

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-1001-0434

Cas : CM-2009-6571

Référence : 2011 QCCRT 0021

Montréal, le 17 janvier 2011

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE : Mario Chaumont, juge administratif**

---

**Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce,  
section locale 501 - FTQ**

Requérant

C.

**Sobeys Québec**

Intimée

---

## DÉCISION

---

[1] Le 9 décembre 2009, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 - FTQ, (le syndicat), dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (le Code). Il demande à la Commission de déclarer que les deux salariées affectées au poste de *coordonnateur aux programmes de dégustations* (coordonnatrice) sont couvertes par son unité de négociation.

[2] Sobeys Québec (l'employeur) s'oppose à la requête pour les motifs suivants :

- Les coordonnatrices sont des gérantes au sens du Code (paragraphe 1) de l'article 1), par conséquent exclus de l'unité.
- Subsidiairement, elles sont des spécialistes, donc nommément exclues de l'unité de négociation.
- Elles ont des relations directes avec les marchands et les fournisseurs, ce qui selon la décision *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Sobeys Québec*, 2004 QCCRT 0084, les excluraient aussi de la portée de l'accréditation.

[3] Les termes « dégustations » et « démonstrations » utilisés dans la présente décision signifie une même réalité, conformément à l'usage en cours chez l'employeur.

### LES FAITS

[4] Le syndicat est accrédité depuis 1976. Modifiée à plusieurs reprises, son unité de négociation est la suivante :

**Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des acheteurs, des spécialistes (épicerie, fruits et légumes, viande, boulangerie ou autre spécialisation du même genre) des programmeurs du département du traitement des données (EDP), des secrétaires exécutives, de la chef-caissière, des onze (11) analystes-comptables, le poste de préposé au recrutement du personnel, des vendeurs-voyageurs, des secrétaires juridiques et des analystes juridiques, le poste d'analyste contrôle des ententes fournisseurs et les personnes automatiquement exclus par le Code du travail.**

De : **Sobeys Québec**  
11281, boulevard Albert-Hudon  
Montréal-Nord (Québec) H1G 3J5

Établissements visés :

11281, boulevard Albert-Hudon  
Montréal-Nord (Québec) H1G 3J5

1500, boulevard De Montarville  
Boucherville (Québec) J4B 5Y3

10101, boulevard Louis-H. Lafontaine  
Anjou (Québec) H1J 2E8

[5] L'employeur est un grossiste en alimentation qui, de ses entrepôts, dessert 700 points de vente, principalement des magasins d'alimentation faisant affaire sous la bannière IGA, Bonichoix et Tradition.

[6] L'employeur offre à ses fournisseurs la possibilité d'organiser des démonstrations de leurs produits à la clientèle des magasins IGA. Des 249 magasins IGA, 15 sont la propriété de l'employeur, les autres sont des marchands affiliés.

[7] En 2003, l'employeur récupère les activités du programme de démonstrations géré jusque-là par un tiers. Il crée le poste de *superviseur des démonstrations*. Dorénavant, les profits tirés des dégustations seront réinvestis dans celles des marques maison, propriétés de l'employeur.

[8] En avril 2003, le poste de *coordonnateur aux programmes de démonstrations*, celui en litige, est aussi créé. La description des tâches apparaissant à l'avis de poste vacant énumère ce qui suit :

- Assurer l'organisation des démos en magasin
- Établir l'horaire des démonstrations en magasin
- Coordonner les changements d'horaire des démos en magasin
- Produire des rapports de performance tant à l'interne qu'aux fournisseurs
- Procéder à la facturation des fournisseurs
- Envois de matériel publicitaire en magasin
- Coordonner la gestion suffisante des stocks pour démo avec MEM

(Reproduit tel quel)

[9] Ces tâches sont toujours exercées au moment de l'enquête de la Commission par deux coordonnatrices.

[10] Les exigences mentionnées à l'avis pour l'obtention de ce poste sont :

- Possédez un DEC en administration, (toute autre combinaison d'études et d'expérience jugée équivalente sera considérée)
- Autonome et dynamique, bon sens de l'organisation et de la planification
- Possédez des connaissances en informatique et maîtrisez les logiciels Outlook, Word, Excel et Power Point

Bilinguisme un atout

(Reproduit tel quel)

[11] Habituellement, c'est le fournisseur qui saisit l'une des coordonnatrices d'une demande visant à organiser des démonstrations de son produit. Cette dernière s'enquiert des dates, du nombre de magasins et des régions que celui-ci désire couvrir.

[12] Avant d'aller plus loin, la coordonnatrice vérifie auprès du *gérant de catégorie* de qui relève le produit visé par la démonstration s'il n'y a pas d'empêchement de la tenir à la date désirée par le fournisseur. Par exemple, le gérant de catégorie pourrait mettre son veto si le produit d'un concurrent est en promotion dans la circulaire de cette semaine-là.

[13] Après cette vérification, la coordonnatrice et le fournisseur établissent les paramètres de la démonstration tels que : le nombre de magasins, les dates, le matériel publicitaire qui sera distribué, la quantité de produits pour chaque magasin ainsi que l'équipement (fourchettes, serviettes, micro-ondes, etc.) nécessaire.

[14] La coordonnatrice peut même suggérer au fournisseur de s'associer à un autre pour effectuer sa démonstration. Par exemple, un producteur de tartinade avec un de craquelin.

[15] La coordonnatrice et le fournisseur conviennent de qui des deux sollicitera les magasins intéressés à accueillir la démonstration. Chaque magasin affilié est libre d'y participer ou non.

[16] Dans le cas où la coordonnatrice sollicite elle-même les magasins, elle envoie une offre de démonstration à ceux-ci avec l'information pertinente telle que la promotion du même produit dans la circulaire ou la remise de bons de réduction ou d'un cadeau promotionnel.

[17] Selon les réponses obtenues des magasins, les paramètres initialement prévus par le coordonnateur et le fournisseur peuvent changer.

[18] Normalement, les fournisseurs utilisent des agences spécialisées pour procéder aux dégustations. Toutefois, les affiliés peuvent choisir d'exécuter eux-mêmes la démonstration, soit par leurs employés soit par une agence de leur choix.

[19] Le coût horaire facturé aux fournisseurs par l'employeur est de 20 \$ et le coût remis au magasin lorsque ce dernier assume lui-même la démonstration est de 13 \$. Les tarifs sont fixés annuellement par l'employeur.

[20] Une fois tous ces éléments connus, un contrat est signé. Il lie le fournisseur, l'employeur et les marchands affiliés participants à la démonstration.

[21] La coordonnatrice fait le suivi auprès des acheteurs et des responsables d'entrepôts afin de disposer des quantités de produits nécessaires lors des démonstrations dans les magasins.

[22] La coordonnatrice envoie un avis de dégustation à chacun des magasins visés lequel contient le nombre d'heures allouées, les dates de la dégustation, l'horaire, le personnel impliqué, le code du produit, la quantité suggérée, etc.

[23] Dans le cas où le marchand choisit de procéder avec son personnel ou avec une agence, la coordonnatrice ajoute aux informations énumérées au paragraphe précédent celles relatives au personnel requis, l'équipement nécessaire et le formulaire de retour qui devra être complété pour recevoir le remboursement prévu.

[24] La coordonnatrice produit un rapport de performance à partir des ventes effectuées et des diverses données mentionnées dans le formulaire de retour provenant des marchands et des agences.

[25] Ce rapport de performance est joint à la facture du fournisseur établie par la coordonnatrice. Celui-ci envoie au magasin participant le montant du crédit qui lui est accordé en guise de paiement pour le personnel utilisé. Il est aussi informé que le fournisseur lui remboursera le prix des échantillons utilisés pour la démonstration.

[26] Les contrats prévoient des pénalités lorsque la dégustation ne peut avoir lieu. Par exemple, le fait qu'une agence retenue par un fournisseur ne se présente à un magasin où elle ne peut procéder à la dégustation prévue occasionnera une pénalité de 150 \$. Celle-ci sera assumée par le responsable de l'annulation (le magasin, le fournisseur ou l'employeur). La plupart du temps, il s'agit du magasin.

[27] Avec beaucoup de succès, la coordonnatrice parvient à s'entendre avec le fournisseur de reporter la dégustation annulée au lieu du paiement des pénalités. Il lui arrive aussi de négocier à la baisse le paiement des pénalités.

[28] La coordonnatrice n'a pas d'employé sous sa supervision. Il lui arrive de devoir parler au propriétaire d'un magasin lorsqu'elle éprouve des difficultés avec le gérant de ce dernier.

[29] La coordonnatrice se rapporte à la superviseuse du programme des démonstrations. Cette dernière a la responsabilité de gérer le personnel et les budgets de son service.

[30] Les coordonnatrices n'avaient que peu d'expérience chez l'employeur ou dans l'industrie de l'alimentation au moment de l'obtention de leurs postes.

### LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[31] Pour statuer sur la requête du syndicat, la Commission doit d'abord disposer des prétentions de l'employeur. La première veut que les coordonnatrices soient des

gérantes au sens du Code, par conséquent exclues de l'unité de négociation. Dans la négative, elles seraient des spécialistes, fonctions faisant partie des exclusions prévues à l'accréditation.

[32] Finalement, s'il y a lieu, la Commission disposera de la prétention voulant que les relations directes qu'entretiennent les coordonnatrices avec les marchands et les fournisseurs les exclue de l'unité. Celle-ci repose sur la décision *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Sobeys Québec*, 2004 QCCRT 0084.

### LA NOTION DE GÉRANT

[33] La fonction de gérant est l'une des exclusions à la notion de salarié prévues au Code. Les principes qui permettent de savoir si nous sommes en présence de cette exclusion, tels que mentionnés dans la décision *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD) c. Qué-Bourg Auto (1984) Ltée*, 2005 QCCRT 0363, sont les suivants :

[26] La Commission doit déterminer si le titulaire du poste de responsable du service des relations avec la clientèle chez l'employeur est un salarié au sens du *Code du travail* ou si, selon l'exception prévue à l'article 1 (l) 1<sup>o</sup>, il est employé « à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés ».

[27] En cette matière, la jurisprudence est abondante. À preuve, les nombreuses décisions citées par les parties pour appuyer leurs prétentions respectives. De l'analyse de ces décisions, ressortent, notamment, les principes suivants :

- La partie qui oppose l'exclusion au statut de salarié doit établir les faits qui en justifient l'application;
- S'agissant d'une disposition d'exception, l'article 1 (l) 1<sup>o</sup> doit être interprété de façon restrictive;
- Les fonctions de gestion s'exercent à l'endroit du personnel, à l'endroit de tiers ou par une participation significative à l'administration de l'entreprise;
- Chaque cas doit être apprécié en regard des fonctions réellement accomplies par la personne concernée.

[34] Essentiellement, la prétention de l'employeur voulant que les fonctions visées par la requête sont celles d'un gérant repose sur le fait que les coordonnatrices signent des contrats de démonstrations qui lient l'employeur et participent à une activité qui génère annuellement environ 100 000 \$ de bénéfices.

[35] À proprement parler, les coordonnatrices ont peu de marge de manœuvre dans la négociation de contrats. Les taux horaires, 20 \$ pour les fournisseurs et 13 \$ pour le marchand qui choisit d'assumer la démonstration, sont fixés d'avance par l'employeur. Le reste des conditions prévues au contrat sont assez usuelles et routinières : le nombre de magasins, les dates de la dégustation, l'envoi ou non de matériel promotionnel, l'équipement nécessaire (fourchettes, cure-dents, verres de plastique, par exemple), sont toujours les mêmes.

[36] Certes, les coordonnatrices arrivent à convenir d'une baisse ou encore de l'annulation des pénalités en contrepartie de la reprise de la démonstration ou dégustation dans la plupart des cas. Mais cette pénalité demeure quand même peu élevée, 150 \$. De plus, la volonté du fournisseur de maintenir de bonnes relations avec celui qui vend son produit explique ce taux de réussite.

[37] Le bénéfice généré par l'activité du service de démonstration n'a pas ou très peu de pertinence dans le présent cas.

[38] L'ensemble de ces éléments est nettement insuffisant pour conclure que les coordonnatrices ont une participation significative à l'administration de l'entreprise. Elles ne peuvent donc être qualifiées de gérantes au sens du Code.

## LA NOTION DE SPÉCIALISTE

[39] L'accréditation du syndicat exclut les *spécialistes (épicerie, fruits et légumes, viande, boulangerie ou autre spécialisation du même genre)*. L'employeur soutient que les coordonnatrices sont des spécialistes du même genre que ceux nommément prévu au libellé.

[40] Avec égards, l'employeur confond expérience ou connaissance avec spécialisation. À preuve, l'affirmation qu'un comptable est un spécialiste des données, des bilans et des ratios, que le graphiste et le dessinateur en architecture le sont aussi en regard des dessins et la traductrice/terminologue, en regard des mots et expressions est juste. Pourtant, ce sont des fonctions ou postes couverts par l'unité de négociation.

[41] La Commission ne peut voir en quoi les coordonnatrices peuvent constituer des spécialistes au sens prévu à l'accréditation. Si tant est qu'elles donnent des conseils aux marchands, ils ne sont d'aucune mesure avec ceux des détenteurs de fonctions qui sont considérés spécialistes.

[42] Le spécialiste est quelqu'un qui possède une expertise qu'habituellement peu de personne dans l'entreprise possède, incluant les marchands mêmes. Or, il n'y a aucune expertise particulière que doivent posséder les titulaires du poste de coordonnateur du programme de dégustations.

## LA RELATION DIRECTE AVEC LES MARCHANDS

[43] La prétention de l'employeur voulant que les relations directes qu'entretiennent les coordonnatrices avec les marchands et les fournisseurs les excluant de l'unité s'appuie sur la décision *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Sobeys Québec*, 2004 QCCRT 0084.

[44] Avant d'aborder à proprement parler cette dernière, un examen de certaines décisions qui ont statué sur la portée de l'accréditation liant les parties au présent litige s'impose.

[45] En 1981, le juge Saint-Arnaud du Tribunal du travail dans *Hudon Daudelain Ltée c. Union des employés de Commerce, Local 501*, 500-28-000537-083 constate que le texte de l'accréditation est *clair et non équivoque* et qu'à moins d'éléments mentionnés au dossier ayant servi à l'accréditation, il ne peut que l'appliquer dans son sens normal et habituel :

L'emploi des mots «employés de bureau» n'empêche pas de concevoir que les parties aient visé un groupe d'employés localisé au siège social, au centre administratif d'une compagnie, afin de les distinguer des employés de la production ou ceux des entrepôts qui se rapporteraient, à titre d'exemple, à un autre lieu de travail, et d'affirmer, comme le fait le commissaire, qu'on visait les employés du bureau. Mais il m'apparaît qu'il aurait fallu certains éléments au dossier pouvant mettre de côté le libellé clair et non équivoque de l'accréditation. Or le dossier n'est d'aucun secours à cet égard.

En l'absence d'éléments indicatifs, il s'avère impossible de faire autre chose que d'appliquer le libellé dans son sens normal et habituel.

(Nos soulignements.)

[46] Le 13 février 2004, la Commission, par l'entremise du commissaire Marchand, rend la décision sur laquelle repose la prétention de l'employeur, *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Sobeys Québec*, 2004 QCCRT 0084. S'appuyant sur l'évolution de l'entreprise et sur le comportement des parties, la Commission énonçait :

[31] Ainsi, sont exclus de l'unité de négociation tous ceux qui entretiennent des relations directes avec les marchands et les fournisseurs comme les spécialistes, les acheteurs, les vendeurs-voyageurs et la chef-caissière dont le rôle est de percevoir les argents des marchands qui viennent acheter directement à l'entrepôt. Sont également exclus ceux qui ont accès à des informations sensibles ou confidentielles et qui doivent conseiller les dirigeants de l'entreprise, comme les programmeurs et les analystes-comptables.

[47] Le 7 juin 2006, dans la décision 2006 QCCRT 0290, la Commission, par l'entremise du commissaire Bussière, énonce les principes d'interprétation qui doivent s'appliquer à l'accréditation du syndicat. Elle explique aussi pourquoi le comportement des parties n'est pas utile dans pareil cas, réfutant par la même occasion l'énoncé du commissaire Marchand contenu au paragraphe précédent. Voici les passages pertinents de la décision du commissaire Bussière :

[29] Il est de jurisprudence constante que seul le comportement des parties à l'époque de la demande d'accréditation peut permettre d'écarter un libellé clair de l'unité de négociation. Ainsi, s'il est établi que, malgré un libellé ne comportant aucune exclusion, les noms des titulaires de postes de telle ou telle catégorie n'apparaissaient pas à la liste de salariés ayant servi à établir le caractère représentatif du syndicat, ce dernier ne pourra ensuite s'appuyer sur le libellé pour obtenir leur inclusion.

[30] Dans le cas qui nous occupe, force est de constater, à l'instar de monsieur le commissaire Marchand et du Tribunal du travail dans les deux décisions précitées, que le dossier d'accréditation ne permet pas de conclure que les noms de salariés titulaires de postes autres que ceux nommément exclus n'ont pas été inscrits à cette liste. Tous les postes que les parties voulaient voir exclus, et ce, pour quelque motif que ce soit, l'ont donc été nommément. Bien plus, les parties ont même précisé au libellé dans quel cas spécifique une exclusion pouvait se voir donner une certaine extension à l'avenir, à savoir le cas des spécialistes d'une des « autres spécialisations du même genre » que celles énumérées. Si l'accès à des documents confidentiels avait été un motif explicite d'exclusion, il leur aurait été facile de la préciser de la même façon, à la fin de la liste des exclusions.

[31] Après l'accréditation, comme le soulignait le tribunal du travail dans l'affaire *Beloit Canada Ltée c. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel inc. (CSN)*, T.T., Montréal, n° 500-28-000125-914 (D.T.E. 92T-481), sous la plume de monsieur le juge Jean Girouard, « Ce n'est qu'en cas d'ambiguïté perceptible, ou de nouveauté cadrant difficilement dans un état de droit déjà fixé, qu'on doit entreprendre de rechercher ce qu'on a convenu d'appeler la portée intentionnelle ». Autrement dit, le comportement des parties après l'accréditation peut certes constituer un indice valable d'interprétation du libellé, mais uniquement dans la mesure où il y a bel et bien matière à interprétation.

[32] Soit dit avec égards pour l'opinion exprimée par monsieur le commissaire Marchand, à l'instar de monsieur le juge Claude Saint-Arnaud dans la décision précitée du Tribunal du Travail, la Commission estime qu'en l'espèce, elle se trouve en présence d'un « libellé clair et non équivoque de l'accréditation » comportant des « exclusions spécifiques », certes, mais d'aucune pertinence pour disposer du différend dont elle est saisie. En effet, l'intimée elle-même reconnaît que le poste qu'occupe madame Copolla ne fait pas partie de ces « exclusions spécifiques ». Elle ne conteste pas non plus qu'elle est une salariée et qu'elle fait partie du groupe des employées de bureau. Or, le libellé se lit comme suit : « *Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des (...)* ».

[33] Enfin, il importe de distinguer la présente décision de celle rendue dans *Beloit Canada Ltée*. Dans cette affaire, le Tribunal adoptait une approche semblable à celle appliquée par monsieur le commissaire Marchand pour disposer des différends relatifs aux titulaires des postes de coordonnatrice juridique et d'administratrice de contrats, à savoir les comparaisons avec les autres postes inclus ou exclus. Il faut cependant voir que l'unité n'était pas décrite en termes généraux, avec une liste d'exclusions spécifiques, comme en l'espèce. Ce fut d'ailleurs le motif principal exprimé par monsieur le juge Girouard, tel qu'il ressort des extraits suivants de son jugement :

Lorsqu'il s'agit d'une accréditation spécifique pour une classification donnée, il n'y a pas de couverture automatique de nouvelles fonctions, il faut que celles-ci soient du même type que celles mentionnées expressément dans l'accréditation. Cet énoncé de l'arrêt *Lightrolier Canada Ltée c. Syndicat international des travailleurs de l'électricité etc.*, 1981 T.T. 101 (p.102) vaut tant pour des exclusions que pour des inclusions.

(...)

Le Tribunal s'est déjà exprimé sur cette absence d'ambiguïté qui exclut la recherche de la portée intentionnelle, mais il faut continuer dans la même logique et voir tout autant la liste exhaustive des inclusions. Or, et c'est plus fort, celle des exclusions porte la mention spécifique : tous les départements, avant d'en nommer quelques-unes; par contre et au contraire, les mentions des inclusions n'ont pas cet énoncé général et elles visent nommément les départements particuliers.

(Notre soulignement.)

(Nos soulignements.)

[48] La décision 2006 QCCRT 0290 a été portée en révision interne, selon l'article 127 du Code. Dans sa décision, 2006 QCCRT 0661, la formation de trois commissaires appelés à trancher la demande de révision rejette la requête de l'employeur en rappelant que le comportement des parties ne doit pas interférer en présence d'un texte clair :

[18] L'association accréditée ne peut renoncer à son obligation de représenter tous les salariés visés par son unité de négociation puisque son accréditation est d'ordre public. Telle accréditation ne peut donc être modifiée par les parties ou par leur comportement subséquent.

(...)

[42] Dans le contexte soumis, il va de soi que la décision attaquée ne comporte pas de vice de fond de nature à la rendre invalide. En déclarant que la coordonnatrice des services linguistiques est incluse, la Commission ne fait qu'appliquer les principes reconnus en matière d'interprétation d'unité de

négociation, principes déjà affirmés par d'autres décideurs auparavant, qui plus est, face à la même unité.

[49] L'employeur a porté en révision judiciaire devant la Cour supérieure tant la décision du commissaire Bussière (2006 QCCRT 0290) que celle de la formation de trois commissaires (2006 QCCRT 0661).

[50] Dans *Sobeys Québec inc. c. Andrée St-Georges et Al. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC)*, 2007 QCCS 4810, le juge Jean-Pierre Chrétien rejette la requête en révision judiciaire présentée par l'employeur. Il tient les propos suivants à l'endroit de la décision du commissaire Bussière :

[8] Dans le cas de la décision Bussière, le Tribunal, pour les raisons qui suivent, conclut qu'elle n'est pas manifestement déraisonnable et, qu'au contraire, elle est complète, cohérente et raisonnable.

[9] Dans sa décision, le commissaire Bussière tient compte de la décision antérieure Marchand dans laquelle il n'y a aucune analyse spécifique disposant du poste *de coordonnateur des services linguistiques*. Il connaît l'existence et tient compte de la lettre d'entente (annexe P). Il tient compte que la portée de l'accréditation est d'ordre public. Il tient compte du comportement des parties, tout en le remettant dans son contexte juridique. Il explique en quoi sa décision s'inscrit dans la continuité juridique par rapport à la décision Marchand (...)

[...]

[12] Le Tribunal termine, au sujet de la décision Bussière, en disant qu'une lecture attentive de ce document de 17 pages révèle qu'une attention particulière fut donnée à chacun des points soulevés, le tout de façon cohérente en faisant appel à la jurisprudence et aux principes de droit applicables en droit du travail, de telle sorte qu'aucune intervention judiciaire n'est requise

(Nos soulignements)

[51] Dans le présent dossier, considérant les motifs à la décision 2006 QCCT 0290 et aux deux autres décisions subséquentes, la Commission n'hésite pas à mettre de côté le principe voulant que sont exclus de l'unité de négociation tous ceux qui entretiennent des relations directes avec les marchands et les fournisseurs. Celle-ci, parce qu'elle repose sur le comportement des parties, ne peut être d'aucune utilité dans le cas d'un texte clair.

[52] La Commission doit donc examiner si la fonction de coordonnatrice est l'une de celles exclues par le libellé de l'accréditation. Les exclusions sont les acheteurs, les spécialistes (épicerie, fruits et légumes, viandes, boulangerie ou autres spécialisations du même genre), les programmeurs du département du traitement des données (EDP), les secrétaires exécutives, la chef-caissière, les onze (11) analystes-comptables, le

poste de préposé au recrutement du personnel, les vendeurs-voyageurs et les personnes automatiquement exclues par le Code du travail.

[53] Force est de constater que les coordonnatrices au programme de dégustations ou de démonstrations n'apparaissent à aucune de ces exclusions.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**ACCUEILLE** la requête;

**DÉCLARE** que **Mélanie Durivage et Stéphanie Le Blanc, coordonnatrice au programme des dégustations**, sont des salariées au sens du *Code du travail* et sont comprise dans l'unité de négociation des **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501**.

---

Mario Chaumont

M<sup>e</sup> Kim Bergeron  
Représentante du requérant

M<sup>e</sup> Rolland Forget  
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN  
Représentant de l'intimée

Date de la dernière audience : 18 octobre 2010  
/jt