 422 (le juge BEETZ); Syndicat national des employés de la Commission scolaire régionale de l'Outaouais (CSN) c. Union

des employés de service, local 298 (FTQ) (1984) 2
R.C.S. 1048, 1082 (le juge BEETZ).

La vérification des documents en question fait partie de la compétence-même des agents d'accréditation et des commissaires. Le commissaire a eu tout à fait raison de dire que si l'employeur avait accès à tout ce qu'il demande, il se trouverait à posséder assez d'éléments pour mettre en danger le libre exercice du droit d'association et il s'immiscerait, en quelque sorte, dans les activités d'un syndicat en pouvant vérifier, voire même contester, la manière dont ce dernier a agi.

Il y a quand même lieu d'étudier les prétentions de l'employeur puisque s'il a droit à ces informations en vertu de la Loi sur l'Accès à l'Information, ou parce que le troisième paragraphe de l'article 32 du Code est inopérant, le Tribunal devra lui permettre d'avoir accès auxdits documents et de participer à l'enquête sur le caractère représentatif avec tout ce que cela comporte.

B - LA LOI SUR L'ACCES A L'INFORMATION

De telles demandes d'accès à ce type de documents, en vertu de cette loi, ont, jusqu'à ce jour, été refusées. Voir annexe A, numéros 13, 14, 15, 16.

Le procureur de l'employeur demande au Tribunal de modifier une telle approche puisque l'article 29.1 de cette loi, qui permettait à un organisme public exerçant des fonctions quasi-judiciaires de refuser de communiquer un renseignement obtenu dans l'exercice d'une fonction d'adjudication, n'existe plus. Il soutient que la loi, telle qu'elle existe maintenant, oblige le commissaire à lui donner accès aux documents réclamés. En effet, l'article 14 de la loi dit qu'un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de cette loi. Seul l'article 23, qui détermine, entre autres, qu'un organisme public ne peut communiquer un renseignement syndical de nature confidentielle fourni par un tiers et habituellement traité par un tiers de façon

confidentielle, trouverait ici application. Or, le seul renseignement de nature confidentielle, c'est l'appartenance d'un salarié à un syndicat comme le mentionne l'article 36 du Code du travail. Dès lors, il a droit d'avoir accès à ce qui reste.

Il ajoute qu'aucune disposition du Code du travail ne peut s'interpréter comme limitant ce droit d'accès. L'article 169 de la loi spécifie que, sous réserve de l'article 170, toute disposition d'une loi générale ou spéciale, inconciliable avec celle du chapitre 2 relative à l'accès aux documents des organismes publics, cesse d'avoir effet le 31 décembre 1987. L'article 170 mentionne les dispositions législatives qui continuent d'avoir effet et, quant au Code du travail, seul le conciliateur peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé et ce, malgré l'article 9 de la Loi sur l'Accès à l'Information. (Voir article 57.1 du Code du travail)

Il n'y a rien, dit-il, dans ce qu'il demande, de confidentiel puisque c'est dans le concret qu'il faut analyser ce concept. Ainsi, par exemple, ce n'est qu'en 1985 que le Règlement sur l'exercice du droit d'association a été modifié pour

enlever la nécessité, pour les syndicats, d'indiquer le nombre de membres. Si ce n'était pas confidentiel avant 1985, pourquoi ce le serait plus aujourd'hui? Contrairement à ce que souligne le commissaire, la confidentialité doit être interprétée en soi et non pas en vertu de l'article 32. Ce n'est pas parce que l'article 32 rendrait un document confidentiel qu'il l'est au sens de la Loi sur l'Accès à l'Information puisque, alors, on pourrait contrecarrer facilement l'article 169. Ce n'est que lorsque c'est indiqué, comme à l'article 57.1, que l'on peut donner priorité à une disposition contraire à la Loi sur l'Accès à l'Information.

Disons d'abord qu'il n'appartient pas au Tribunal de voir à l'application de la Loi sur l'Accès à l'Information, si ce n'est de façon accessoire. C'est ainsi que la première demande faite par l'employeur, au niveau du Commissaire général du travail et de l'agent d'accréditation, n'est pas du ressort du Tribunal. La Loi d'Accès à l'Information prévoit un mécanisme spécifique pour demander à voir des documents et pour contester un éventuel refus.

Qu'en est-il de la demande faite par le procureur de l'appelante au début de l'enquête du commissaire? A ce moment-là, le commissaire ne siégeait pas en appel de la première demande. Il s'agit d'une demande faite dans le cadre de l'enquête du commissaire portant sur le caractère représentatif. Le commissaire ne pouvait considérer cette demande qu'en regard du troisième paragraphe de l'article 32 du Code. Puisque le troisième paragraphe de l'article 32 ne fait pas de l'employeur une partie intéressée pour ce qui est de l'évaluation du caractère représentatif et il ne fait pas de doute, pour le Tribunal, que les faits relatifs à la résolution du syndicat demandant l'accréditation et aux cartes d'adhésion font partie de l'évaluation du caractère représentatif, la demande de l'employeur ne pouvait donc être reçue puisqu'il n'est pas une partie intéressée à cet égard.

Pour avoir accès à ces documents, il doit obligatoirement passer par le mécanisme prévu à la Loi sur l'Accès à l'Information et le commissaire du travail n'est pas la personne qui peut, conformément à cette loi, lui donner accès aux documents recherchés. Le commissaire se devait, comme il l'a fait, de constater que l'appelante n'est

pas une partie intéressée au niveau du caractère représentatif et qu'alors il n'a pas à accéder aux demandes de l'employeur, puisque juridiquement il ne peut lui faire une telle demande.

On ne peut, comme le prétend le procureur de l'employeur, dire que l'article 32 va nommément à l'encontre de la Loi sur l'Accès à l'Information. Il dit tout simplement que l'employeur n'est pas une partie intéressée pour fins du caractère représentatif. L'article 32 en soi ne rend aucun document confidentiel, il n'a aucune relation avec cette loi.

Le Tribunal se permet d'ajouter que si le commissaire du travail devait considérer cette demande de l'employeur, il se devait de la rejeter parce qu'il s'agit ici de documents syndicaux, de nature confidentielle et habituellement traités par un tiers de façon confidentielle. Dans ce cas, l'article 24 de cette loi prévoit une exception à l'accès. Il est de commune renommée que les syndicats conservent jalousement, surtout vis-à-vis des employeurs, les noms des personnes qui ont adhéré au syndicat ainsi que toutes les circonstances ayant entouré la formation d'un syndicat et tout ce

qui l'a amené à déposer une requête en accréditation. La structure même du Code du travail vise à protéger l'exercice de ce droit et, ici comme ailleurs, le nombre de plaintes portées par des salariés victimes de congédiement, de suspension ou de représailles pour l'exercice des droits leur résultant des lois du travail sont assez volumineuses pour que l'on comprenne très bien le souci des syndicats et du législateur de vouloir protéger toute information qui peut permettre à un employeur d'identifier les salariés qui ont adhéré à un syndicat, qui désirent s'associer pour qu'un syndicat négocie pour eux une convention collective, Le Tribunal estime que communiquer les renseignements demandés serait procurer à l'employeur un avantage appréciable vis-à-vis des salariés et du syndicat, ce qui constitue une exclusion du principe de l'accès en vertu de l'article 24 de cette loi.

**C - INOPÉRABILITÉ DU PARAGRAPHE 3 DE
L'ARTICLE 32 DU CODE DU TRAVAIL**

1° - Les pouvoirs du Tribunal à cet égard

Le Tribunal, tout comme les parties, estime qu'il a le pouvoir de se prononcer sur la demande de l'employeur de déclarer inopérant

le troisième paragraphe de l'article 32 du Code du travail. Il ressort des arrêts Cuddy Chicks Ltd c. Commission des Relations de Travail de l'Ontario et al (1991) 2 R.C.S. 5 et Commission d'Emploi du Canada c. Tétreault - Gadoury (1991) 2 R.C.S. 22 que les tribunaux administratifs, comme l'est le Tribunal à l'égard de la présente affaire, ont compétence pour décider de la constitutionnalité d'une loi vis-à-vis des Chartes, pour autant que leur loi constitutive leur octroie ce pouvoir explicitement ou implicitement.

Dans l'affaire Cuddy Chicks Ltd, la Cour Suprême a décidé que la Commission des relations de travail de l'Ontario est habilitée par le législateur à ce faire puisqu'un des articles de la loi lui donnant compétence spécifique qu'elle peut trancher toutes les questions de faits ou de droit soulevées à l'occasion d'une affaire qui lui est soumise. Le tribunal administratif, à qui l'on confère le pouvoir d'interpréter la loi, a aussi le pouvoir concomitant de déterminer si la loi est constitutionnelle, dit le juge LA FOREST.

Dans l'arrêt Tétreault - Gadoury, la Cour mentionne qu'en l'absence d'un texte

explicite, il faut regarder le mandat confié par le législateur. Par exemple, si l'organisme doit trancher l'ensemble de la question, ce serait un élément à considérer. Le juge LA FOREST souligne que la possibilité de soulever les questions relatives aux Chartes, au niveau administratif, avait l'avantage de pouvoir compter sur l'expertise de cet organisme.

Aucun article du Code du travail ne semble confier expressément au Tribunal la compétence de traiter des questions relatives aux Chartes. Cependant, le Tribunal est un tribunal d'appel ayant compétence exclusive pour rendre des jugements de dernière instance en ce qui concerne l'application du régime d'accréditation prévu par le Code du travail. (Voir Art. 118) Il est composé de juges de la Cour du Québec bien qu'il soit un tribunal autonome. (Voir Art. 112 et 113) Il peut, dit l'article 119, confirmer, modifier ou infirmer toute décision qui lui est soumise et rendre la décision qui, à son jugement, aurait dû être rendue en premier lieu. L'article 124 prévoit que le Tribunal a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa juridiction.

De tout cela, et en conformité avec l'arrêt de la Cour Suprême dans Tétrault - Gadoury, le Tribunal conclut que, du moins implicitement, le législateur lui a confié, de façon finale et exclusive en appel, la compétence d'interpréter les articles du Code concernant l'accréditation et, alors, de se prononcer sur la conformité des articles du Code qu'il a à appliquer avec les Chartes. Il y a lieu de rappeler que le Tribunal du travail avait décidé, avant ces deux arrêts de la Cour Suprême, qu'il avait une telle compétence. (Voir: Association des employés de Pyradia c. Pyradia Inc. (1987) T.T. 382.

Cependant, à titre de tribunal spécialisé, le Tribunal n'a pas une compétence globale à se prononcer sur l'inconstitutionnalité d'une disposition législative, cette compétence est d'ordre accessoire. Elle se limite à déclarer inopérant l'article de la loi contesté eu égard aux droits spécifiques de celui qui prétend à inopérabilité. C'est donc en prenant en considération le cas particulier qui lui est soumis que le Tribunal a à se prononcer sur l'inopérabilité du troisième paragraphe de l'article 32. C'est

pourquoi le Tribunal a insisté pour connaître les informations précises que l'employeur voulait obtenir pour cerner la nature des droits dont il prétend être privé par le troisième paragraphe de l'article 32.

2° - La Loi constitutionnelle de 1982 -
Article 15

Cet article se lit comme suit:

La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

L'employeur prétend qu'il est discriminé parce qu'il n'a pas les mêmes droits que les salariés qui, en vertu du troisième paragraphe de l'article 32, ont accès aux documents qu'il veut

voir. Selon son avocat, cet article 15 vise la discrimination résultant de la loi-même. Au soutien de ses prétentions il cite, entre autres, les décisions suivantes: Andrews c. Law Society of British Columbia (1989) 1 R.C.S. 143; R. c. Turpin (1989) 1 R.C.S. 1296.

De l'arrêt Andrews il conclut que le premier paragraphe de l'article 15 offre une protection beaucoup plus large que le simple principe de l'égalité devant la loi. Il englobe le droit à ce que la loi s'applique également à tous, à ce que la loi ne fasse exception de personne, à la même protection et au même bénéfice de la loi.

Il attire l'attention du Tribunal, entre autres, sur ce que dit le juge McINTYRE à la page 74:

J'affirmerais alors que la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices, aux

avantages offerts à d'autres
membres de la société."

Il conclut de tout cela que l'employeur n'a pas les mêmes possibilités, bénéfiques ou avantages offerts aux salariés et aux autres syndicats de contester une requête en accréditation sous l'aspect du caractère représentatif.

De l'arrêt Turpin, il tire la conclusion que, pour déterminer s'il y a discrimination, il importe d'examiner non seulement la disposition législative contestée mais aussi l'ensemble des contextes sociaux. Or, partout ailleurs, les employeurs ont accès à de telles informations.

Il n'est pas nécessaire pour le Tribunal de trancher la possibilité, pour une personne morale, de bénéficier des dispositions de l'article 15 de la Charte puisqu'il conclut que le droit de l'employeur d'intervenir sur le caractère représentatif, lors d'une procédure d'accréditation, n'est pas visé par l'article 15, que cet employeur soit une personne morale ou qu'il soit une personne physique. L'employeur ne saurait, dans cette affaire, se comparer aux salariés et aux autres

syndicats. Si certains employeurs avaient le pouvoir d'intervenir sur le caractère représentatif et d'autres pas, peut-être l'article 15 serait-il d'une certaine utilité, bien qu'encore là, il est difficile de penser que l'article 15 ait voulu protéger les employeurs en leur permettant d'intervenir dans le processus d'adhésion syndicale et le processus suivi par les syndicats amenant une demande d'accréditation.

Comme le souligne le juge McINTYRE dans Andrews, à la page 163, il ne s'agit pas, dans cet article 15, d'une garantie générale d'égalité. Cette disposition ne prescrit pas l'égalité entre les individus ou les groupes d'une société dans un sens général ou abstrait. C'est un concept qui doit s'analyser par comparaison avec la situation des autres dans le contexte socio-politique où la question est soulevée. Comparer, en matière d'accréditation, les droits de l'employeur et ceux des salariés à intervenir dans l'enquête sur le caractère représentatif, ne semble pas au Tribunal tenir compte du contexte socio-politique où les employeurs pourraient utiliser les renseignements obtenus avec beaucoup plus de force que de simples salariés.

Le juge McINTYRE ajoute que toute différence de traitement entre des individus dans une loi ne produira pas forcément une inégalité. Il écrit, à la page 168: "il est évident que les législatures peuvent, et pour gouverner efficacement, doivent traiter des individus ou des groupes différents de façon différente." Dans l'arrêt Hunter c. Southam Inc. (1984) 2 R.C.S. 145, la Cour a souligné qu'il fallait examiner l'objet visé. Selon elle, le sens d'un droit ou d'une liberté garantis par la Charte doivent s'interpréter en fonction des intérêts qu'elle protège.

Le Tribunal estime, dans le présent cas, que dans le contexte du Droit du travail québécois, comme dans celui du Droit du travail canadien ou américain, les limites du pouvoir d'un employeur d'intervenir dans les affaires syndicales sont en fonction directe des intérêts divergents qu'ont les employeurs et les salariés eu égard à la syndicalisation et à l'accréditation d'un syndicat.

Dans l'affaire Turpin, la juge WILSON souligne, comme elle l'a laissé entendre dans l'affaire Andrews, que la conclusion relative à la

question de savoir si un groupe relève d'une catégorie analogue à celles qui sont énumérées à l'article 15, ne se fait pas par la seule analyse de la loi qui est contestée, mais plutôt en fonction de la place occupée par le groupe dans les contextes social, politique et juridique de notre société.

Le Tribunal n'estime pas que l'appelante fait partie d'un groupe dont les droits et libertés prévus à l'article 15 sont bafoués, eu égard au contexte social, politique et juridique de notre société. L'histoire des relations de travail, que ce soit aux Etats-Unis, au Canada ou au Québec, résulte d'une lutte constante des travailleurs pour acquérir des droits qui, pour plusieurs, leur sont maintenant reconnus par les Chartes ou d'autres lois, et aussi des conditions de travail justes et équitables. Evidemment, il peut arriver qu'il y ait, de ce côté, exagération, mais l'ensemble des législations obtenues visent encore à protéger, dans un système capitaliste, les travailleurs et à tenter de leur donner une place qui crée un système équilibré dans lequel les individus composant une société peuvent évoluer dans les meilleures conditions possibles.

Dans cette optique, le mécanisme d'accréditation des syndicats pour négocier une convention collective a été privilégié pour contrebalancer le pouvoir des utilisateurs de la main-d'oeuvre comme étant un moyen de parvenir à une relative paix sociale. Le droit de l'employeur de s'immiscer, comme le veut l'appelante, parce que c'est bien là l'effet de sa demande, dans les affaires syndicales, dans l'étude du caractère représentatif, n'est sûrement pas, aux vues du Tribunal, la réclamation du droit à l'égalité prévu à l'article 15.

On ne peut tirer de conclusion quant au droit à l'égalité du fait qu'il y a quelques années, l'employeur avait accès au nombre de salariés membres du syndicat. Peut-être que cet accès a été enlevé pour un plus grand équilibre des forces en présence et pour assurer une entière liberté aux salariés et aux syndicats en matière de caractère représentatif. Quant à ce qui se passe ailleurs, les systèmes ne sont pas tout à fait identiques, mais des dispositions ayant les mêmes effets sont loin d'être absentes. Le professeur ADAMS, dans Canadian Labour Law (1985), disait, à la page 238:

Many labour relations boards have express provisions preserving the confidentiality of membership evidence and other information that is before the board.

En terminant sur cette question de la Charte canadienne, le Tribunal cite ce que dit le juge en chef LAMER, dans R. c. Edwards Books (1986) 2 R.C.S. 713, à la page 779:

Je crois que lorsqu'ils interprètent et appliquent la Charte, les tribunaux doivent veiller à ce qu'elle ne devienne pas simplement l'instrument dont se serviront les plus favorisés pour écarter des lois dont l'objet est d'améliorer le sort des moins favorisés. Lorsque l'intérêt de plus de sept salariés vulnérables à jouir d'un congé dominical est opposé à l'intérêt qu'a leur employeur à faire des affaires le dimanche, je ne saurais blâmer le législateur de décider que la protection des employés doit l'emporter. Cela ne veut pas dire que la Constitution oblige le législateur à préférer les intérêts de l'employé à ceux du propriétaire dans le cas d'un gros établissement de vente au détail; cela signifie uniquement qu'il peut le faire s'il le veut.

3° - **Charte des droits et libertés de la personne**
- Article 10

L'article 10 se lit comme suit:

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

L'employeur prétend que le refus de le reconnaître comme partie intéressée, de lui permettre d'intervenir dans l'enquête sur le caractère représentatif, le discrimine à cause de sa condition sociale. C'est parce qu'il est un "boss", donc dans la haute société, qu'on le discrimine par rapport à un travailleur, donc dans la classe ouvrière, qu'on lui enlève le droit d'intervenir dans le caractère représentatif, alors qu'on le conserve au travailleur. La différence est basée sur le fait qu'un employeur contrôle les moyens de production, donne du travail et paie. Or, il y a effectivement discrimination en ce qu'il y a une distinction entre l'employeur et les salariés, en ce qu'on préfère les

salariés en leur donnant le pouvoir d'intervenir dans l'étude du caractère représentatif et qu'on exclut l'employeur. Autrement dit, la distinction est uniquement basée sur le fait que l'employeur est un donneur d'ouvrage et que les salariés sont des subordonnés. Donc, il s'agit bel et bien là d'une discrimination fondée sur la condition sociale.

Cette disposition ne reconnaissant pas l'employeur comme partie intéressée, mais reconnaissant les salariés, relève, selon le Tribunal, plus de son statut d'employeur que de sa condition sociale. Dans l'affaire Patry c. Barreau du Québec (1991) R.J.Q. 2366, il fut reconnu que le statut d'une personne n'était pas une condition sociale au sens de l'article 10 de la Charte.

Le Tribunal estime que la citation, ci-dessus, du juge LAMER, s'applique ici de façon fort pertinente. Les Chartes ne seraient-elles pas dénaturées si le Tribunal acquiesçait aux prétentions de l'appelante? Si, ici, des droits sont brimés à cause d'une classe sociale, ce n'est sûrement pas au détriment des employeurs qui, règle générale, et là-dessus le présent employeur l'allègue même, sont dans une classe supérieure privilégiée. Cet article 10 ne

visait sûrement pas à protéger les employeurs d'une discrimination due à leur condition sociale en les excluant de l'étude du caractère représentatif.

4° - **Charte des droits et libertés de la personne - Article 23**

Cet article se lit comme suit:

Toute personne a droit, en pleine égalité, à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé, qu'il s'agisse de la détermination de ses droits et obligations ou du bien-fondé de toute accusation portée contre elle.

Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos dans l'intérêt de la morale ou de l'ordre public.

En outre, lorsqu'elles concernent des procédures en matière familiale, les audiences en première instance se tiennent à huis clos, à moins que le tribunal, à la demande d'une personne et s'il l'estime utile dans l'intérêt de la justice, n'en décide autrement.

Le procureur de l'appelante n'est pas sans ignorer que plusieurs décisions du Tribunal et des tribunaux supérieurs qui ont été appelés à statuer en vertu de demandes d'évocation, ont déclaré que le troisième paragraphe de l'article 32 du Code ne permettait pas à l'employeur de participer à

l'enquête du commissaire du travail concernant le caractère représentatif. Voir annexe A, numéros 11, 16, 24, 25, 54. S'ajoutent à cela les décisions suivantes: P.P.D. Rim Spec. Inc. c. Girouard, 16 octobre 1990, T.T. 500-05-002644-902 (C.S.); Big "O" Train Tile Co. Ltd c. Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie, Section locale 151 (1987) D.L.Q. 443; Villa Sainte-Geneviève (1986) Inc. c. Syndicat des salariés de la Villa Sainte-Geneviève (1988) T.T. 36. Ces décisions refusent de déclarer cette disposition contraire à l'article 23 de la Charte. L'argument principal est que cette partie du processus d'accréditation, à savoir l'établissement du caractère représentatif, relève plus d'un processus administratif où le syndicat n'est pas un demandeur et l'employeur un défendeur et qu'à cet égard, l'employeur ne peut prétendre que c'est "sa cause" qui est pendante devant le bureau du Commissaire général du travail.

Le procureur prétend que cette jurisprudence donne aux mots "sa cause" une importance démesurée et trop stricte. Selon lui, le mot "cause" vise plus que ce qui est contentieux. Se référant à l'article 56.1 de la Charte qui dit qu'entre autres, dans l'article 23, le mot "tribunal"

inclut un coroner, un commissaire enquêteur sur les incendies, une commission d'enquête et une personne ou un organisme exerçant des fonctions quasi-judiciaires, il plaide que lorsqu'on se réfère, par exemple, au processus suivi par le coroner, il n'y a manifestement pas là de processus contentieux et qu'il n'y a pas de cause au sens interprété par ces décisions. Il faut donner au mot "cause" une acceptation beaucoup plus vaste et, à cet égard, il ne fait pas de doute que, lorsqu'un syndicat dépose une requête en accréditation qui est accordée, l'employeur sera obligé de négocier une convention collective avec ce syndicat, c'est là "sa cause".

Il ajoute que dans ces décisions, on a aussi commis l'erreur de penser que les obligations de l'employeur ne naissent qu'à partir de l'octroi de l'accréditation. Or, dès le dépôt d'une requête en accréditation, l'employeur a certaines responsabilités, par exemple de ne pas modifier les conditions de travail. L'égalité prévue à cet article 23, c'est l'égalité de traitement et, encore ici, il souligne que les salariés auraient plus de droits que l'employeur en étant reconnus partie intéressée pour ce qui est de la question du caractère représentatif. Le troisième paragraphe de

l'article 32 du Code exclut l'employeur d'une partie d'un processus où ses droits pourraient être affectés.

Enfin, il souligne que l'argument voulant qu'il s'agisse plutôt d'un processus administratif que d'un processus judiciaire ne résiste pas à l'analyse qu'il fait de l'article 56.1 et que cela va aussi à l'encontre de la décision rendue par le Tribunal dans Distribution aux consommateurs Ltée c. Union des employés de commerce, local 503 (1988) T.T. 54. En effet, selon l'appelante, le soussigné, dans cette affaire, a exprimé son accord avec la décision rendue par La Commission d'accès à l'information dans Turcotte c. Ministère du Travail (1987) C.A.I. 317. Dans cette décision, la Commission a rejeté une demande d'accès à l'information disant que le Bureau du Commissaire général n'était pas assujéti à l'obligation de fournir les documents en vertu de l'article 29.1 existant à l'époque, puisqu'il avait obtenu ces renseignements dans l'exercice d'une fonction d'adjudication.

Le Tribunal estime que le Bureau du Commissaire général est effectivement un organisme

qui, à bien des égards, doit suivre un processus quasi-judiciaire. Cependant, le mécanisme, tel que décrit au début de ce jugement, démontre que dans l'évaluation du caractère représentatif, le commissaire agit de façon purement administrative, tout comme le fait l'agent d'accréditation puisque ce dernier, s'il y a accord sur l'unité, procédera à l'évaluation du caractère représentatif et ce, sans aucune audition. L'article 32 du Code s'applique lorsque le dossier est rendu devant le commissaire et l'évaluation du caractère représentatif est une tâche purement administrative.

Le deuxième paragraphe de l'article 32 détermine la façon dont le commissaire procède pour évaluer le caractère représentatif, à savoir par tout moyen d'enquête qu'il juge opportun et, notamment, par le calcul des effectifs de l'association requérante ou par la tenue d'un vote au scrutin secret. Le rôle des agents d'accréditation et des commissaires s'insère dans un processus où on ne peut appliquer le mot "cause". Ceci ne veut pas dire que le Bureau du Commissaire général n'est pas visé par l'article 23, mais que lorsqu'il détermine le caractère représentatif d'une association, il ne détermine pas les droits et obligations de

l'employeur. Il est évident que ce constat peut finalement avoir des effets pour l'employeur, mais si ce doit être la "cause" de quelqu'un, le Code souligne que ce sera celle des salariés et du syndicat. Rien ne permet de dire que c'est la "cause" de l'employeur.

La Cour d'Appel, dans Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des services essentiels et Procureur Général du Québec (1989) R.J.Q. 2648, a statué que le processus qui a amené la décision du Conseil des services essentiels était l'exercice d'une fonction administrative dans le sens le plus ordinaire de ce qualificatif, que dès lors, l'article 23 ne s'appliquait pas. Pourtant dans cette affaire, l'ordonnance du Conseil visait directement le syndicat puisqu'il lui ordonnait de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les salariés visés s'abstiennent de toute grève. La Cour d'Appel a justement dit qu'il fallait distinguer entre un organisme essentiellement constitué dans le but de remplir des fonctions quasi-judiciaires et celui qui, à l'occasion de l'exercice de sa fonction administrative principale, est appelé à agir quasi-judiciairement. Ce n'est pas parce qu'un organisme administratif est doté de tels pouvoirs qu'il

devient, pour un temps, un organisme quasi-judiciaire. La Cour a conclu que dans l'accomplissement de sa tâche, le Conseil doit rendre des décisions dont certaines relèvent de sa compétence purement administrative alors que d'autres sont de nature quasi-judiciaire, mais elle refusa d'appliquer l'article 23 puisqu'il ne s'applique qu'à un organisme exerçant des fonctions quasi-judiciaires et que le Conseil n'est pas constitué principalement pour exercer de telles fonctions.

La Cour d'Appel souligne que le Conseil pourrait être assujéti aux exigences de l'article 23 s'il était saisi d'une affaire dont l'issue donne lieu à une ordonnance de nature quasi-judiciaire. Le Conseil devrait alors obéir aux impératifs de l'article 23. La Cour d'Appel a conclu que l'ordonnance rendue n'était pas de nature judiciaire puisque le Conseil n'ordonnait, en quelque sorte, aux syndicats que de respecter la loi.

Dans le présent cas, le Tribunal estime que l'évaluation du caractère représentatif ne donne pas lieu à une ordonnance de nature quasi-judiciaire. Le processus-même de cette évaluation, tel que mentionné plus haut, ne fait pas voir que

nous sommes dans un cadre structuré de la tenue d'un procès. Le chapitre III de la Charte, qui débute par l'article 23, s'intitule: droits judiciaires. Or ici, ce n'est pas d'un tel droit dont il est question.

Le procureur de l'appelante soutient que le juge JACQUES, de la Cour d'Appel, dans l'affaire Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal (C.S.N.) c. Université de Montréal, C.A.M. 500-09-000571-844, a reconnu que le caractère représentatif était de l'intérêt de l'employeur. Il est exact qu'à la page 3 de ses notes, le juge JACQUES souligne que les conséquences d'une accréditation sont importantes pour tout employeur. Il ajoute qu'elle est donc une mesure qui limite la liberté d'un employeur de négocier les conditions de travail de ses salariés comme il l'entend. Cependant, à la page 2 de ses notes, il soulignait qu'il fallait faire une distinction entre une partie intéressée et un ayant droit et que l'Université n'était pas un ayant droit en vertu du Code du travail. Dans cette même décision, le juge MONETTE, dans ses notes, voit bien l'intérêt de l'employeur qu'il ne semble pas assimiler aux droits prévus par les Chartes. En effet, à la page 12 de

ses notes, il dit: "dans certains cas, l'employeur croira trouver son intérêt à retarder l'accréditation d'un syndicat et, en fait, s'intéressera au vote." Le Tribunal est d'avis que bien que l'employeur ait un intérêt dans le sens général du terme, l'établissement du caractère représentatif ne constitue pas sa "cause" pas plus qu'il ne s'agit de la détermination de ses droits et obligations.

Pour tous ces motifs, le Tribunal estime que les décisions déjà rendues écartant l'application de l'article 23 de la Charte, quant à cette partie du rôle du commissaire, ne doivent pas être mises de côté.

Dans l'affaire Conseil canadien des relations du travail et Transair Limited, (1977) 1 R.C.S. 722, le juge LASKIN, juge en chef à l'époque, rappelait ceci:

L'avocat de Transair a réaffirmé devant cette Cour qu'il ne cherchait pas à faire révéler l'identité de ces employés. Puis-je souligner qu'on ne peut concilier ce point de vue et son allégation que l'audience est une procédure contradictoire au cours de laquelle il faut permettre, sans restriction, le recours à l'interrogatoire et au contre-

interrogatoire comme on le fait
lors d'un procès ordinaire.

Il est exact que les dispositions du Code canadien ne sont pas identiques à celles du Code du travail. Cependant, cet extrait de la décision peut s'appliquer vis-à-vis ce que recherche ici l'appelante. Il y est même mentionné, aux pages 741 et 742, que l'article 29.4 du Règlement, selon lequel le Conseil doit traiter comme confidentielles les preuves qui lui sont présentées relativement à l'adhésion syndicale des membres, n'autorise pas l'employeur à contre-interroger sur les chiffres, à savoir la représentativité, et encore moins de permettre toute autre question ne pouvant aboutir qu'à identifier les membres de l'unité. Les dispositions du Code sont sensiblement au même effet et les demandes de l'employeur ne peuvent aboutir qu'à identifier les membres de l'unité. Ici, si l'employeur a raison, non seulement il peut demander de voir les documents demandés, mais il pourrait questionner, contre-interroger sur tous les éléments concernant le caractère représentatif, ce qui lui permettra, dans bien des cas, de connaître l'appartenance des salariés à un syndicat.

Le procureur de l'appelante a souligné que le commissaire avait tort de mettre en balance des droits garantis par la Charte à l'employeur et des droits garantis par la Charte aux salariés. Il se réfère aux décisions: L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire) (1990) 2 R.C.S. 367; Renvoi relatif à la "Public Service Employee Relations Act (Alb) (1987) 1 R.C.S. 313. Il souligne que le droit à l'accréditation n'est pas un droit garanti par la Charte, pas plus que le droit des salariés de s'associer pour négocier une convention collective. Ces droits n'étant pas reconnus par la Charte, le commissaire ne pouvait les mettre en balance avec les droits de l'employeur qui, eux, sont garantis par la Charte et les articles du Code du travail, mettant ces droits en péril, devaient être déclarés inopérants.

Selon ces décisions, les droits, pour une association de salariés, de demander une accréditation et de négocier une convention collective ne sont pas des droits garantis par la Charte. Cependant, ceci ne veut pas dire que ces droits n'existent pas. Ils existent par le Code du travail et il ne fait pas de doute pour le Tribunal

que les demandes de l'employeur, si elles étaient accordées, auraient principalement pour effet de contrecarrer cet exercice légitime puisque, comme souligné, l'obtention de ces informations ne pourra que mettre un frein à l'exercice libre du droit d'association.

Le procureur de l'appelante souligne que si l'article 23 de la Charte trouve application, il n'y a pas de soupape, comme pour les neuf premiers articles de la Charte québécoise et par l'article 1 de la Charte canadienne. Le Tribunal estime que si l'article 23 devait s'appliquer dans la présente affaire, l'article 24, prévoyant que nul ne peut être privé de sa liberté ou de ses droits sauf pour les motifs prévus par la loi et suivant la procédure prescrite, s'appliquerait. Le Code du travail est une loi d'intérêt public, adoptée par une législature souveraine à cet égard, visant à diriger l'activité économique. Dans ce sens, l'exclusion de l'employeur apparaîtrait au Tribunal comme faisant l'objet de ce que visé par cet article 24 puisque le Code du travail prévoit une procédure spécifique d'accréditation dont on a exclu l'employeur en ce qui concerne l'établissement du caractère représentatif.

D - CONCLUSIONS SUR LA PREMIERE PARTIE

Essentiellement, l'appelante prétend qu'elle a un droit inhérent, protégé par les Chartes, d'intervenir dans le processus d'accréditation prévu au Code du travail, notamment lorsque le commissaire établit le caractère représentatif d'un syndicat. Dans les deux jugements plus haut cités de la Cour Suprême, concernant l'étendue de la garantie du droit d'association prévu à la Loi constitutionnelle de 1982, la Cour Suprême a décidé que n'étaient pas des droits résultant de la Charte, le droit à l'accréditation et le droit à la négociation collective, mais que ces droits dépendent de lois particulières. Dans le Renvoi relatif à la "Public Service Employee Relations Act (Alb)", le juge LE DAIN souligne, à la page 391, que:

Les droits au sujet desquels on réclame la protection de la Constitution, savoir des droits contemporains de négocier collectivement et de faire la grève, qui comportent pour l'employeur des responsabilités et obligations corrélatives, ne sont pas des droits ou libertés fondamentaux. Ce sont des créations de la loi qui mettent en jeu un équilibre entre les intérêts opposés dans un domaine qui, les tribunaux l'ont reconnu, exigent une compétence spéciale."

De tels droits pourront cependant trouver leur origine dans un autre texte de loi, comme le soulignera le juge McINTYRE, à la page 393.

Dans l'affaire L'institut professionnel de la Fonction publique du Canada ci-haut citée, le juge COREY souligne que:

Les lois du travail au pays semblent établir un équilibre très raisonnable entre les droits des personnes à titre individuel, ceux du syndicat et ceux de l'employeur... C'est un équilibre qu'il faut se garder de rompre.

Si les Chartes ne garantissent pas le droit à l'accréditation d'un syndicat et à la négociation collective, la Cour Suprême s'est bien gardée de dire que de tels droits n'existent pas. Au contraire, elle a souligné qu'ils existent en vertu d'autres lois. Au Québec, le Code du travail en prévoit quelques uns. Il serait des plus surprenant que les Chartes garantissent, par ailleurs, à l'employeur le droit d'intervenir dans les mécanismes menant à l'accréditation et à la convention collective. Au même titre que le droit, pour des salariés, de négocier collectivement leurs conditions de travail avec leur employeur n'est pas un droit

inhérent protégé par les Chartes selon la Cour Suprême, le droit, pour l'employeur, de négocier individuellement avec chaque salarié ses conditions de travail n'apparaît pas au Tribunal comme un droit inhérent protégé par les Chartes.

Le Tribunal conclut cette première partie en citant les propos du juge McINTYRE dans le Renvoi relatif à la "Public Service Employee Relations Act (Alb)", aux pages 414 et 415:

Le droit du travail, comme nous l'avons vu, constitue un sujet d'importance fondamentale, mais aussi extrêmement délicat. Il est fondé sur un compromis politique et économique entre d'une part, le syndicalisme, qui constitue une force socio-économique fort puissante, et d'autre part, le patronat, qui constitue une force socio-économique tout aussi puissante. L'équilibre entre ces deux forces est fragile et la sécurité et le bien-être de la population en général dépendent du maintien de cet équilibre. L'un de ces groupes renonce à certains de ses intérêts en échange de concessions de la part de l'autre. Manifestement il n'existe pas de juste équilibre qui puisse satisfaire de façon permanente les deux groupes, tout en sauvegardant l'intérêt public. L'ensemble du processus est fondamentalement dynamique et instable. Il faut donc faire preuve de prudence lorsqu'on se demande si une protection constitutionnelle devrait être accordée à l'un des aspects de ce processus dynamique

et changeant, tout en abandonnant les autres sujets aux pressions sociales.

...Les conditions variables et constamment changeantes de la société moderne n'exigent que cela continue.

III - DEUXIEME PARTIE: L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET LES PERSONNES QU'ELLE VISE

A - CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

L'avocat de l'employeur a soumis au Tribunal beaucoup de décisions traitant des unités d'accréditation. Le procureur du syndicat en soumit aussi et, parfois, les mêmes. Le Tribunal n'entend pas analyser toutes et chacune de ces décisions qui, d'ailleurs, doivent être lues dans la perspective des cas soumis. On peut extraire d'une décision une phrase ou un paragraphe qui semble donner parfois raison à l'un ou à l'autre mais qui prend une tout autre dimension dans le contexte de l'affaire traitée.

Ainsi, bon nombre de décisions citées par l'appelante concernaient la détermination d'un groupe distinct lorsque le syndicat réclamait une unité regroupant plusieurs établissements dans

une région alors que l'employeur soulevait que l'unité appropriée devait être pour chaque établissement. Ce n'est pas parce que, dans ces cas là, le Tribunal a reconnu comme étant appropriées des unités régionales qu'il faut déduire qu'à l'inverse il n'aurait pas reconnu les unités par établissement.

Deux exemples pour illustrer ces propos. L'avocat de l'appelante cite les deux paragraphes suivants de la décision Distribution aux consommateurs Ltée c. Union des employés de commerce, local 503 (1988) T.T. 54:

(pp. 62 et 63)

Il est difficile ici de partager les dires et les craintes de l'employeur puisqu'il apparaît tout naturel que la paix industrielle sera plus sauvegardée par l'accréditation de tous les magasins dans la région de Québec que par huit accréditations plus une accréditation particulière pour les employés travaillant à la bijouterie. On peut s'interroger sur l'intérêt de l'employeur de vouloir négocier neuf conventions collectives pour un total d'une centaine d'employés dont la majorité sont des employés à temps partiel.

Le Tribunal ne voit pas de différence fondamentale avec une entreprise située au même endroit et possédant plusieurs services autonomes. Une unité pour toute l'entreprise apparaît normalement, dans ces cas, une unité appropriée.

Rien n'empêche que les services soient encore sous la responsabilité unique des responsables du service.

Ces considérations du Tribunal sont faites dans le cadre d'une demande d'accréditation visant quatre établissements alors que l'employeur soulignait qu'il fallait une unité par établissement. De ces considérations l'on ne peut, en aucun temps, déduire que les unités par établissement ne sont pas appropriées. D'ailleurs, nous y reviendrons, cette décision laisse plutôt entrevoir l'inverse.

L'avocat de l'appelante fait grand état de l'affaire Pinkerton du Canada Ltée c. Union des employés de service, local 298 (1974) T.T. 399, où il est dit, aux pages 403 et 404:

Procédant par ailleurs plus avant, dans le contexte du présent dossier, le Tribunal comme l'a fait le Juge Poirier dans l'affaire précitée entre les mêmes parties, reprenant les critères "sur lesquels ont doit s'appuyer pour rechercher l'unité de négociation appropriée", constate que rien dans la preuve n'établit, pour les employés des deux établissements visés, des intérêts communs distincts des deux des autres employés de la division ou région de Montréal. Il est donc impossible de tirer du dossier un facteur

déterminant sous ce rapport et de dire qu'existe, selon la preuve, chez les employés du groupe visé une communauté "spéciale" distincte des autres employés de l'appelante dans les cent-cinquante (150) autres endroits mentionnés en preuve.

Au contraire, selon la preuve, la structure de l'entreprise ne se limite pas du tout aux deux seuls établissements visés et ces derniers ne jouissent pas d'une indépendance relative ou d'une auto-suffisance qui soit caractéristique et en fasse quant à l'appelante une "entité indépendante" comme le disait le commissaire-enquêteur mis en cause dans une autre affaire de United Auto Parts (non rapportée - dossier 14717-2MR-718-70). En d'autres termes, rien ne permet de déceler ici même une parcelle d'autonomie locale qui puisse permettre de trouver selon le code que l'unité recherchée est appropriée.

A la lecture de cette décision, on constate qu'en plus de dire que pour déterminer une unité de négociation on ne peut se baser uniquement sur les structures d'une entreprise, le Tribunal souligne que, dans ce cas, la preuve faite oblige à les considérer de façon particulière et à leur donner un relief qui ne lui est pas donné en d'autres cas. En effet, dans cette affaire, l'unité recherchée ne visait que douze employés travaillant dans deux endroits sur les cent cinquante employés travaillant dans la région de Montréal. Or, il appert que dans

l'année précédant la demande d'accréditation, quatre-vingt-sept salariés sont passés par les deux endroits visés par la requête pour remplir les douze postes de garde.

On le voit, il serait fastidieux et souvent inutile pour le Tribunal d'analyser toutes et chacune des décisions citées par les parties, surtout qu'en ce domaine il ressort de la jurisprudence et de la doctrine que chaque cas est un cas d'espèce que l'on doit évaluer de façon pratique, tout en n'oubliant pas que des critères ont été adoptés par la jurisprudence et synthétisés par la doctrine. Nous y reviendrons. Cependant, mentionnons immédiatement que l'existence d'accréditations dans le même type d'entreprises peut aider grandement à apprécier la qualité de l'unité recherchée.

Avant d'analyser ces divers critères, il y a lieu de rappeler les principes appliqués dans la recherche d'un groupe distinct.

Me Fernand MORIN, dans son livre intitulé Rapports collectifs du travail, 2^e édition 1991, publié aux Éditions Thémis, rappelait, citant

de nombreuses décisions, que depuis longtemps les tribunaux ont reconnu que l'appréciation de l'unité de négociation appropriée relevait de la seule compétence des instances habilitées pour le faire et il ajoutait, à la page 306, ce avec quoi le Tribunal est d'accord:

L'administration n'est pas confinée à contrôler l'existence ou non de vices ou de scories de l'unité recherchée. En somme, elle doit retrouver le regroupement de salariés qui peut, ainsi constitué, entretenir d'une façon utile des rapports collectifs avec l'employeur. Il s'agit de préparer les parties à la négociation, acte essentiellement transactionnel (art. 53, al. 2 C.t.). A cette fin, l'Administration doit également considérer la situation de l'employeur, sa structure organisationnelle, le processus général de production et aussi, la situation réelle du groupe de salariés de cet ensemble. Enfin, la théorie de la meilleure unité d'accréditation nous apparaît utopique, irréaliste et, sous certains aspects, contraire à l'économie même du Code du travail. Monsieur le juge Brière disait avec raison, croyons-nous, que la recherche de l'unité la plus appropriée pourrait équivaloir à "sacrifier la réalité vécue à la simple logique abstraite". En effet, sous prétexte de rechercher la meilleure unité d'accréditation, il serait possible que l'on doive nier le droit qu'ont pourtant des salariés à se syndiquer pour négocier collectivement (art. 1(a), 3 et 21 C.t.). Autant va-t-il de soi que l'Administration ne puisse être complaisante à l'égard d'un

syndicat qui, pour avoir accès à une entreprise, cherche une accréditation pour un sous-groupe circonscrit à ses seules fins tactiques autant, croyons-nous, elle ne devrait pas rejeter une requête parce que l'unité proposée ne serait pas idéalement la meilleure.

Le tribunal rappelle aussi ce que disent les auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE dans Droit du travail, Deuxième édition, Presses de l'Université Laval, p. 419:

Le caractère public de l'accréditation et l'étendue des pouvoirs conférés par la loi à l'autorité qui administre le régime d'accréditation fondent la faculté d'appréciation dont jouit cette dernière en ce qui a trait à la détermination de l'unité. Il lui revient de déterminer, en fonction des données concrètes de chaque espèce, la configuration d'une unité appropriée, c'est-à-dire d'une unité compatible avec la réalisation des grands objectifs de la loi, même si le groupe retenu ne représente pas nécessairement la solution "optimale", le groupe "le plus approprié", ce à quoi la loi ne l'oblige pas.

David C. McPHILLIPS, dans un article intitulé The Appropriate Bargaining Unit, The Need for Policy Consistency by Canadian Labour,

Boards, Relat. ind., vol. 43, n° 1, 1988, p. 63,
disait:

The three objectives labour boards consider when structuring bargaining units are:

(1) To respect the notion of freedom of choice on the part of the employees ("wishes").

(2) To facilitate and perhaps even encourage the organization of workers into trade unions ("encouragement").

(3) To encourage industrial stability by establishing a viable and potentially permanent framework for collective bargaining while maintaining a realistic balance of power between the parties ("stability").

Résumant la doctrine consultée, (voir Annexe B) et la jurisprudence citée par les parties et rapportée par les auteurs, notamment, dans le Code du travail du Québec Alter Ego par Pierre LAPORTE (1990) 4^e édition, le Tribunal retient ceci quant aux unités de négociation:

- Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés d'un employeur ou d'un groupe distinct.

- En champ libre, l'unité globale ne posera normalement aucun problème et l'enquête du commissaire n'a pas à être élaborée à cet égard.

- C'est le syndicat qui prend l'initiative de proposer une unité visant un groupe distinct.

- Le commissaire du travail aura à déterminer, du moins lorsqu'une seule unité est proposée, non pas si elle est la plus appropriée, mais si elle est appropriée.

- Pour ce faire, de façon générale, le commissaire devra tenir compte du désir du syndicat, des buts et fins du Code qui est de privilégier, dans notre système économique, la négociation de conventions collectives pour faire contrepoids au pouvoir des entreprises et de la viabilité de l'unité eu égard à la fin première du Code qui est la négociation et l'application d'une convention collective.

- Il pourra alors faire appel aux divers critères élaborés par la jurisprudence et synthétisés par la doctrine tout en se rappelant qu'ils ne sont pas exclusifs, contraignants ni limitatifs et que selon chaque cas, ils n'ont pas la même importance et le même poids.

B - LES SALARIÉS TRAVAILLANT SUR LA RUE SOUMANDE, A VANIER: GROUPE DISTINCT ?

I° - Les faits

Le Tribunal a lu les notes sténographiques de l'enquête et il appert que le commissaire rapporte fidèlement, aux pages 10, 11 et 12, les faits pertinents résultant de son enquête: Les voici tels qu'il les rapporte:

Les magasins Wise constituent une chaîne d'établissements commerciaux destinés au commerce au détail. Ces succursales, au nombre de 36, sont dispersées sur l'ensemble du territoire du Québec. Dix autres succursales existent à l'extérieur du Québec, soit 8 au Nouveau-Brunswick, une en Ontario et une à Terre-Neuve.

Deux de ces succursales sont situées dans la région de Québec soit le magasin de la Place Laurier

et le magasin de Vanier, celui qui nous intéresse particulièrement.

Cinq superviseurs se partagent la tâche de voir au bon fonctionnement de l'ensemble du réseau à partir de leur bureau au siège social, à Montréal.

On retrouve un gérant dans chaque magasin mais l'administration du réseau est très centralisée. Un service informatique assure un approvisionnement à partir de Montréal, où se trouvent les deux entrepôts. La direction du service des ressources humaines est aussi à Montréal ainsi que le service de paie et le bureau des achats. La publicité et la préparation des circulaires se font aussi à Montréal. Mais la publicité faite dans les journaux locaux est faite suite à la recommandation des gérants de succursales.

L'embauche du personnel se fait de la façon suivante: les personnes intéressées se procurent un formulaire d'emploi à la succursale, le gérant vérifie le cas échéant, certaines informations qui y apparaissent, effectue une première entrevue et transmet le dossier avec ses recommandations à Montréal pour approbation par le directeur des ressources humaines.

Toutes les succursales offrent les mêmes marchandises disposées en fonction d'un modèle uniforme à l'intérieur de chacune d'elles.

Toute mise en solde est décidée à Montréal par le responsable de la publicité et son équipe.

On retrouve au sein de chaque succursale, un gérant ainsi qu'un ou deux assistants-gérants. Un même règlement concernant les employés est en vigueur dans chaque succursale.

Un budget d'heures de travail est élaboré au bureau-chef pour chaque succursale et envoyé au gérant. Ce dernier établit son horaire à partir de ce budget. Un formulaire est rempli par le gérant à cet effet à chaque semaine: il y consigne le nombre d'heures utilisées pour la semaine qui s'achève ainsi que la prévision pour la semaine suivante. L'autorisation des heures demandées est toujours donnée avant que ces heures ne soient effectuées.

Le ratio du nombre d'employés réguliers par rapport aux employés à temps partiel est établi à Montréal. Ce ratio peut être modifié en fonction des besoins locaux par le gérant de la succursale mais après autorisation du bureau chef à Montréal.

En réalité, le gérant d'une succursale n'exerce un contrôle que sur les opérations quotidiennes, essentiellement l'application des heures de travail à travers la confection d'horaires pour chacun et l'absentéisme. Il est en somme chargé d'appliquer des politiques conçues au siège social et qui en émanent.

La preuve révèle que ces politiques salariales, administratives et commerciales sont les mêmes pour chacune des succursales.

Il n'existe, par ailleurs, pratiquement aucune relation entre chaque succursale, toutes ayant des liens, non entre elles, mais avec le bureau chef. Ainsi, lorsqu'il y a un poste vacant à combler, l'affichage se fait dans le magasin concerné seulement. S'il y a des mises à pied, une salariée ne peut aller en déplacer une autre dans une autre succursale.

Les heures disponibles telles qu'accordées dans le budget d'heures ne peuvent être transférées d'un magasin à un autre. Chaque succursale doit "négocier" ces heures directement avec le bureau chef en fonction de ses besoins propres.

Chaque établissement ou succursale établit son propre programme de répartition des jours de vacances.

Tout transfert de marchandises ne peut être effectué d'une succursale à l'autre, sans autorisation du bureau chef à Montréal, à l'exception, bien sûr, d'une demande particulière émanant d'une succursale à une autre pour un item manquant demandé par un client.

Quant au transfert de personnel entre les succursales, il est à toutes fins pratiques, inexistant. On constate qu'il a lieu surtout et presque exclusivement au moment de l'ouverture d'une succursale. On invite alors certains employés d'une autre succursale à aller y passer quelque temps pour l'entraînement du personnel nouvellement engagé.

On a pu constater que les compétences reconnues chez un assistant-gérant, incitent l'employeur à les utiliser dans une succursale voisine. Ce fut le cas pour messieurs Bacon et Paré qui ont travaillé alternativement à la succursale de Place Laurier et à celle de Vanier.

Pour résumer le tout, rappelons le témoignage du vice-président aux opérations, à l'effet que le gérant ou les assistants-gérants ne

peuvent dépenser plus de cinq dollars (5 \$) sans avoir l'approbation du siège social (dit le bureau-chef par le commissaire) et que même le papier de toilette est à l'entrepôt du siège social.

Ajoutons un mot quant aux assistants-gérants. Il appert qu'effectivement, l'appelante a une structure spéciale pour le personnel dit de direction, à savoir qu'aucune personne ne sera nommée gérant avant d'avoir été auparavant stagiaire ou assistant-gérant. Lorsqu'on engage des stagiaires, c'est pour qu'ils puissent éventuellement devenir assistants-gérants, peut-être gérants, peut-être coordonnateurs, peut-être éventuellement responsables d'un secteur d'activité. A cet effet, c'est le siège social qui décide de leur affectation et ils n'ont pas le choix que d'accepter des transferts qui se produisent effectivement.

2° - La décision du commissaire

Le commissaire a reconnu que les salariés travaillant à la succursale de Vanier formaient un groupe distinct au sens du Code du travail. Il ne nie pas que les décisions majeures concernant le fonctionnement des succursales sont

prises au siège social à Montréal, mais il souligne que refuser le droit des salariés d'une succursale de former un groupe distinct pour une telle raison signifierait qu'une entreprise de ce type n'aurait qu'à centraliser ses opérations pour rendre, à toutes fins pratiques, inopérant le droit d'association. Il constate qu'il n'existe aucune complémentarité entre les différents établissements, que chaque succursale en est une à part entière et qu'elle est reliée au siège social au point que si une succursale était fermée, les autres n'en subiraient aucun effet. Ceci l'amène à conclure à une preuve, par l'absurde, du caractère distinctif de chaque succursale.

Il renvoie à la définition du petit Robert quant au mot "**groupe**" et au mot "**distinct**" et conclut que chaque succursale constitue une entité propre, reliée directement au siège social. Il rejette comme étant la seule unité appropriée celle englobant tous les salariés travaillant dans toutes les succursales au Québec puisque ce serait rendre impossible, en pratique, l'exercice du droit d'association. Il n'y a aucun lien entre les salariés travaillant à Vanier, dans l'Estrie ou au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Quant à la paix industrielle, il souligne que rien dans la preuve ne lui permet de croire qu'un arrêt de travail

à Vanier pourrait, en quoi que ce soit, affecter l'exploitation des autres succursales.

3° - Prétentions des parties

L'appelante reproche au commissaire d'avoir retenu des critères qui sont étrangers à ceux normalement reconnus et, au surplus, quant à ceux reconnus, d'avoir mal apprécié la preuve à leur égard. Elle souligne d'abord que le commissaire n'avait pas à déterminer si l'unité appropriée était celle regroupant tous les salariés travaillant au Québec mais uniquement si les salariés travaillant à la succursale de Vanier formaient un groupe distinct. Or, il aurait dû conclure que ce n'est pas un groupe distinct. En effet, le commissaire retient le groupe distinct uniquement parce qu'il y a quatre murs, un toit et un emplacement différents, le reste étant identique dans toutes les succursales. La preuve a révélé, selon elle, que cette succursale n'avait aucune autonomie, ce qui est un des principaux éléments justifiant la formation de groupes distincts. Le commissaire n'a considéré que le local puisque le reste n'est pas distinct. Elle renvoie particulièrement à la décision du juge LESAGE dans l'affaire Union des

employés de commerce, local 502 c. J. Pascal Inc.
T.T. District de Montréal, 8 août 1984, dossier 500-28-000150-847 qui serait identique. L'unité visant un seul magasin fut refusée parce que les salariés ne formaient pas un groupe distinct. Elle reproche au commissaire de ne pas avoir appliqué la même solution, d'autant plus qu'il n'y a aucune autonomie locale dans le présent cas.

Enfin, l'avocat de l'appelante reproche au commissaire d'avoir ignoré que le groupe distinct se définit en fonction de critères établis depuis longtemps par la jurisprudence, notamment dans l'affaire Le Syndicat national des employés de Sicard (C.S.N.) et als c. L'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles (116) et L'Association internationale des machinistes (1965) R.D.T. 353. Il reproche au commissaire d'avoir introduit des critères non pertinents. Il n'avait pas à analyser l'expression "groupe distinct" en fonction des dictionnaires puisque, déjà, la jurisprudence a défini ce qu'est un groupe distinct.

Est non pertinent, selon lui, le fait qu'un arrêt de travail à un endroit ne

perturberait pas les autres endroits, que la fermeture d'un magasin n'influencerait pas les activités des autres magasins, surtout qu'à cet égard, il est clairement établi que la fermeture du siège social entraînerait la fermeture des succursales. Est non pertinent l'impossibilité, en pratique, d'exercer le droit d'association si l'unité appropriée ne peut être constituée que de l'ensemble des salariés. Il n'y a aucune preuve dans le dossier d'une telle impossibilité. Est totalement incorrecte et hors propos l'affirmation du commissaire à l'effet que pour éviter l'accréditation, les entreprises n'auraient qu'à centraliser leur administration. Rien dans le dossier, ajoute-t-il, ne montre que l'appelante a procédé à une telle centralisation dans cette intention puisqu'il y a déjà très longtemps qu'elle agit ainsi. En réalité, le commissaire reconnaît l'unité proposée comme appropriée sur la seule base d'une localisation distincte. Il met de côté la structure de l'entreprise, ce qui va à l'encontre des critères reconnus. Le commissaire a usé de sa discrétion de façon arbitraire et ne s'est pas basé sur la preuve pour rechercher le caractère distinct ou non du groupe.

En résumé, il soutient qu'il faut une relative autonomie administrative, ce qui n'existe aucunement pour ce qui est du magasin de Vanier, pour accepter une unité de négociation ne visant que le groupe des salariés y travaillant.

L'avocat du syndicat admet qu'il y a lieu de recourir à des critères pour analyser l'existence ou non d'un groupe distinct. Cependant, chaque cas est un cas d'espèce et les critères décrits dans l'arrêt Sicard sont des critères qu'il faut pondérer. Il ne faut pas oublier que dans cette affaire, il y avait plusieurs demandes d'accréditation visant des groupes distincts. La première question et la question fondamentale que doivent se poser les commissaires est de savoir, en fonction de la finalité du Code du travail, s'il y a viabilité du groupe distinct, à savoir si le syndicat est en mesure de négocier une convention collective avec un employeur. Est-ce possible ou non? A cet égard, en plus d'analyser les critères jurisprudentiels, les tribunaux spécialisés que sont les commissaires du travail et le Tribunal du travail mettront en valeur leur expérience.

4° - Détermination du groupe distinct par le Tribunal

Certaines expressions utilisées par le commissaire, prises isolément, peuvent être contestées. Ainsi, le Tribunal convient qu'en principe, l'élargissement du concept du groupe distinct à l'ensemble des salariés de toutes les succursales d'une entreprise ne rendrait pas impossible l'exercice du droit d'association mais, comme le dit le procureur de l'appelante, uniquement plus difficile. Reste pertinent ce que le commissaire ajoute en disant que les salariés des succursales de l'Estrie, de Québec et du Saguenay-Lac-Saint n'ont aucun lien entre eux. Les considérations du commissaire qu'un employeur n'aurait qu'à centraliser son administration pour faire échec à la syndicalisation ne doivent pas être prises comme un reproche à l'appelante. C'est plutôt une considération générale qui cadre avec l'approche dont le Tribunal parlait plus haut.

Le commissaire, dans sa recherche de l'unité appropriée ou dans la détermination de l'existence d'un groupe distinct, peut et doit tenir compte du fonctionnement d'une entreprise mais en

regard de la finalité de la reconnaissance d'un groupe distinct. Le Tribunal partage l'avis du commissaire que la question principale qui doit gouverner l'établissement de l'unité appropriée, la reconnaissance d'un groupe distinct, est reliée essentiellement aux fins du Code du travail. L'article 21 spécifie que "le droit à l'accréditation existe pour tous les salariés de l'entreprise ou de chaque groupe desdits salariés qui forment un groupe distinct aux fins du présent Code". (mon soulignement) Les fins du Code, rappelons-le, sont, pour un groupe de salariés, de pouvoir appartenir à une association de salariés de leur choix et, pour celle-ci, de négocier et d'appliquer une convention collective. La notion de groupe distinct est donc reliée essentiellement à cette faculté d'exercer le droit d'association pour fins de négocier et conclure une convention collective pour un groupe de salariés.

La notion de viabilité développée par les commissaires du travail et le Tribunal du travail, par les autres organismes de même nature au Canada et aux États-Unis et par la doctrine, n'est pas à écarter au seul profit des critères énumérés dans l'arrêt Sicard. La notion de viabilité, eu

égard à la négociation et à l'application d'une convention collective, est pertinente. Il est évident que si un groupe, en réalité, ne peut négocier une convention ni l'appliquer, il ne pourra être un groupe distinct aux fins du Code du travail.

Le Code du travail ne définit pas ce qu'est un groupe distinct. Cependant, ce concept existe depuis fort longtemps et non seulement ici. Les organismes s'occupant de la reconnaissance syndicale pour fins de négociation de conventions collectives ont, ici et ailleurs, développé des critères à considérer pour déterminer si nous sommes en présence ou non d'un groupe distinct. Il ressort de l'ensemble de ces décisions que l'approche première est une approche concrète et que les divers critères ne s'appliqueront pas de la même façon dans chacune des entreprises visées. Le professeur MORIN, dans son livre ci-haut cité, disait, à la page 307, à l'égard de la détermination des unités d'accréditation:

Depuis près de 45 ans, les tribunaux administratifs doivent quotidiennement déterminer l'unité ou les unités appropriées en tenant alors compte, en chaque cas, d'un ensemble souvent complexe de circonstances de temps et de lieu.

Autant la question peut parfois être simple et aller de soi autant, en d'autres cas, l'opération peut être complexe, ardue et délicate lorsque, par exemple, un autre syndicat est déjà accrédité et que depuis l'accréditation précédente, l'organisation du travail s'est grandement modifiée. S'il revient à l'Administration de trancher la question, il est évident qu'une telle décision ne peut être arbitraire, fantaisiste et simplement subjective. Pour la sécurité juridique de tous et aussi pour des considérations pratiques, on a, en quelque sorte, cristallisé l'expérience acquise depuis les premières années d'application du régime, tant aux États-Unis qu'au Canada, afin d'établir des paramètres servant de guides à l'Administration et aux parties. Cette grille formée de cinq critères principaux et qui sont connus des employeurs et des syndicats sert également d'indication pour prévoir quel pourrait être, en chaque cas, le groupe susceptible d'être considéré approprié. Il est aussi logique que les parties en tirent, distinctement d'abord et ensemble par la suite, une application pratique de ces mêmes critères pour circonscrire l'unité "appropriée". Si elles doivent se présenter devant l'Administration pour faire valoir leurs "observations" sous ce chef, il va de soi qu'elles tentent également d'utiliser ces mêmes critères pour convaincre l'Administration de la justesse de leur prétention respective.

Quant aux auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE, ils disaient à la page 420:

Dans chaque espèce, la solution retenue se dégage de la considération de l'ensemble des éléments factuels de la situation mise en preuve, à la lumière de critères jurisprudentiels, eux-mêmes fruits d'une longue pratique des différentes juridictions canadiennes, voire nord-américaines, sous réserve, bien entendu, du particularisme de chaque loi. En principe, l'unité visant la totalité des salariés d'un employeur est recevable, à tout le moins si le champ est libre et en l'absence de confrontation syndicale. Comme nous allons préciser le voir, un certain nombre de considérations pertinentes - ainsi pourrait-il en être de considérations liées à la structure de l'entreprise - pourraient toutefois militer exceptionnellement contre elle. Certaines décisions classiques québécoises ont tenté de systématiser quelque peu la présentation des critères jurisprudentiels de détermination des groupes distincts.

Il aurait peut-être été préférable que le commissaire aborde chacun de ces critères de façon un peu plus systématique. Cependant, il ressort de sa décision qu'il a abordé, de façon sommaire parfois, lesdits critères. De toute façon, le Tribunal entend les aborder pour déterminer si nous sommes en présence ou non d'un groupe distinct.

Avant d'aborder ces critères, un mot sur ce qui se passe généralement dans le commerce au détail, eu égard aux unités de négociation. Ceci normalement fait partie de l'un des critères à considérer concernant l'histoire des négociations dans l'entreprise et dans les secteurs similaires. Cependant, il apparaît que dans le cas de commerce au détail, cela revêt une importance particulière et il y a lieu d'en dire un mot de façon générale. La question des unités par établissement ou par région, dans le cas du commerce au détail, s'est posée à plusieurs endroits.

De façon générale, on a reconnu les unités par établissement, par régions ou au niveau de l'entreprise, tout en privilégiant un regroupement. Ici, au Québec, il n'était pas rare de voir des accréditations par établissement. Dans l'arrêt Commis au détail c. Commission des Relations de travail du Québec (1971) R.C.S. 1044, il était question d'accréditations visant des entrepôts et des magasins de la compagnie Paquet dans la région de Québec. Il appert de cette décision que la C.R.T. se devait d'accorder une accréditation pour une succursale. Le débat en Cour Suprême ne portait

pas sur l'unité appropriée, mais on voit bien que les unités par établissement étaient reconnues.

Dans L'Union des commis du détail c. Pollack Limitée (1967) R.D.T. 378, la C.R.T. a même refusé une demande d'accréditation visant les salariés des deux magasins de la compagnie Pollack à Québec. On a reconnu qu'il n'existait pas, entre les salariés de chacun des magasins, une interdépendance, une interchangeabilité, une transférabilité ni aucune promotion.

Dans l'affaire Distribution aux consommateurs ci-haut citée, le Tribunal explique le profil des accréditations dans le secteur du commerce au détail qui commence normalement par des accréditations par magasin pour ensuite déboucher sur des accréditations régionales. D'ailleurs ce mouvement vers une reconnaissance régionale ou globale est assez jeune. Il ressort d'un document émanant de la Direction de l'économie et des recherches du ministère du Travail du Canada intitulé: La détermination du cadre approprié des regroupements de négociation par Edward E. HERMAN, qu'en 1966, l'approche générale était de reconnaître les accréditations par établissement et même on était

réfractaire aux accréditations régionales ou au niveau de l'entreprise. Aux États-Unis, il appert d'un article publié en juillet 1990 dans *Labour Law Journal*, p. 424, intitulé The Appropriate Bargaining Unit, Geographic Proximity, and the "Nearest Neighbour": An Alternative Analysis", qu'il y a une évolution vers les unités à tout le moins régionales, mais on n'a pas mis, pour tout cela, de côté la reconnaissance des unités par établissement.

Au Canada, il ressort du livre du professeur ADAMS dans Canadian Labour Law, 1985 Canada Law Book, aux pages 322 et suivantes, que, là aussi, l'accréditation par établissement fut la règle bien qu'on assiste de plus en plus à la reconnaissance d'unités régionales. On peut même voir qu'en Ontario, comme au Québec d'ailleurs, la tendance, dans ce domaine particulier du commerce au détail, est de favoriser les unités dites régionales. Cependant, dans l'affaire GoodYear mentionnée à la page 326 de ce volume, il est mentionné qu'il n'y a pas de présomption en faveur d'une unité plus étendue. Le professeur ADAMS dit plus particulièrement ceci à la page 327:

However, a high degree of standardization in working conditions and terms, personnel

policies, employee benefits, and centralized policy-making has not been an obstacle to certification of single-location units when the activities of various groups are carried on with little or no functional interdependence or interchange and the union organized on a single-location basis.

Quant au Québec, le Tribunal rappelait dans l'affaire Distribution aux consommateurs que les unités par magasin étaient reconnues mais qu'il y avait lieu, en quelque sorte, de privilégier les unités plus étendues lorsque demandées par les requérants en accréditation.

Une analyse sommaire de certaines accréditations émises par le Bureau du Commissaire général montre, par exemple, qu'à la compagnie Eaton, il existe des accréditations par établissements, qu'il en est de même à la compagnie de La Baie d'Hudson, à la compagnie Henry Morgan & Company Limited, à la compagnie Les Grands Magasins Woolco et à la compagnie Zellers Inc.

Que retenir de tout cela? C'est qu'ici comme ailleurs, dans le domaine du commerce au détail, les unités par établissement étaient la norme, voire même que c'est avec difficulté que

furent reconnues les unités régionales, c'est-à-dire regroupant les magasins d'une région. Au fil du temps, de telles unités furent reconnues, voire même privilégiées à un certain degré, mais rarement ne fut mis en doute que les unités par magasin étaient des unités appropriées.

Ceci nous ramène à l'étude des critères normalement retenus pour la détermination d'un groupe distinct et c'est en suivant le regroupement qu'en fait le professeur MORIN, dans son ouvrage ci-haut cité, que le Tribunal les étudiera.

a) La cohérence du groupe en un milieu de travail

Les auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE, dans Droit du Travail, disent la communauté d'intérêts sur le plan des relations de travail entre les salariés. Cette cohérence, ou communauté d'intérêts, s'évalue en tenant compte principalement des fonctions exercées, de leur similitude ou leur ressemblance, de l'interchangeabilité des fonctions, du mode de rémunération, de la mobilité. On l'a vu, à cet égard les employés du magasin de Vanier ont les mêmes intérêts, les mêmes conditions de travail, exécutent le même type de fonctions et relèvent de la

même autorité générale. Ils se connaissent, ils ont peu de rapports avec les salariés travaillant dans les autres succursales. Il y a donc une communauté d'intérêt entre les salariés du magasin de Vanier sous réserve des assistants-gérants sur lesquels nous reviendrons. N'est pas à dédaigner le fait qu'ils travaillent tous au même endroit et qu'il n'y pas de va-et-vient entre les magasins.

Le procureur de l'appelante a fait grand état que seule la localisation ne saurait être la base d'une telle distinction. Il faut bien réaliser que dans le domaine du commerce au détail, la localisation est fort importante. D'ailleurs l'un des témoins de l'appelante a souligné qu'avant d'ouvrir un magasin, on faisait une étude sur l'emplacement de ce magasin. A retenir de tout cela, sur ce critère, que le groupe des salariés du magasin de Vanier forme un groupe distinct en ce sens qu'ils ont une similitude de tâches ou fonctions, qu'ils partagent les mêmes conditions de vie au travail.

On ne peut exclure que les salariés des autres magasins ont des conditions de travail semblables, relèvent de la même autorité, mais cela n'empêche qu'existe pour les salariés du

magasin de Vanier "une cohérence en un milieu de travail" tout comme elle aurait probablement existé parmi les salariés travaillant dans la région de Québec.

Ce critère justifie autant le groupe distinct par magasin que certains regroupements.

b) Les expériences en semblable milieu.

Les auteurs GAGNON, LABEL et VERGE disent l'historique des relations de travail dans l'entreprise et les précédents dans les entreprises du même secteur. Au niveau de l'entreprise elle-même, il n'y a pas de telle expérience puisque ce semble être la première demande en accréditation visant un groupe de salariés travaillant pour l'appelante. Cependant, potentiellement il faut reconnaître que l'employeur devra composer avec des groupes distincts. En effet, il possédait, en juillet 1990, trente-six magasins au Québec, dix en Ontario et au Nouveau-Brunswick. La compétence constitutionnelle fait que les salariés travaillant dans les magasins en Ontario et au Nouveau-Brunswick ne pourront jamais être dans la même unité, même s'il

n'y avait qu'une unité pour tous les magasins du Québec. Déjà l'employeur devra s'habituer à composer avec des unités autres qu'une unité générale.

Quant à l'expérience extérieure, il ressort de ce que dit plus avant que, systématiquement ou régulièrement, les instances en droit de travail ont reconnu les unités par succursale comme étant appropriées. Ce critère rend pertinentes les unités par établissement bien que, depuis quelques années, il soit évident que l'on favorisera les unités à tout le moins régionales. Il s'agit là du résultat d'une évolution qui, la plupart du temps, commença par des accréditations par établissement.

Ce critère milite pour la reconnaissance du groupe distinct pour les salariés du magasin de Vanier.

c) Le choix du requérant

Les auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE disent le désir manifesté par les salariés en cause.

Ici ce critère est peu applicable. Il s'agit d'une demande d'accréditation qui n'entre en conflit avec aucune autre. Seule la demande d'accréditation laisse présumer cette volonté et aucun autre groupe de salariés n'est venu dire qu'il voulait ou ne voulait pas être inclu dans cette unité. Comme le soulignent les auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE, à la page 422, ce critère pourra être déterminant si est démontré, de la part de salariés, un désir ou un refus de "pratiquer ensemble la négociation collective".

Le procureur de l'appelante a souligné qu'étant intéressé, du moins quant à l'unité d'accréditation, l'employeur devrait pouvoir vérifier la volonté des salariés si elle est retenue. Il faut reconnaître que l'avocat de l'appelante a de la suite dans les idées, mais cela irait à l'encontre des articles 35 et 36 du Code. Il fut mentionné qu'une autre demande d'accréditation a été déposée pour le magasin de la Place Laurier. Peut-être ultérieurement y aura-t-il lieu à fusion mais nous n'en sommes pas encore là.

Donc, ici, ce critère n'est pas déterminant, néanmoins il ne milite pas à l'encontre de l'unité recherchée.

d) La structure organisationnelle de l'entreprise

Les auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE disent le critère géographique ou la structure physique de l'entreprise. A cet égard, il y a lieu de retenir l'existence de plusieurs établissements ou de plusieurs lieux de travail, l'autonomie de gestion des différents établissements, la structure hiérarchique, ses politiques relatives à la délégation d'autorité, l'organisation du travail. Il ne fait pas de doute que l'appelante est fortement centralisée au plan organisationnel. Cependant, le commissaire a raison de dire qu'il n'y a pas interdépendance entre les différents magasins. La fermeture de l'un n'aura pas d'influence appréciable sur les autres magasins.

Comme le souligne le procureur de l'appelante, il va de soi que la fermeture de la maison mère amènerait la fermeture des magasins. Ceci n'est pas suffisant pour conclure au caractère inapproprié de l'unité demandée. Ceci pourrait

justifier qu'en face de deux demandes d'accréditation, on privilégie l'unité plus générale mais il n'appert pas que ce manque d'autonomie des magasins résultera dans une non viabilité de la négociation et de l'application d'une convention collective. Au contraire, même avec l'existence d'une convention collective pour un magasin, la structure explicitée par l'enquête n'aura pas, non seulement à être modifiée, mais si d'autres magasins étaient visés par une accréditation, l'appelante exercerait un contrôle de tous les instants qui ne permettrait pas de diversité dans l'application de clauses semblables de conventions collectives.

Ce n'est pas parce qu'il y a une convention collective que les gérants devront prendre plus de responsabilités en regard des engagements et des congédiements. Ils pourront toujours être sous la directive des coordonnateurs et plus spécifiquement, quant aux relations de travail, du directeur des relations de travail.

Evidemment, l'appelante aura moins d'autonomie, de latitude dans la fixation des conditions de travail mais c'est l'une des conséquences d'une convention collective. Un employeur doit traiter avec un

syndicat pour les conditions de travail de ses employés. C'est un gros changement mais ce changement résulte de l'exercice d'un droit reconnu par le Code du travail et le Tribunal ne voit aucunement comment l'appelante ne pourrait pas fonctionner. Ce sera plus difficile, mais pas impossible, pour emprunter au procureur de l'appelante.

Ce critère milite en faveur d'une unité plus grande mais ne peut faire obstacle à l'unité demandée.

e) La paix industrielle

Les auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE disent le souci, dans l'intérêt de la paix industrielle, d'éviter de multiplier indûment les unités de négociation dans une entreprise. Le Tribunal l'a souligné, règle générale dans les magasins au détail, le Tribunal privilégierait les unités plus vastes regroupant, à tout le moins, les magasins d'une même région.

Mais ici, l'employeur n'a pas mis de l'avant une telle unité. Il souligne que l'unité

qui ne regrouperait pas tous les employés irait à l'encontre de la paix industrielle mais cette préférence pour l'unité plus étendue ne saurait, à elle seule, écarter les unités par magasin. Le professeur MORIN englobe, sous ce titre, la viabilité de l'unité. Il est évident qu'un trop grand nombre d'accréditations distinctes dans une même entreprise peut imposer la répétition inutile du processus de la négociation et augmenter d'autant les occasions de conflits et aussi stimuler la surenchère entre groupes comme le souligne le professeur MORIN. Mais ici, nous sommes en présence d'une première demande d'accréditation et le Tribunal est loin d'être convaincu qu'elle ne peut être concluante, voire même qu'à l'usage, il ne s'avérera pas opportun pour les parties, si d'autres accréditations sont accordées, de procéder à un regroupement. Il serait peut-être utile que les commissaires du travail et le Tribunal aient un pouvoir clair de procéder à un tel regroupement lorsque la situation évolue. Peut-être qu'avec un tel pouvoir, la question soulevée des unités par établissement et des unités régionales prendrait une tout autre dimension et que serait moins contesté le droit pour les salariés d'un magasin de se syndiquer, quitte à procéder à un

regroupement lorsque des salariés d'autres magasins décideraient de le faire aussi.

Ce critère milite en faveur d'une unité plus grande sans exclure l'unité par magasin.

- - -

Comme le Tribunal l'a souligné, l'étude de ces différents critères doit se faire dans le cadre de l'entreprise visée. Il appert ici que l'étude globale de ces critères, via la viabilité du groupe, permet la reconnaissance d'un tel groupe distinct dans les circonstances révélées par l'enquête.

Le procureur de l'appelante fait grand état de la décision du Tribunal dans l'affaire Pascal comme représentant un cas similaire. Dans cette affaire le Tribunal a confirmé une décision d'un commissaire du travail ne reconnaissant pas comme un groupe approprié les employés d'un seul établissement. Il faut d'abord rappeler que le syndicat avait soumis cinq requêtes distinctes en accréditation pour cinq quincailleries de la région métropolitaine où l'employeur en exploite quatorze.

Il faut rappeler aussi que de 1967 à 1978, l'entreprise avait été accréditée et que l'unité regroupait tous les salariés de l'employeur travaillant dans la région métropolitaine.

Il est exact que, dans cette entreprise, il y avait un haut degré d'intégration de structure et de fonctionnement, que les conditions de travail étaient standardisées, que les heures d'ouverture étaient sensiblement les mêmes, que les postes de travail dans les différents magasins étaient similaires, que, pour ce qui est des cadres, il y avait une transférabilité fréquente mais qu'il n'y avait pas de mutations régulières, que l'embauche et les mises à pied originaient du siège social. Il semble que, dans cette décision, on a surtout retenu qu'en matière d'unité de négociation, le Tribunal n'interviendra pas dans l'appréciation du commissaire, à moins d'y voir des erreurs manifestes. Peut-être, dans le présent cas, aurait-il fait de même. Il ressort de cette décision, notamment à la page 5, qu'en appliquant les principaux critères, l'on devrait arriver à une seule conclusion quant au groupe approprié, ce qui exclut automatiquement un autre groupe approprié. Ici, le Tribunal est d'avis que pourrait être appropriée une accréditation par

établissement comme pourrait être appropriée une accréditation regroupant tous les établissements d'une même région. C'est ce à quoi en arrivent les principaux organismes déterminant les unités de négociation, que ce soit ici ou ailleurs.

Dans Pascal, il est dit que le Tribunal n'avait pas à suivre la position retenue par le Conseil canadien des relations de travail dans les entreprises bancaires, qui a retenu des accréditations par succursale à cause des difficultés de syndicalisation. Dans Pascal toujours, on souligne que la syndicalisation des commerces au détail au Québec ne fait pas face aux mêmes problèmes.

Cette approche globale est peut être correcte, mais ici, malgré le contexte général des accréditations dans le commerce au détail en 1990, l'appelante, qui possède plusieurs magasins, était toujours en dehors de ce contexte de syndicalisation. La demande d'accréditation par succursale, dans un contexte de champ libre, est le premier jalon posé et, éventuellement, il y aura peut-être des unités de négociation régionales, mais il n'y a aucune raison pour que le Tribunal ne

reconnaisse pas comme groupe approprié l'unité du magasin de Vanier.

En définitive, et le Tribunal rejoint en cela le commissaire, l'unité ici demandée s'avère appropriée, notamment parce que, dans le commerce au détail, il est constant de voir de telles unités par magasin, du moins au début de la syndicalisation dans une entreprise. C'est ici qu'entrent en ligne de compte les buts du Code. Le fait que le groupe de salariés du magasin de Vanier soit assez homogène, qu'il n'existe pas, en pratique, de mobilité de main d'oeuvre entre les magasins, que ce type d'unité apparaît viable au sein de l'entreprise de l'appelante, amène le Tribunal à confirmer la décision du commissaire de reconnaître comme groupe distinct les salariés travaillant dans ce magasin, sous réserve des assistants-gérants.

C - LES ASSISTANTS-GÉRANTS

Ils sont deux. Il est peu important que l'un de ceux-ci soit appelé stagiaire ou assistant-gérant eu égard à la conclusion à laquelle le Tribunal en arrive. Le procureur de l'appelante soutient, dans un premier temps, qu'ils

ne sont pas des salariés au sens du Code puisqu'ils possèdent des pouvoirs de direction, qu'ils ont, en réalité, les mêmes pouvoirs que le gérant lorsque celui-ci est absent, ce qui est fréquent puisque le magasin est ouvert six jours/semaine plus deux soirs. Comme il faut, sur place, un représentant de la gérance, il soutient que les assistants-gérants, comme le gérant, ne sont pas des salariés au sens du Code, mais bien représentants de l'employeur. Ils voient à l'établissement des cédules de travail, ils sont consultés quant à l'évaluation des employés. Les assistants gérants sont parfois, et de façon régulière, les seuls en autorité dans le magasin, donc, pour lui, ils sont des représentants de l'employeur. Ils représentent même l'employeur vis-à-vis de la clientèle en ce sens que ce sont eux qui verront à recevoir toute plainte des consommateurs.

Par ailleurs, si le Tribunal devait, comme le commissaire, les reconnaître salariés, il prétend qu'ils ne doivent pas être dans la même unité de négociation parce qu'ici, il n'y a manifestement aucune communauté d'intérêt entre eux et les autres salariés. Ils n'ont pas les mêmes horaires, ils n'ont pas les mêmes traitements, ils sont payés à la semaine, il n'y a aucune

interchangeabilité, ils évaluent les salariés, ils sont dans une ligne de promotion tout à fait différente. Un individu est d'abord engagé comme stagiaire, il apprend ce que sont les fonctions de direction, il peut devenir assistant-gérant, gérant, coordonnateur, voire même accéder à de hauts postes. Il souligne qu'il y a parfaite identité de fait avec la décision du juge BEAUDRY rendu dans Greenberg Department Stores (1962) Limited c. Union des employés de commerce, Local 501, R.C.I.A., 12 mai 1977, T.T. District de Montréal 500-28-000157-776.

Le Tribunal estime que le commissaire a eu raison de déclarer les deux assistants-gérants comme étant des salariés au sens du Code. Comme souligné plus haut, il fut affirmé que même le gérant ne pouvait dépenser plus de cinq dollars (5 \$) sans une autorisation du siège social. Le Tribunal conçoit qu'un magasin doit avoir un représentant de l'employeur pour bien fonctionner. Ici, les employés relèvent généralement du gérant qui voit à la fixation de leurs horaires, à autoriser les absences, à voir au bon fonctionnement du magasin. Quant aux assistants-gérants, ils font surtout du travail manuel, des assignations de tâches et remplacent le gérant lorsqu'il est absent mais il

ressort de la preuve qu'ils ne prennent aucune décision liant, de façon importante, le siège social. Tout est vérifié, contre-vérifié et autorisé. Ils sont, tout au plus, des chefs d'équipe, du moins dans l'état actuel des choses.

Par ailleurs, le syndicat ayant opté pour une unité de négociation pour la magasin de Vanier, il ressort que les assistants-gérants n'ont pas la même communauté d'intérêt que les autres salariés. En effet, ils ne sont pas dans la même ligne de promotion, leurs fonctions ne sont pas interchangeable, voire même il a été établi qu'ils sont transférés de magasins et qu'ils n'ont pas le choix d'accepter. Il ressort de la preuve que l'appelante est ainsi structurée que les stagiaires, les assistants-gérants et les gérants forment une classe à part et que notamment, les stagiaires et les assistants-gérants sont engagés pour éventuellement devenir gérants s'ils font l'affaire. Il a même été établi qu'aucun gérant chez l'appelante ne provient de l'extérieur. Il faut d'abord avoir été stagiaire ou assistant-gérant. Le Tribunal est en accord avec ce que disait le juge BEAUDRY, dans l'affaire Greenberg ci-haut citée:

De l'ensemble des témoignages et des documents produits, il résulte que les hommes de plancher forment une catégorie bien spéciale de salariés, généralement connue sous le titre de "man in training", dont les conditions de travail sont analogues à celles des assistants-gérants pour la raison bien simple qu'ils sont précisément engagés pour devenir des assistants-gérants. Contrairement aux autres salariés, vendeurs, caissiers, préposés à l'entretien ou vérificateurs de marchandise, les hommes de plancher sont mobiles en ce sens qu'ils peuvent régulièrement être transférés d'un magasin à un autre pour leur permettre de parfaire leur entraînement comme assistant-gérant ou gérant de magasin. Ils sont en général embauchés précisément pour devenir assistant-gérant. Ils ont les mêmes heures de travail que les assistants-gérants et la politique de "bonis" s'applique aux hommes de plancher de la même manière qu'aux assistants-gérants.

Ajoutons à tout cela que les nombreuses accréditations visant les entreprises de même type excluent régulièrement les statigaires et les assistants-gérants d'une telle unité, ce qu'il y a aussi lieu de faire ici.

D - L'EMPLOYÉE DE BUREAU

Dans sa requête pour permission d'en appeler, le procureur de l'appelante a demandé

que l'employée de bureau soit aussi exclue de l'unité. A l'audience, il n'a pas insisté outre mesure et ça se comprend. Il est indéniable que l'employée de bureau est une salariée au sens du Code et il apparaît tout aussi indéniable qu'on ne peut l'exclure sans multiplier ici, à outrance, les unités de négociation. Elle peut fort bien être dans le même groupe que les autres salariés.

IV - CONSIDÉRATIONS FINALES

Ce jugement est long, il le serait trop s'il s'agissait simplement de disposer de la présente affaire. A titre de tribunal d'appel spécialisé, il arrive que le Tribunal doive faire le point sur un sujet donné. Comme le soulignait récemment le juge GONTHIER, de la Cour Suprême, dans Commission des affaires sociales c. Noémi TREMBLAY, 28 février 1992, dossier numéro 21-651, l'élaboration d'un courant jurisprudentiel se fait suite à un ensemble de décisions. Ainsi, un tribunal peut rendre un certain nombre de jugements divergents avant qu'un consensus ne se dégage naturellement. Ce processus est un peu long, mais il assure cependant l'indépendance du décideur. Au niveau de

l'application des dispositions du Code du travail, une éventuelle cohérence pourrait probablement être atteinte plus rapidement si, de façon claire, le Tribunal avait le pouvoir de siéger en formation.

Par le présent jugement, le Tribunal espère que prendront fin les tentatives de certains employeurs, ou leurs représentants, d'intervenir dans l'enquête des commissaires concernant le caractère représentatif, demandes dont l'un des effets est de causer souvent de longs délais dans l'octroi de certaines accréditations. Il souhaite, de plus, diminuer le nombre de contestations basées sur l'unité de négociation par magasin qui, en champ libre, s'avérera rarement non appropriée. A cet égard, un pouvoir de réaménagement des unités de négociation éviterait peut-être de telles contestations.

Le Tribunal, en relisant l'arrêt Paquet, de la Cour Suprême, plus haut cité, a jugé utile de citer ce que disait le juge PIGEON à la page 1050:

Ce fut le 8 septembre 1964 que l'Association intimée demanda l'accréditation. Cette demande fut bloquée pendant près de quatre ans par des procédures de l'employeur

qui se sont avérées mal fondées et qui, dès lors, l'étaient lors de la présentation de la requête en accréditation; l'ordonnance de la Commission rendue plus de quatre ans après cette requête aurait eu pour effet de priver irrémédiablement l'Association du bénéfice de cette requête et de l'obliger à tout recommencer après ce laps de temps presque fatal pour les fins du Code dont l'objet primordial est d'assurer la protection des travailleurs et le règlement rapide des conflits ouvriers. Aussi bien, ne paraît-il pas inutile de citer, - ne serait-ce que pour démontrer les graves dangers et conséquences d'un abus de juridiction ou d'un refus d'exercice de juridiction par l'appelante, d'une part, et, d'autre part, d'un exercice contraire à la jurisprudence, des recours prohibés par l'article 121 du Code du Travail, - ce passage du jugement de l'Honorable juge Paul Lesage qui accorda l'émission du bref introductif de l'instance en mandamus:

" Cette décision rendue le 3 juin 1968 remonte dans ses effets au 8 septembre 1964, date à laquelle la requête fut faite. L'on aperçoit facilement dans quelle situation difficile se trouve la requérane pour tous les gestes qu'elle a posés depuis 4 ans vis-à-vis les salariés qu'elle était supposée représenter mais qu'elle ne représentait pas si la décision est valable. Dès lors, il est facile de comprendre les raisons pour lesquelles le syndicat requérant cherche à démontrer que sa demande d'accréditation était valable, plutôt que de se pourvoir par de nouvelles requêtes selon la réserve qui a été faite dans la décision majoritaire"

Aujourd'hui, les délais pour obtenir une accréditation ne sont pas si longs, mais, dans certains cas, ils le sont encore trop. La présente requête fut déposée en juillet 1990. L'agent d'accréditation a soumis son rapport à la mi-septembre 1990, les parties furent convoquées devant le commissaire du travail pour le 26 novembre 1990. Il y eut plusieurs journées d'audience. Après avoir lu les notes sténographiques des audiences, le Tribunal constate que la preuve est assez simple, et non contestée pour l'essentiel. Une conférence, de style conférence préparatoire, de même que la fixation des audiences à des dates plus rapprochées, auraient probablement réduit sensiblement les délais.

Quant aux délais devant le Tribunal, la requête pour permission d'en appeler n'a été entendue que le 13 janvier 1992 à cause de la période des Fêtes, la décision du commissaire ayant été rendue le 16 décembre. La requête fut accordée ce même 13 janvier et l'audition de l'appel fut fixée au 19 février. Cependant, elle a dû être reportée puisque le Procureur général est intervenu après avoir reçu l'avis prévu à l'article 95 du Code du

travail. L'appel a été entendu les 25, 30 et 31 mars.

Pour ce qui est de la suite, elle n'appartient plus au Tribunal, mais la lecture des propos du juge PIGEON l'amène à souhaiter que le législateur examine la situation qui découle de l'utilisation, qui semble abusive si on examine les résultats, des recours à l'évocation.

Dans la suite du mouvement de déssexualisation des termes, le Tribunal a jugé utile d'employer la formule "toutes les personnes" pour décrire l'unité de négociation, tout en précisant qu'il ne veut pas en faire nécessairement un modèle.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

ACCUEILLE en partie l'appel;

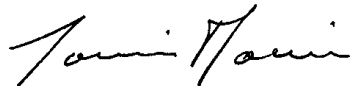
ACCREDITÉ: Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 503

POUR REPRÉSENTER: "toutes les personnes salariées au sens du Code du travail, à l'exception des assistants-gérants et des stagiaires"

DE: Magasins Wise Inc.
845, rue Deslauriers
Montréal
H4N 1X3

Établissement visé:

Magasins Wise Inc.
425 rue Soumande
Vanier
G1M 2X6



LOUIS MORIN
Juge en chef
Tribunal du travail

A N N E X E - A

JURISPRUDENCE CITÉE

PREMIERE PARTIE: LE CARACTERE REPRESENTATIF

Par l'appelante

- 1 - Jean-Claude Moisan et al c. Charles Devlin et Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie, C.S.M. 500-05-005235-914
- 2 - Cuddy Chicks Limitée c. Commission des Relations de Travail de l'Ontario et al (1991) 2 R.C.S. 5
- 3 - Cuddy Chicks Ltd c. Ontario Labour Relation Board, 62 D.L.R. (4th) 125 (Cour d'Appel d'Ontario)
- 4 - Commission d'Emploi du Canada c. Tétreault - Gadoury (1991) 2 R.C.S. 22
- 5 - Douglas Kwartley Faculty c. Douglas College (1990) 3 R.C.S. 570
- 6 - McLeod c. Egan (1975) 1 R.C.S. 517
- 7 - Lina Lagacé c. Union des Employés de Commerce Local 504 (1988) R.J.Q. 1791 (C.A.)
- 8 - Tessier c. Ouvriers Unis du Caoutchouc, Liège, Linoleum et Plastique d'Amérique, Local 919 (F.A.T. - C.O.I. - C.T.C. - F.T.Q.) et Jacquelin Couture (1984) C.S. 1063
- 9 - Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec c. Procureur Général du Québec (1988) T.T. 218
- 10 - Association des employés de Pyradra Inc. c. Pyradia Inc. (1987) T.T. 382
- 11 - Cancot Industries Inc. c. Ouvriers Unis du Caoutchouc, Liège, Linoleum et Plastique d'Amérique, Local 1130 (1989) T.T. 424

- 12 - Syndicat des chargés de Cours de l'Université de Montréal (C.S.N.) c. Université de Montréal, C.A.M. 500-09-000571-844
- 13 - Distribution aux Consommateurs Limitée c. Union des Employés de Commerce, Local 503 et al (1988) T.T. 54
- 14 - Turcotte c. Ministère du Travail (1987) C.A.I. 317
- 15 - Plastiques M & R Inc. c. Ministère du Travail et Union des Employés de Service, local 328, Commission d'accès à l'information Dossier 89-01-69
- 16 - Control Data Canada Ltée c. Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de Telestar (C.S.N.) (1989) T.T. 344
- 17 - Rodriguez c. Bibeault et al (1986) R.J.Q. 2243
- 18 - Location de voitures compactes (Québec) Ltée c. Raphael R. Gareau et al C.S.M. 500-05-012658-843
- 19 - Landshire Manufacturing Inc. c. Syndicat des Salariés(es) de Landshire (C.S.D.) et Micheline Brûlé 1989 T.T. 33
- 20 - Commissaire Général du Travail c. Hôpital de Montréal pour enfants, C.A.M. 500-09-000995-845
- 21 - Union des Employés de Commerce, local 503 c. Union des Employés de Restauration du Québec, Local 104, C.A.Q. 200-09-000631-819
- 22 - Manitoba (P.G.) c. Metropolitan Stores Ltd (1987) 1 R.C.S. 110
- 23 - United Steelworkers of America and Continental Can Company of Canada Ltd (1964) R.D.T. 65
- 24 - Cie d'Ingénierie Brock Ltée c. Juge Robert Burns et al (1986) R.J.Q. 182 (C.S.)
- 25 - Industries Plastiques Polar Ltée c. Juge Robert Burns et al (1986) R.J.Q. 2211 (C.S.)

- 26 - Syndicat Canadien de la Fonction Publique c. Conseil des Services essentiels et Procureur Général du Québec (1989) R.J.Q. 2648 (C.A.)
- 27 - Commission Scolaire St-Hyacinthe et al c. Commission des droits de la Personne et Rachel Dionne (1983) 4 C.H.R.R. 1275 (C.S.)
- 28 - Coffin c. Bolduc (1988) R.J.Q. 1307 (C.S.)
- 29 - Ford c. Québec (P.G.) (1988) 2 R.C.S. 712
- 30 - Johnson c. Commission des Affaires sociales et Procureur général du Québec (1984) C.A. 61
- 31 - Carmel Patry c. Barreau du Québec (1991) R.J.Q. 2366 (C.S.)
- 32 - Centre Hospitalier Régina Ltée c. Commission des Droits de la Personne (1985) C.S. 937
- 33 - Michel Lorange et Pierre Leblanc c. Union des Employés de Commerce, local 501 et Vogue Plastics Inc. (1978) T.T. 250
- 34 - Commission des droits de la personne du Québec c. Beauport (Ville de) (1981) C.P. 292
- 35 - Sa Majesté la Reine c. Big M. Drug Mart Ltd et Procureur général du Canada (1985) 1 R.C.S. 295
- 36 - Cabre Exploration Ltd and Arndt; Attorney General of Alberta Intervenor, 28 D.L.R. (4th) 747 (Alta Q.B.)
- 37 - Cabre Exploration Ltd and Arndt; Attorney General of Alberta Intervenor, 51 D.L.R. (4th) 451 (Alta Q.B.)
- 38 - Rudolf Wolff & Co Ltd and Noranda Inc. c. Sa Majesté la Reine du Chef du Canada (1990) 1 R.C.S. 695
- 39 - Irwin Toy Ltd c. Procureur Général du Québec (1989) 1 R.C.S. 927

- 40 - Edmonton Journal c. Alberta (P.G.) (1989)
2 R.C.S. 1326
- 41 - Andrews c. Law Society of British-Columbia
(1989) 1 R.C.S. 143
- 42 - R. c. Turpin (1989) 1 R.C.S. 1296
- 43 - Institut Professionnel de la Fonction
publique du Canada c. Territoires du Nord-
Ouest (Commissaire) (1990) 2 R.C.S. 367
- 44 - Renvoi relatif à la Public Service Employee
Relations Act (Alb) (1987) 1 R.C.S. 313
- 45 - Union Internationale des employés de
services, local 333 c. Napawin District
Staff Nurses Association et al (1975) 1
R.C.S. 382
- 46 - R. c. The Wholesale Travel Group Inc.
(1992) 84 D.L.R. (4th) 161
- 47 - Réal Cardinal c. Directeur de
l'Établissement Kent (1985) 2 R.C.S. 643
- 48 - Municipalité du Canton d'Innisfil c.
Municipalité du Canton de Vespra (1981) 2
R.C.S. 145

Par le procureur général

- 49 - Compagnie d'ingénierie Brock Ltée c. Juge
Robert Burns (1986) R.J.Q. 182 (C.S.)
- 50 - Conseil canadien des relations du travail -
et- Transair Limited (1977) 1 R.C.S. 722
- 51 - Control Data Canada Ltée c. Syndicat des
travailleuses et travailleurs de Télétron
(C.S.N.) (1989) T.T. 344
- 52 - Les Industries Plastiques Polar Ltée c. M.
le juge Robert Burns (1986) R.J.Q. 2211
(C.S.)

- 53 - Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des services essentiels (1989) R.J.Q. 2648 (C.A.)
- 54 - La Ferme Carnaval Inc. c. Tribunal du Travail (1986) D.L.Q. 241
- 55 - Valente c. La Reine (1985) 2 R.C.S. 673
- 56 - Nantais c. Bolduc (1988) R.J.Q. 2465 (C.S.)
- 57 - Coffin c. Bolduc (1988) R.J.Q. 1307 (C.S.)
- 58 - Valois c. Universal Spa Ltée (1987) R.J.Q. 296 (C.A.)
- 59 - Services Asbestos Canadien (Québec) Ltée c. Commission de la construction du Québec (1989) R.J.Q. 1564 (C.S.)
- 60 - Habitat Claunajo Inc. c. Gilles Gaul et al C.S., 200-05-003151-896
- 61 - Taverne Le Relais Inc. c. Régie des permis d'alcool du Québec (1989) R.J.Q. 2490 (C.S.)
- 62 - Procureur Général du Québec c. Lippé (1990) R.J.Q. 2200 (C.A.)
- 63 - R. c. Lippé (1991) 64 C.C.C. (3d) 513
- 64 - G.E. Hamel c. Cournoyer et al (1989) R.J.Q. 2767 (C.S.)
- 65 - Mohammad c. Canada (1989) 2 F.C. 363
- 66 - Vachon c. La Reine, C.A. 240-10-000105-895, 17 décembre 1991
- 67 - Ditler Brothers Games Ltd c. La Commission de la santé et de la sécurité du travail C.S. Montréal 500-05-016332-908, J.E. 91-1220
- 68 - Forget c. Procureur général du Québec (1988) 2 R.C.S. 90
- 69 - Garderie Blanche-Neige Inc. c. L'Office des services de garde à l'enfance (1987) D.L.Q. 17

- 70 - Edmonton Journal c. Alberta (P.G.) (1989)
2 R.C.S. 1326
- 71 - Andrews c. Law Society of British Columbia
(1989) 1 R.C.S. 143
- 72 - R. c. Turpin (1989) 1 R.C.S. 1296
- 73 - R. c. Edward Books (1986) 2 R.C.S. 713
- 74 - Renvoi relatif au paragraphe 94(2) de la
Motor Vehicle Act (Colombie-Britannique)
(1985) 2 R.C.S. 486
- 75 - Renvoi relatif au Code criminel (Man.)
(1990) 1 R.C.S. 1123
- 76 - Bibeault c. McCaffrey; Vassard c.
Carrier (1984) 1 R.C.S. 176

LISTE DES JUGEMENTS CONFIRMANT QUE L'ARTICLE 15 DE LA
CHARTRE CANADIENNE NE S'APPLIQUE PAS AUX CORPORATIONS

- 77 - Association des détaillants en alimentation
du Québec c. Ferme Carnaval Inc. (1986)
R.J.Q. pp. 2513 à 2533 (C.S.)
- 78 - Vilamar c. Sparling (1987) R.J.Q. 2186,
pp. 2186 à 2193 (C.S.)
- 79 - Garderie Blanche-Neige Inc. c. Office des
services de garde à l'enfance (1987) D.L.Q.
17, à la p. 21 (C.S.)
- 80 - Syndicat canadien de la fonction publique
c. Procureur général du Québec (1986)
R.J.Q. 2983, à la p. 3035 (C.S.)
- 81 - Ferme Carnaval c. Tribunal du travail
(1986) D.L.Q. 241, à la p. 245 (C.S.)
désistement en appel le 29 décembre 1986
- 82 - Weinstein c. Minister of Education for
British Columbia (1985) 5 W.W.R. 724, à la
p. 736 (B.C.S.C.)
- 83 - Surrey Credit Union c. Mendora (1986) 19
C.R.R. 230, à la p. 232 (B.C.S.C.)

- 84 - Re Homemade Winecrafts (Canada) Ltd c. A.G. of British Columbia (1986) 26 D.L.R. (4th) 468, aux pp. 471, 472 (B.C.S.C.)
- 85 - K Mart Canada Ltd c. Millmink Developments Ltd (1987) 31 D.L.R. (4th) 135, aux pp. 148, 149 (H.C. Ont.)
- 86 - Attorney General of Canada and the National Antipoverty Organization et al C.A.F. 15 mai 1989
- 87 - Smith, Kline & French Laboratories c. A.G. of Canada (1986) 1 C.F. 274 appel rejeté (1987) 2 C.R. 259, requête en autorisation de pourvoi refusé le 9 avril 1987

ANNEXE - A

JURISPRUDENCE CITÉE

DEUXIEME PARTIE: L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET LES PERSONNES QU'ELLE VISE

Par l'appelante

- 88 - Distribution aux consommateurs Limitée c. Union des employés de commerce, Local 503 (1988) T.T. 54
- 89 - J.A. Norris Canada Inc. c. Vitriers Travailleurs du verre, local 1135 de la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes (1991) T.T. 47
- 90 - Union des employés de commerce, local 502 c. J. Pascal Inc., juge Bernard LESAGE, 8 août 1984, T.T. 500-28-000150-847
- 91 - Union des employés de commerce, local 502 c. J. Pascal Inc. 84T-237 (C.T.)
- 92 - Union des employés de commerce, local 502 c. J. Pascal Inc. 86T-818 (C.S.)
- 93 - Transport Jean-Guy Fortin Limitée c. Teamsters du Québec, chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 60, juge Bernard LESAGE, 17 décembre 1980, T.T. 200-28-000106-804
- 94 - Pinkerton du Canada Limitée c. Union des employés de service, local 298 (1973) T.T. 279
- 95 - Pinkerton du Canada Limitée c. Union des employés de service, local 298 (1974) T.T. 399
- 96 - Propane M & M Inc. c. Syndicat des employés de Propane M & M (CSN) 1972) T.T. 96

- 97 - Automobile et Touring Club du Québec c. Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) 87T-490 T.T.
- 98 - L'Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars, local 31 (F.T.Q.) c. Entreprises M.C.D. Québec, Monsieur Raphael R. GAREAU, 12 août 1980, B.C.G.T. Dossier: M-19169-01, Affaire: MR-011-11-79
- 99 - Restaurant Scott Québec c. Union des employés de commerce, local 502 (T.U.A.C.) 88T-496 T.T.
- 100 - Garage Guay Pontiac Buick Inc. c. Le Syndicat des employés de garage de Charlevoix-Est (C.S.N.) (1981) 1 Can LRBR, 92
- 101 - Service, office and retail workers Union of Canada c. Canadian Imperial Bank of Commerce (1977) CLRB 99
- 102 - Canadian Union of Bank employees c. Bank of Nova Scotia (1977) CLRB 126
- 103 - L'Union internationale des employés de commerce c. La Banque de Montréal (1978) C.C.R.T. 26di, 591
- 104 - Greenberg Department Stores (1962) Limited c. Union des employés de commerce, Local 501, R.C.I.A., juge René BEAUDRY, 12 mai 1977, T.T. 500-28-000157-776
- 105 - Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Les Aliments Supra Inc., Monsieur Michel DENIS, 7 janvier 1992, B.C.G.T. Dossier: AM9101S017, CAS: CM9101S108
- 106 - Commis de détail c. C.R.T. (1971) R.C.S. 1043

Par le syndicat intimé

- 107 - Jay Norris Canada Inc. c. Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes (1991) T.T. 47

- 108 - Syndicat des salariés des produits progressifs Ltée (CSD) c. Produits progressifs Ltée (1981) T.T. 294
- 109 - Syndicat des employés des écoles Peter Hall (CEO) c. Ecole Peter Hall Inc. (1981) T.T. 251
- 110 - Restaurants Scott Québec c. Union des employés de commerce, local 502 (T.U.A.C.) 88T-496 T.T.
- 111 - Le Syndicat national des employés de Sicard (C.S.N.) et als c. L'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles (116) et L'Association internationale des machinistes (1965 R.D.T. 353
- 112 - Levi Strauss Canada Inc. c. Conseil régional du Québec et de l'est de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (1982) T.T. 319
- 113 - Syndicat des téléphonistes de Servco (C.S.N.) c. Servco Québec Inc. 86T-469, C.T.
- 114 - Farbec Inc. c. Union des employés de service, section locale 800 88T-977, T.T.
- 115 - Monsieur Muffler Limitée c. Syndicat des travailleurs de Monsieur Muffler (CSN) (1985) T.T. 297
- 116 - Groupe T.C.G. (Québec) Inc. c. Le Tribunal du travail 86T-320, C.S.
- 117 - L'Hôtel-Dieu d'Arthabaska c. Le Syndicat des employés d'hôpitaux et d'hospices du comté d'Arthabaska (1970) T.T. 31
- 118 - Syndicat des travailleurs(euses) d'alimentation D.P. Plouffe Inc. (C.S.N.) c. Alimentation D.P. Plouffe Inc. 90T-339, C.T.

A N N E X E - B

DOCTRINE CONSULTÉE PAR LE TRIBUNAL

PREMIERE PARTIE: LE CARACTERE REPRESENTATIF

- 1 - Les Chartes des droits et les relations industrielles, par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval 1988
- 2 - Droit constitutionnel, 2è édition, par Henri BRUN et Guy TREMBLAY, Les éditions Yvon Blais Inc.
- 3 - Canada Labour Relations Board Policies and Procedures, par Claude H. FOISY, Daniel E. LAVERY et Luc MARTINEAU, Les éditions Butterworths
- 4 - Chartes des droits de la personne, Alter Ego 1989, 3è édition, par Henri BRUN, Les éditions Wilson & Lafleur
- 5 - Droit administratif, 3è édition, Volume 3, Les Chartes, par Patrice GARANT, Les éditions Yvon Blais Inc.
- 6 - Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec, sous la direction de Rodrigue BLOUIN, Les Chartes des droits et libertés et le monopole syndical pour l'association de salariés majoritaire, par Robert TOUPIN, p. 363, Les éditions Yvon Blais Inc.
- 7 - De la Charte québécoise des droits et libertés: origine, nature et défis, La constitutionnalisation progressive de la Charte des droits et libertés de la personne, par Jacques-Yvan MORIN, p. 25, La Revue juridique Thémis, 1987
- 8 - Petit manuel de guerilla patronale-syndicale: effets de la Charte canadienne des droits et libertés sur le Code du travail, par Marie-France BICH, Revue du Barreau / Tôme 47, numéro 5 / Novembre-Décembre 1987, p. 1097

DEUXIEME PARTIE: L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET LES
PERSONNES QU'ELLE VISE

- 9 - Code du travail du Québec, Alter Ego 1991, 5^e édition, par Pierre LAPORTE, Les éditions Wilson & Lafleur
- 10 - Canadian Labour Law, par George W. ADAMS, Chapitre 5: The Labour relations board, Canada Law Book Inc. 1985
- 11 - Le droit du travail du Québec, pratiques et théories, par Robert P. GAGNON, Les éditions Yvon Blais Inc.
- 12 - Rapports collectifs du travail, 2^e édition, par Fernand MORIN, Les éditions Thémis
- 13 - Ontario Labour Relations Board Practice, par Jeffrey SACK et Martin LEVINSON, Les éditions Butterworths
- 14 - Collective Bargaining Law in Canada, par A.W.R. CARROTHERS, Les éditions Butterworths 1985
- 15 - La détermination du cadre approprié des groupements de négociation, par Les Commissions de relations du Travail, Edward E. HERMAN, Ministère du Travail du Canada, Direction de l'économique et des recherches, Novembre 1988
- 16 - Droit du travail, Deuxième édition, par Robert P. GAGNON, Louis LeBEL et Pierre VERGE, Les Presses de l'Université Laval 1991
- 17 - The Appropriate Bargaining Unit, Geographic Proximity, and The "Nearest Neighbor": An Alternative Analysis, par Robert J. AALBERTS, July 1990 Labor Law Journal p. 424
- 18 - The Appropriate Bargaining Unit, The Need for Policy Consistency by Canadian Labour Boards, par David C. McPHILLIPS, 1988 Relat. ind., vol. 43, n° 1

A N N E X E - C

DOCTRINE CITÉE PAR LE TRIBUNAL

- 1 - Canadian Labour Law, par George W. ADAMS, Chapitre 5: The Labour relations board, Canada Law Book Inc. 1985
- 2 - Rapports collectifs du travail, 2^e édition 1991, par Fernand MORIN, Les Éditions Thémis
- 3 - Droit du travail, Deuxième édition, par Robert P. GAGNON, Louis LeBEL et Pierre VERGE, Les Presses de l'Université Laval 1991
- 4 - The Appropriate Bargaining Unit, The Need for Policy Consistency by Canadian Labour Boards, par David C. McPHILLIPS, 1988 Relat. ind., vol. 43, n° 1
- 5 - Code du travail du Québec, Alter Ego 1990, par Pierre LAPORTE, Les Éditions Wilson & Lafleur
- 6 - La détermination du cadre approprié des groupements de négociation, par Les Commissions de relations du Travail, Edward E. HERMAN, Ministère du Travail du Canada, Direction de l'économique et des recherches, Novembre 1988
- 7 - The Appropriate Bargaining Unit, Geographic Proximity, and The "Nearest Neighbor": An Alternative Analysis, par Robert J. AALBERTS, July 1990 Labor Law Journal p. 424

A N N E X E - D

JURISPRUDENCE CITÉE PAR LE TRIBUNAL

PREMIERE PARTIE: LE CARACTERE REPRESENTATIF

- 1 - Blanchard c. Contrôle Data Canada Ltée (1984) 2 R.C.S. 476
- 2 - Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail (1984) 2 R.C.S. 412
- 3 - Syndicat national des employés de la Commission scolaire régionale de l'Outaouais (CSN) c. Union des employés de service, local 298 (FTQ) (1984) 2 R.C.S. 1048
- 4 - Cuddy Chicks Ltd c. Commission des Relations de Travail de l'Ontario et al (1991) 2 R.C.S. 5
- 5 - Commission d'Emploi du Canada c. Tétreault - Gadoury (1991) 2 R.C.S. 22
- 6 - Association des employés de Pyradia c. Pyradia Inc. T.T. 382
- 7 - Andrews c. Law Society of British Columbia (1989) 1 R.C.S. 143
- 8 - R. c. Turpin (1989) 1 R.C.S. 1296
- 9 - Hunter c. Southam Inc. (1984) 2 R.C.S. 145
- 10 - R. c. Edwards Books (1986) 2 R.C.S. 713
- 11 - Patry c. Barreau du Québec (1991) R.J.Q. 2366
- 12 - Distribution aux consommateurs Ltée c. Union des employés de commerce, local 503 (1988) T.T. 54
- 13 - P.P.D. Rim Spec. Inc. c. Girouard, 16 octobre 1990, T.T. 500-05-002644-902

- 14 - Big "O" Train Tile Co. Ltd c. Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie, Section locale 151 (1987) D.L.Q. 443
- 15 - Villa Sainte-Geneviève (1986) Inc. c. Syndicat des salariés de la Villa Sainte-Geneviève (1988) T.T. 36
- 16 - Turcotte c. Ministère du Travail (1987) C.A.I. 317
- 17 - Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des services essentiels et Procureur Général du Québec (1989) R.J.Q. 2648
- 18 - Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal (C.S.N.) c. Université de Montréal C.A.M. 500-09-000571-844
- 19 - Conseil canadien des relations de travail et Transair Ltd (1977) 1 R.C.S. 722
- 20 - L'Institut professionnel de la Fonction Publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire) (1990) 2 R.C.S. 367
- 21 - Renvoi relatif à la "Public Service Employee Relations Act (Alb) (1987) 1 R.C.S. 313

DEUXIEME PARTIE: L'UNITÉ DE NÉCOCIATION ET LES PERSONNES QU'ELLE VISE

- 22 - Distribution aux consommateurs Ltée c. Union des employés de commerce, local 503 (1988) T.T. 54
- 23 - Pinkerton du Canada Ltée c. Union des employés de service, local 298, (1974) T.T. 399
- 24 - Union des employés de commerce, local 502 c. J. Pascal Inc. T.T. 500-28-000150-847, 8 août 1984

- 25 - Le Syndicat national des employés de Sicard (C.S.N.) et als c. L'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles (116) et L'Association internationale des machinistes (1965) R.D.T. 353
- 26 - Commis au détail c. Commission des Relations de travail du Québec (1971) R.C.S. 1044
- 27 - Union des commis du détail c. Pollack Limitée (1967) R.D.T. 378
- 28 - Greenberg Department Stores (1962) Limited c. Union des employés de commerce, Local 501, R.C.I.A., T.T. 500-28-000157-776, 12 mai 1977
- 29 - Commission des affaires sociales c. Noémi Tremblay, 28 février 1992, dossier 21-651