

TR IB UN AL DU TR AV AIL			
CAN ADA			
PRO VINC E DE QUÉ BEC			
DIV ISIO N DE MON TRÉ AL			
N°:	500-28- 000828-996		
DAT E: 16 fév rier 2000			

<p>GO ODY EAR CAN ADA INC.,</p> <p>a p p e a n t e</p> <p>c. MÉ TAL LUR GIS TES UNIS D'A MÉ RIQ UE, LO CAL 919,</p> <p>n t m é</p> <p>et SY NDI CAT CAN AD IEN DES COM MUN ICAT</p>			
---	--	--	--

- b. L'association de salariés mise en cause, soit la section locale du local 143 du S.C.E.P., est accréditée pour l'unité des cols bleus, essentiellement la maintenance. Elle s'est un temps intéressée au débat entre les parties principales en l'espèce, parce que l'employeur voulait ainsi lui ajouter trois salariés, mais a par la suite renoncé à soutenir cette position. L'un des salariés qui aurait été ainsi enlevé à l'intimé était le propre président Alain HOGUE de cette dernière.
- c. Le 22 avril 1996, l'intimé dépose une requête en accréditation ayant pour objet d'élargir son unité de négociation, en supprimant toutes les exclusions qui l'affectaient, tout en respectant l'unité cols bleus. Il propose le libellé suivant pour sa nouvelle unité lui ajoutant quelque quarante personnes:
- «Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception de ceux qui sont déjà couverts par l'unité de négociation des salariés de la production ou qui sont automatiquement exclus en vertu du Code du travail.»
- d. L'appelante soumet le 7 mai 1996, une contestation écrite longuement articulée, au cœur du présent conflit. Les paragraphes principaux sont les suivants;
- «11- Compte tenu de la démarcation qui a prévalu depuis 1971 entre d'une part, les postes inclus dans l'unité de négociation, d'autre part les postes exclus, et compte tenu également de l'évolution des tâches au cours de cette même période, les titulaires de tous les postes textuellement exclus sont devenus et sont actuellement des gérants, surintendants, contremaîtres, et/ou représentants de l'intimé dans ses relations avec ses salariés.
- 14- Subsidièrement à ce qui précède, s'il s'avérait que certains des titulaires des postes et classifications mentionnées aux paragraphes 10, 11 et 12 ci-haut soient considérés comme des salariés (ce que conteste l'employeur), il devient alors déterminant de constater que depuis 1971 jusqu'à ce jour, ces titulaires ont été considérés comme des cadres et ont bénéficié de conditions de travail différentes de celles des membres de l'unité de négociation et n'ont développé aucune communauté d'intérêt avec ses membres;
- 18- Au surplus, l'employeur considère que certains postes qui ont jusqu'ici été considérés inclus dans l'unité de négociation comportent maintenant des responsabilités et attributions telles que leurs titulaires sont devenus des gérants, surintendants, contremaîtres ou représentants de l'intimé dans ses relations avec ses salariés (suit l'énumération de huit personnes dont trois ont l'occupation de commis de centres d'affaires).
- 19- En outre, l'employeur considère que les attributions et les responsabilités de certains postes et qui ont jusqu'ici été considérés inclus dans l'unité de négociation du requérant font maintenant partie de l'unité de négociation pour laquelle c'est le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 143, qui détient une accréditation.
- 22- Subsidièrement, s'il s'avérait que le requérant (ici l'intimé) détienne distinctement le caractère représentatif au sein du groupe qu'il cherche à ajouter à l'unité de négociation, il faudrait alors constater et conclure que ce groupe constitue en soi un groupe distinct qu'il serait inapproprié d'inclure dans l'unité globale.»
- e. Dans ses conclusions, l'employeur demande de reprendre le libellé du certificat d'accréditation de l'intimé pour maintenir toutes les exclusions d'origine, préciser que

les secrétaires privées sont des adjointes administratives, ajouter l'exclusion des commis de centres d'affaires, aussi celle des chefs de section et des concepteurs/technologues et du chef d'équipe au développement des matrices.

- f. Il demande également que le libellé du certificat d'accréditation du syndicat mis en cause soit modifié pour y inclure les postes enlevés à l'intimé, lesquels sont affectés au développement des matrices.
 - g. Le 18 juin 1996, le commissaire général du travail, à la suite de demandes conjointes en vertu de l'article 42 C. tr., suspend les négociations et l'exercice du droit de grève ou de lock-out entre l'appelant et l'intimé jusqu'à adjudication sur la requête selon l'article 25 C. tr.
 - h. Le 14 avril 1997, les deux associations de salariés en instance concluent une entente concernant tout le contentieux qui les opposait depuis 1995. Particulièrement le mis en cause renonce à se ranger du côté de l'employeur quant aux prétentions de ce dernier que sa propre accréditation doit maintenant couvrir les trois salariés affectés au développement des matrices (dont Alain HOGUE).
 - i. De multiples péripéties marquent la tenue des audiences concernant la contestation soumise par l'employeur à l'encontre de la requête en accréditation de l'intimé. S'ajoutent aux difficultés habituelles des conflits d'agenda, des problèmes de maladie tant de procureurs que du commissaire, la tentative d'une médiation par une représentante du Ministère, à telle enseigne qu'après trois ans et neuf jours d'audiences tenues à grands frais, l'on n'a traversé que l'étude complète du statut de trois personnes, soit les commis de centres d'affaires que l'employeur veut faire déclarer non salariés.
 - j. Le 28 mai 1999, l'intimé produit un désistement de sa requête en accréditation déposée le 22 avril 1996 et demande que le commissaire général du travail en prenne acte et rende une décision levant l'ordonnance émise en vertu de l'article 42 C. tr.
 - k. Dès le 31 mai 1999, les procureurs de l'appelante contestent certains des corollaires que l'intimé entend tirer du désistement syndical, affirmant qu'une partie ne peut par un désistement unilatéral priver une autre partie des recours qui se sont greffés à l'instance initiale. Il insiste pour que les positions patronales soient tranchées par une décision formelle comme il a formulé, quant à plusieurs postes, des positions qui s'assimilent à une demande reconventionnelle.
5. Le commissaire du travail décide comme suit, après avoir reçu des notes et autorités des parties:

«L'employeur, citant certaines décisions dans le secteur du droit de la famille, soutient que **"bien que la doctrine et la jurisprudence confirment qu'un désistement est un acte unilatéral qui appartient exclusivement à celui qui produit la procédure originale, une partie peut s'objecter à la recevabilité d'un désistement lorsque cet acte lui cause préjudice"**. Il ajoute que le dépôt de la requête en accréditation a fait naître un droit en sa faveur, soit celui de demander l'actualisation du libellé du certificat d'accréditation des Métallos. Aussi, il soutient qu'il a le droit fondamental de s'opposer au désistement et que ce désistement ne peut produire aucun effet avant qu'une décision ne soit rendue quant à son bien-fondé. Enfin, il ajoute que le désistement des Métallos constitue un abus de droit et, subsidiairement si le désistement est accueilli, il demande que je garde juridiction pour qu'il puisse réclamer des Métallos le remboursement des honoraires versés dans le présent dossier.

Il est bien possible que le droit de la famille, compte tenu de sa nature particulière, interdit qu'une partie, principalement en matière de divorce et de

séparation de corps, puisse se désister unilatéralement d'un acte de procédure lorsqu'il a fait naître un droit à l'autre partie.

En est-il de même en droit du travail? Le dépôt d'une requête en accréditation fait-il naître un droit à l'employeur qui puisse exister de lui-même? Je ne le crois pas. Le paragraphe c) de l'article 28 du Code du travail permet seulement à l'employeur de s'opposer au caractère approprié d'une unité de négociation. (Il peut aussi vouloir ou refuser l'inclusion de certains salariés dans l'unité de négociation lorsqu'il affiche la liste des salariés suivant les prescriptions de l'article 25 du Code du travail). Aussi, en champ libre, lorsque l'association de salariés se désiste de sa requête en accréditation il ne reste rien auquel l'employeur puisse s'opposer.

Toutefois, peut-il en être différemment lorsqu'il existe déjà une accréditation comme en l'espèce? L'employeur n'a certes plus aucune défense à faire valoir lorsque l'association de salariés renonce purement et simplement à représenter certains salariés qu'elle voulait ajouter à son unité de négociation. Reste les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle l'association de salariés est accréditée.

Lorsqu'une association de salariés est accréditée, le caractère approprié de l'unité de négociation a été reconnu par les parties elles-mêmes ou par un commissaire du travail. Ainsi, en situation de maraudage, un employeur ne peut remettre en question le caractère approprié de l'unité de négociation existante à l'égard d'une association de salariés accréditée, surtout si l'association de salariés qui maraude celle existante se désiste de sa requête en accréditation, exception faite de la possibilité, prévue à l'article 41 du Code, de demander de vérifier si une association de salariés représente toujours la majorité absolue des salariés. Il en va de même en l'espèce.

L'employeur peut tout au plus, comme le lui permet l'article 39 du Code du travail, demander que soit précisé la portée intentionnelle de l'unité de négociation pour savoir si elle vise ou non tel salarié ou si les attributions et responsabilité ont évolué de façon telle que le titulaire d'un poste est devenu un gérant, un surintendant, un contremaître ou un représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.

Dans le cadre d'une requête conjointe d'un employeur et d'une association de salariés en vertu de l'article 39, il est de jurisprudence maintenant établie qu'il est possible d'actualiser le libellé de l'unité de négociation à condition que les droits des tiers ne soient pas affectés. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'élargir la portée de l'unité de négociation, à moins que la demande ne soit faite à l'intérieur des délais prévus à l'article 22 pour déposer une requête en accréditation pour ladite unité de négociation.

Un employeur seul peut-il demander d'actualiser une unité de négociation? L'employeur peut certes formuler pareille demande si elle vise à modifier le libellé de l'unité de négociation pour en adapter la terminologie à la réalité présente de l'entreprise. Mais peut-il demander que l'unité de négociation soit modifiée, sous motif de son actualisation, pour en réduire la portée intentionnelle, que ce soit à l'intérieur ou non des délais de l'article 22 du Code? Référant à la jurisprudence du Tribunal du travail sur cette question, l'auteur Robert P. Gagnon écrit:

" **Les modifications à l'étendue des unités de négociation existantes**

sont demandées à l'occasion des périodes de remise en question de l'accréditation, selon les articles 22, 72 ou 111.3 du Code du travail. La jurisprudence du Tribunal du travail et des commissaires du travail a toujours conclu, en effet, à l'intangibilité en principe des unités de négociation hors ces périodes de remise en question de l'accréditation.

La demande de modification d'une unité de négociation doit être le fait d'une association de salariés; elle ne peut être formulée par l'employeur. "

Cela est suffisant pour affirmer, en l'espèce, que le dépôt du désistement des Métallos à l'égard de sa requête en accréditation du 22 avril 1996 a pour effet de replacer les parties dans l'état où elles étaient avant le dépôt de ladite requête, soit avec l'unité de négociation pour laquelle des Métallos sont accrédités depuis de nombreuses années. J'ajouterai que le simple fait de prendre acte de ce désistement constitue une adjudication qui suffit sans plus à mettre fin à la suspension des négociations et de l'exercice du droit de grève ou de lock-out pour les parties, ordonnée par le commissaire générale du travail le 18 juin 1996.

Il est certes loisible à Goodyear de demander qu'il soit décidé si les responsabilités et attributions de certains postes, visés par l'unité de négociation actuelle des Métallos, ont évoluées de façon telle que leur titulaire est aujourd'hui un représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés ou que son poste est dorénavant inclus dans l'unité de négociation du personnel de production de l'usine. Ce droit est totalement indépendant de la requête en accréditation des Métallos et Goodyear peut l'exercer en tout temps par le simple dépôt d'une requête à cet effet.

Ce n'est que suite au dépôt d'une requête de cette nature par l'employeur que les parties pourront être convoquées à une audience pour décider des questions soulevées dans ladite requête.

Enfin, il n'y a pas lieu de donner suite à la demande subsidiaire de l'employeur pour que je garde juridiction pour statuer sur un abus de droit et ordonner le remboursement des honoraires encourus, car le commissaire du travail n'a nulle compétence en pareille matière.

EN CONSÉQUENCE

de ce qui précède

Le soussigné

PREND ACTE

du désistement des MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE, LOCAL 919 à l'égard de leur requête en accréditation déposée le 22 avril 1996.»

MOTIFS DU JUGEMENT

6. Les principes qui régissent le désistement par une partie d'un acte de procédure, sont simples et bien connus. Sauf si l'on affecte l'ordre public ou les droits de la partie

adverse, il n'y a aucune exigence particulière et il suffit, pour l'organisme chargé d'en donner acte, de vérifier que la position provient bien de la partie dont origine la procédure. Dans une affaire de Brasserie Molson O'Keefe (n° 500-52-000086-934, 1993-10-25), mon collègue le juge Robert BURNS en fait une étude exhaustive, concluant à la validité d'un désistement unilatéral dès sa soumission, sous réserve d'en vérifier l'origine, tel que susdit. Le commissaire n'a aucune autre compétence que celle d'en donner acte. Il va de soi que je me rallie entièrement à ce principe général.

7. Il s'agit maintenant d'en voir l'application en l'espèce. Ce qui me paraît avoir brouillé les pistes est l'affirmation relevée dans la contestation écrite par l'appelant quant au désistement, du paragraphe suivant:

«La contestation de Goodyear ne se limite pas à contester le statut de salarié des titulaires de certains postes, mais comporte une demande expresse d'actualiser le libellé du certificat d'accréditation détenu par la section locale 919. Une telle demande se rattache directement à la requête en accréditation et en est indissociable.»

8. Il est exact que l'employeur avait fait une longue contestation bien articulée et fortement charpentée à l'encontre de la requête en accréditation de 1996. J'en ai cité les aspects principaux au début du présent jugement.

9. Bien qu'il soit parfois subtil de distinguer la configuration d'une unité de négociation, (laquelle est fondée sur des principes jurisprudentiels, dont la communauté d'intérêt des travailleurs que l'on veut regrouper est l'aspect crucial), du statut de salarié ou de celui de représentant de l'employeur des travailleurs visés, il est possible et il faut le faire. Lorsqu'on examine attentivement la contestation de l'employeur, il n'est aucunement question de remettre en cause des principes ayant conduit à la description de l'unité de négociation originaire de 1971. Tout ce qui est allégué est qu'en fonction de l'évolution des tâches, pour des motifs de progrès technologiques ou autres, certains postes d'abord exclus et d'autres d'abord inclus dans l'unité de l'intimé, doivent maintenant être caractérisés par leur statut de gérance. Cela est une démarche que la jurisprudence traditionnelle autorise sous l'article 39 C.tr.

10. Il est vrai que dans ses conclusions, l'employeur demande de modifier le libellé originaire pour y ajouter certaines exclusions, mais comme tout dispositif est éclairé par le raisonnement à son appui, de telles demandes sont tributaires de l'affirmation du nouveau statut allégué de représentant de l'employeur de ces postes et non pas d'une reconsidération des principes jurisprudentiels qui ont servi à décrire l'unité de négociation de l'intimé à l'origine. Aussi la conclusion subsidiaire de déclarer distinct le nouveau groupe, s'il le fallait, n'est aucunement une contestation de l'unité originaire quant à sa portée intentionnelle.

11. Cela est encore plus clair pour les postes au développement des matrices que l'on voulait enlever à l'unité de l'intimé pour les attribuer à l'unité de négociation représentée par le mis en cause. L'employeur affirme que de tels postes, en fonction des développements technologiques, relèvent maintenant de l'unité "*cols bleus*" plutôt que "*cols blancs*". C'est typiquement la recherche de la portée intentionnelle des deux accréditations concernées.

12. Il n'y a donc pas lieu de prendre position sur un débat qui a paru poindre et sur lequel le commissaire a fait des observations qui me paraissent justes, à savoir qu'un employeur ne peut pas prendre l'initiative de demander de reconsidérer les principes sous-jacents à l'octroi initial d'une accréditation. Il a cependant le droit personnel et indépendant de faire évaluer la portée intentionnelle des accréditations qui le concernent, pour déterminer leur amplitude quant à de nouveaux postes ou d'anciens qui auraient évolué. Si, pour fins d'application pratique dans l'avenir, l'on précise dans le libellé ce qui en est des nouvelles exclusions ou même des inclusions, cela n'est que l'application de ce que la jurisprudence traditionnelle appelle l'actualisation de l'accréditation.

13.À partir du moment où l'on constate que l'appelant n'a fait qu'enclencher un débat qu'il aurait très bien pu amorcer, naturellement quant aux postes inclus jusqu'en 1996 dans l'unité de l'intimé, en l'absence de toute remise en question par ce dernier de son accréditation pour y englober une quarantaine de salariés jusqu'alors non couverts, l'affrontement actuel sur le désistement unilatéral doit être évacué.

14.Les longues journées d'audience portant sur le statut essentiellement des commis de centres d'affaires, afin de déterminer si oui ou non ils sont demeurés des salariés plutôt que des représentants de l'employeur, ne seront pas perdus dans la mesure où l'appelant veut continuer d'approfondir cet aspect.

15Le commissaire s'est contenté d'inviter l'employeur à formuler une demande à cet égard mais, pour bonne mesure, il y a lieu d'aller plus loin. J'ai noté à l'audience l'engagement du procureur de l'intimé de faire servir toute la preuve déjà soumise au commissaire dans la poursuite des procédures limitées à cette question de certains statuts de salarié. Ce serait effectivement abusif que de devoir reprendre tout ce qui a été fait devant le commissaire MARCHAND, à l'occasion de la continuation de ce que l'appelant a qualifié de demande reconventionnelle.

16.Je rendrai donc une ordonnance de sauvegarde en vertu de l'article 124 C. tr., à cet égard.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

17.**CONFIRME** la décision du commissaire du travail Michel MARCHAND, rendue le 23 septembre 1999;

18.**ORDONNE**, sur demande de l'employeur et après convocation des parties, que toute la preuve soumise dans le présent dossier pour la détermination du statut de salarié de certains travailleurs jusqu'à maintenant représentés par l'intimé, soit utilisée et complétée au besoin, pour fin de décision par le même commissaire.

		BERNARD LESAGE , JUGE EN CHEF

Me Pierre C. GAGNON Lavery, De Billy Procureur de l'appelante		
Me Laurent ROY Trudel, Nadeau et Associés Procureur de l'intimé		
Me Denis PROVENÇAL Trudeau, Provençal et Associés Procureur du mis en cause		
Date d'audience: 24 janvier 2000		
Domaine du droit:	Accréditation	