COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossiers : AM-1005-2080, AM-2001-2693 et (AM-2001-2197)
Cas : CM-2010-5368, CM-2010-6283, CM-2011-2994 et CM-2011-3702

Référence : 2012 QCCRT 0184

Montréal, le 17 avril 2012

DEVANT LE COMMISSAIRE : Benoît Monette, juge administratif

Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau

Requérant
c.

Ville de Gatineau

Employeur
et

Syndicat des cols blancs de Gatineau

Intervenant

DÉCISION

---

[1] Le 15 novembre 2010, Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau (le **Regroupement**) dépose une première requête en accréditation afin de représenter :

« Tous les professionnels au service des infrastructures de la ville de Gatineau. »

De : **Ville de Gatineau**
C.P. 1970, succ. Hull
Gatineau (Québec) J8X 3Y9

Établissement visé :

100, rue d'Edmonton
Gatineau (Québec) J8Y 6N2

[2] Le 1^{er} juin 2011, le Regroupement dépose une deuxième requête en accréditation afin de représenter :

« Tous les professionnels de la ville de Gatineau à l'exception de ceux aux services des infrastructures, de ceux déjà visés par une accréditation et de ceux normalement exclus par la loi. »

[3] Syndicat des cols blancs de Gatineau (le **Syndicat**) est accrédité depuis le 18 octobre 2001 pour représenter :

« Tous les employés et employés cols blancs de la Ville de Gatineau, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des brigadiers scolaires. »

De : **Ville de Gatineau**
101, rue Saint-Jean-Bosco
Bureau A 1320
Hull (Québec) J8X 3X7

Établissements visés :

Tous les établissements

[4] Au moment des dépôts des requêtes, la convention collective conclue entre le Syndicat et la Ville de Gatineau (l'**employeur**) est expirée depuis le 31 décembre 2007. Une nouvelle convention collective est maintenant en vigueur jusqu'en 2014.

LE CONTEXTE

[5] Le 1^{er} décembre 2010, le Syndicat dépose une demande d'intervention. Il soutient que son accréditation pourrait être affectée par la première requête du Regroupement. Le 22 décembre, il dépose une requête « *omnibus* » selon l'article 39 du *Code du travail* (le **Code**) soutenant que tous les salariés visés par la première requête en accréditation du Regroupement sont déjà compris dans son unité de négociation.

[6] Dans les faits, le Syndicat avait déjà, en 2007, déposé des requêtes selon l'article 39 du Code afin de représenter 10 des 23 personnes dont le nom apparaît sur la liste des salariés déposée par l'employeur en regard de la première requête en accréditation du Regroupement. La requête du 22 décembre vise 8 autres personnes. Cinq d'entre elles, des ingénieurs membres de leur ordre professionnel, ont été retirées de la liste parce qu'elles étaient déjà incluses dans l'unité du Syndicat.

[7] Lors de l'audience du 18 janvier 2011, l'employeur admet que les personnes visées par la première requête en accréditation sont des salariés. Il se dit d'accord avec l'unité de négociation et la liste des personnes visées.

[8] Le 7 juin 2011, le Syndicat dépose une deuxième demande d'intervention. Il soutient que des salariés, voire la totalité visée par la deuxième requête en accréditation du Regroupement, sont déjà compris dans son unité de négociation. Le 30 juin 2011, il dépose une requête « *omnibus* » selon l'article 39 du Code.

[9] Cette requête « *omnibus* » fait référence à six requêtes selon l'article 39 du Code que le Syndicat a déjà déposées dans le passé afin de revendiquer des salariés visés par la deuxième requête en accréditation du Regroupement.

[10] Lors de l'audience du 12 juillet 2011, l'employeur se dit d'accord avec l'unité de négociation suggérée par le Regroupement pour sa deuxième requête en accréditation. Ce dernier soutient toutefois que la liste des personnes visées déposée par l'employeur est incomplète et il dépose un complément de 65 noms de personnes qui devraient y être ajoutés.

[11] De son côté, le Regroupement soutient que ses deux requêtes en accréditation, celles du 15 novembre 2010 et du 1^{er} juin 2011, sont en champ libre et qu'il s'agit en l'espèce d'un débat qui porte uniquement sur l'étendue de la portée intentionnelle de l'accréditation du Syndicat.

[12] Si la Commission donne raison au Regroupement dans les deux requêtes, il demande aussi la fusion des unités.

LA PREUVE

LA SITUATION AU MOMENT DE LA FUSION

[13] Monsieur Pierre Saumure a été président du Syndicat des cols blancs de l'ex-Ville de Gatineau à compter de 1996 et de celui de la nouvelle Ville de Gatineau à compter de sa création en janvier 2002 jusqu'à 2006.

[14] Monsieur Saumure relate avoir participé aux négociations qui ont mené à l'entente sur la description de l'unité de négociation du Syndicat et subséquemment à la tenue d'un vote de représentation puisque les cols blancs des anciennes villes étaient représentés par des syndicats différents. Il a négocié principalement avec monsieur Michel Hervieux qui occupait le poste de directeur adjoint du Service des ressources humaines à la Communauté urbaine de l'Outaouais (**CUO**) qui, dans le cadre de la fusion, détenait le statut de ville au même titre que les cinq autres villes visées par la fusion.

[15] Dans les ex-villes, certaines unités de cols blancs comptaient des professionnels, d'autres non. Dans l'une des ex-villes, une unité générale comptait des cols blancs et bleus.

[16] Au terme de négociations, les parties ont convenu que tous les salariés, cols blancs traditionnels et professionnels déjà syndiqués, apparaîtraient sur la liste des personnes visées aux fins de la tenue du vote de représentation.

[17] Pour la tenue du vote, une liste des personnes visées a été produite. Sur celle-ci, on retrouve les professionnels qui étaient syndiqués dans les anciennes unités. C'est le Syndicat qui a gagné le vote de représentation afin de représenter tous les cols blancs de la nouvelle ville.

LA SITUATION JUSQU'AU MOMENT DU DÉPÔT DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

[18] Par la suite, monsieur Saumure relate avoir discuté à plusieurs reprises du statut de certains professionnels, qui de l'avis du Syndicat, devaient être compris dans son unité même si l'employeur soutenait qu'il s'agissait de cadres. Toutefois, à cause des négociations relatives à la conclusion d'une première convention collective, messieurs Saumure et Pageau (ce dernier étant le responsable des ressources humaines) ont convenu de mettre ce litige en veilleuse. Ils y reviendraient lors de la création des nouveaux postes de professionnels.

[19] Madame Guylaine Gagné détient un poste de commis administratif chez l'employeur. Elle occupe également depuis 2006 le poste de 1^{re} vice-présidente du Syndicat. Son mandat principal touche l'évaluation des postes de cols blancs.

[20] Madame Gagné relate qu'après la signature de la première convention collective en 2005, le Syndicat s'est attaqué à l'harmonisation des titres d'emploi et à l'intégration à l'échelle harmonisée de la convention collective.

[21] Aux fins de la présente enquête, madame Gagné a préparé un document concernant des postes de professionnels créés par l'employeur et reconnus par ce dernier comme faisant partie de l'unité du Syndicat.

[22] Pour chacun de ces postes, il y a une exigence d'appartenir à un ordre professionnel ou encore d'y être admissible. Pour certains de ces postes, il y a des exigences supplémentaires, tel un certain nombre d'années d'expérience.

[23] Monsieur Marc Demers débute pour la CUO en 1987. Au moment de la fusion, il détient un poste d'évaluateur 3 et est membre de l'Ordre des évaluateurs agréés (l'**Ordre**). En décembre 2003, il accède au poste de 2^e vice-président du Syndicat et en 2005, 1^{er} vice-président. Il est alors libéré à temps plein et se consacre à la négociation de la convention collective qui est signée en novembre 2005. Il devient président de son syndicat en juillet 2006.

[24] Le témoin précise que son comité syndical compte également une 1^{re} vice-présidente, madame Guylaine Gagné, qui s'occupe principalement de la dotation, une 2^e vice-présidente, qui voit à la négociation et l'application de la convention collective, un trésorier, deux directeurs et une secrétaire.

[25] Monsieur Demers souligne que la position de l'employeur, jusqu'au dépôt des deux requêtes en accréditation du Regroupement, était que les personnes visées par ces requêtes détenaient un statut de cadre. Leurs titres d'emploi apparaissent d'ailleurs dans le document « *Politique salariale et recueil des conditions de travail des cadres de la ville de Gatineau* » (la **Politique des cadres**), rendu public le 9 novembre 2010, soit six jours avant le dépôt de la première requête.

[26] C'est à titre de vice-président que monsieur Demers a participé à la négociation de la première convention collective. Afin d'éviter de complexifier les négociations, l'employeur et le Syndicat ont convenu de la prolongation d'un pacte de non-agression qui datait de 2004. Il existait un contentieux sur le statut de nombreuses personnes. Ainsi, le Syndicat prétendait que certaines personnes détenant le statut de cadre

devaient être incluses dans leur unité. De son côté, l'employeur prétendait que certaines personnes comprises dans l'unité de négociation étaient en fait des cadres. Les parties ont convenu qu'elles ne « *déshabilleraient* » pas ces personnes de leur titre d'emploi jusqu'à la conclusion de la convention collective. Puis, dans une seconde phase, quand viendraient les affichages, le statut litigieux de ces personnes pourrait faire l'objet d'un débat et d'un arbitrage.

[27] Monsieur Demers ajoute qu'à deux reprises dans le passé, le Syndicat a voulu saisir la Commission de requêtes déposées en 2007 selon l'article 39 du Code. La première fois, la Commission a demandé de mettre ces dossiers de côté parce qu'elle était saisie d'une requête en accréditation visant les employés du secteur aquatique. La deuxième fois, un agent des relations du travail a suggéré de les mettre également de côté, afin de privilégier une conciliation qui n'a pas abouti.

[28] Le témoin affirme avoir eu des discussions avec deux conseillers en relations de travail, madame Marie-France Laviolette et monsieur Sonny Carrier relativement au statut de deux employés, soit messieurs Guy Roy et Philippe Brassard. Les rencontres faisaient suite à une décision rendue par la Commission laquelle identifiait les critères permettant de définir le statut de cadre.

[29] Les discussions visaient à vérifier si messieurs Roy et Brassard détenaient un poste de cadre ou de chef d'équipe. Il n'a jamais été question lors des discussions d'une exclusion de l'unité du Syndicat basée sur la portée intentionnelle de l'accréditation. À cette époque, la position de l'employeur était que ces employés étaient des cadres.

[30] Monsieur Demers relate avoir participé à une rencontre avec monsieur Roy qui portait sur la permanence d'une employée de son service. Monsieur Roy, qui avait fait l'évaluation de cette employée, l'a lue pour conclure au refus d'accorder la permanence à l'employée. Il lui a ensuite demandé de récupérer ses effets personnels et de quitter les lieux.

[31] Comme déjà mentionné, monsieur Demers précise que la Commission s'est prononcée sur les critères devant servir à départager une cadre d'une salariée (2006 QCCRT 0622). Par la suite, la Commission a commencé à entendre, le 27 septembre 2007, une autre affaire de même nature dans laquelle l'employeur a mis en preuve un certain nombre d'éléments dans le but de démontrer que la personne qui occupe le poste de responsable de la taxation et de la facturation n'était pas une salariée. À la suite de la première journée d'audience, le Syndicat et l'employeur se sont rencontrés et ont convenu au mois d'août 2007 d'une entente écrite selon laquelle cette personne était un cadre.

[32] Dans le cas de monsieur Philippe Brassard, les deux parties ont entamé une négociation similaire à la précédente. Aux termes des discussions, le Syndicat était prêt à signer une entente écrite avec l'employeur selon laquelle monsieur Brassard n'était pas un salarié et à retirer sa requête selon l'article 39 du Code qui le touchait. Toutefois, l'employeur a refusé que l'entente se fasse par écrit. Le Syndicat a donc maintenu son article 39 du Code afin d'obtenir toute l'information à son sujet.

[33] À compter du moment où l'employeur change d'idée et reconnaît que ces employés visés par la Politique des cadres sont des salariés, ils doivent, selon monsieur Demers, être compris dans l'unité du Syndicat. Cela est d'autant plus vrai que les deux catégories d'employés ont toujours eu de bonnes relations. Il explique qu'il était très difficile, voire impossible, d'obtenir les descriptions de tâches des employés-cadres. Le Syndicat les obtenait seulement lorsque des salariés de l'unité posaient leur candidature sur des postes-cadres.

[34] Monsieur Demers explique qu'il n'a pas eu à se pencher sur le cas de monsieur Gilbert Abou Zaid (le premier sur la liste des salariés de la 1^{re} requête) puisque c'est l'employeur qui, de sa propre initiative, sans consulter le Syndicat, a affiché un poste comme étant compris dans l'unité du Syndicat. Le premier de ces affichages a eu lieu en 2007.

LA SITUATION AU MOMENT DU DÉPÔT DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

Le statut de salarié versus le statut de cadre

[35] Pour monsieur Demers, de nombreuses personnes sur la deuxième liste des personnes visées ne seraient pas des professionnels puisqu'elles n'appartiennent pas à des ordres professionnels.

[36] Il aborde le cas des bibliothécaires que l'on retrouve sur la liste des salariés visés. Il affirme que les bibliothécaires ont le pouvoir de congédier des employés et exercent ce pouvoir à l'occasion. Puisque maintenant l'employeur les considère comme salariés, ils doivent être compris dans son unité à titre de chefs d'équipe.

[37] Madame Francine Coderre est au service de l'employeur depuis 1982. D'abord, à l'ancienne Ville de Gatineau à titre de préposée aux communications au Centre d'appels d'urgence (le **CAU**), ou 9-1-1, et à compter de 1997 à titre de superviseur. Le 1^{er} janvier 2006, son titre d'emploi change pour chef d'équipe, mais ses tâches restent les mêmes. Elle a toujours été syndiquée et détient un diplôme en techniques policières.

[38] Elle indique que le service compte cinq équipes dont les quarts de travail se superposent à ceux des policiers. Elle relève du coordonnateur, monsieur Sylvain Goyette, qui est le responsable du service CAU.

[39] Madame Coderre explique que sa description de tâches ne correspond plus à la réalité. Alors que la description mentionne que le chef d'équipe fait de la prise d'appels pour 80 % de son temps et 10 % de coordination, son temps de travail est aujourd'hui consacré à 80 % à la coordination de son équipe composée de six préposés.

[40] Pour elle, « *coordination* » signifie diriger son équipe et la superviser. Elle voit à ce que le travail soit réalisé. Elle s'assure que les préposés ont bien compris les directives et les appliquent correctement. C'est elle qu'on avise lorsqu'un employé s'absente et c'est elle qui voit à le remplacer. Elle accorde ou refuse les vacances conformément aux dispositions de la convention collective. Elle est « *les yeux et les oreilles* » du Service. Elle évalue son personnel. Elle évalue les employés en période d'essai, mais c'est monsieur Goyette, son supérieur, qui prend la décision. Elle règle les problèmes administratifs et disciplinaires, mais si les cas deviennent trop lourds, elle les transfère à monsieur Goyette. Le bureau de ce dernier se situe à l'extérieur du local opérationnel.

[41] Madame Louise Lamontagne est au service de l'employeur depuis 1984 et occupe le poste de responsable des opérations au Centre d'appels non urgents (le **CANU**), ou 3-1-1. Le CANU fournit l'information aux citoyens sur les services municipaux et reçoit leurs plaintes. Dans son cheminement, madame Lamontagne a occupé un poste de secrétaire jusqu'à 1995 puis un poste d'agent sur des projets spéciaux. À compter de 1999, elle a cessé de payer des cotisations syndicales. Depuis 15 ans, elle n'a jamais eu de description de tâches. Elle détient deux certificats et étudie en vue d'en obtenir un troisième.

[42] Elle explique avoir monté à compter de 2003, à titre d'agent de projets, le service CANU. Elle en est devenue responsable en avril 2009. Depuis qu'elle ne paie plus de cotisations syndicales, son statut en est un de cadre et est régi par la Politique des cadres.

[43] Madame Lamontagne coordonne le travail des chefs d'équipe du CANU. Elle approuve les congés et les absences des employés. Elle voit à la formation des employés, en fait l'évaluation, mais ce n'est pas elle qui signe le formulaire. Elle relève de madame Simard, sa supérieure, et la remplace lorsque cette dernière est absente.

[44] Elle reconnaît jouer un rôle disciplinaire puisqu'elle a rencontré à quelques reprises une employée qui ne fournissait pas la bonne information aux citoyens.

[45] Monsieur Demers relate avoir participé à des rencontres de négociation impliquant madame Lamontage et des conseillers en relations de travail. À ces rencontres, elle représentait l'employeur. Il a également participé à une rencontre avec elle dont l'objectif était de discipliner une employée. Elle représentait l'employeur. Pour monsieur Demers, si cette personne est salariée, elle doit faire partie de l'unité des cols blancs.

[46] Monsieur Jacques Lafleur est directeur des projets spéciaux pour l'employeur depuis 2009. Il occupait auparavant, depuis la fusion, le poste de directeur du Service d'ingénierie.

[47] Monsieur Lafleur explique que jusqu'à la fusion du Service de l'ingénierie avec les projets immobiliers en 2009 (aujourd'hui, le Service des infrastructures), les coordonnateurs de l'ingénierie avaient la responsabilité de leur département respectif. Ils relevaient tous de lui à titre de directeur. Tous les professionnels détenaient un diplôme en génie ou un autre diplôme universitaire approprié. Les équipes étaient composées en plus du coordonnateur, d'un ou de plusieurs techniciens.

[48] Monsieur Lafleur rappelle qu'au moment de la fusion, certains professionnels de l'ex-ville de Hull ont été intégrés au Service d'ingénierie. C'est le cas d'une architecte-paysagiste, madame Marie-Claude Tremblay, qui occupait alors un poste temporaire syndiqué. Elle a par la suite obtenu la permanence puis a été nommée coordonnatrice et à compter de ce moment elle a cessé d'être syndiquée.

[49] Monsieur Lafleur précise qu'aucun ingénieur de son service de l'époque n'était syndiqué. Dans la structure, les professionnels étaient considérés comme des cadres.

[50] Monsieur Jean Audet a été embauché en 1990 à la Ville de Hull, à titre de coordonnateur de la construction, et occupe aujourd'hui le poste de directeur adjoint du service des infrastructures pour l'employeur.

[51] Alors qu'il agissait à titre de coordonnateur de la construction, son équipe était composée d'un ingénieur de projets et de techniciens. Les ingénieurs, dont lui-même, étaient membres de leur ordre. Seuls les techniciens étaient syndiqués. Monsieur Audet relate que le Syndicat, à l'époque, a déposé des requêtes selon les articles 39 du Code, afin de pouvoir représenter les coordonnateurs, mais il s'est désisté de ses requêtes. Il admet toutefois que l'affichage du poste de coordonnateur de la construction sur lequel il a posé sa candidature en 1990 en était un de « *non-syndiqué* ».

[52] Monsieur Audet souligne qu'à titre de coordonnateur de la construction, il n'avait pas d'autorité disciplinaire sur les membres de son équipe, uniquement une autorité professionnelle.

[53] Un peu après la fusion, à l'automne 2003, monsieur Audet a été nommé responsable Division réseau. À ce titre, 90 % de ses tâches étaient reliées à la gestion.

[54] Monsieur Audet souligne qu'il n'y a jamais eu de professionnels syndiqués dans les services pour lesquels il a travaillé. Pour lui, si les professionnels étaient syndiqués cela causerait des conflits d'intérêts entre leur allégeance à l'employeur et les pressions qu'ils pourraient subir de la part des employés qu'ils supervisent au niveau professionnel. En particulier, les ingénieurs qui sont régis par un ordre professionnel et un code. Ils sont susceptibles de faire l'objet de plaintes.

[55] Monsieur Jacques Tremblay a été directeur général de la CUO de 1991 jusqu'à son intégration dans la nouvelle Ville de Gatineau. Il relate que quatre ingénieurs travaillaient pour son service. Il y avait un directeur, monsieur Robert, qui supervisait trois ingénieurs. Ces derniers n'avaient pas d'employé sous leur autorité puisque leur travail consistait à négocier avec des tiers et à surveiller l'exécution de travaux en matière d'assainissement des eaux, en eau potable et en matière d'épuration. Ce sont eux qui réglaient les problèmes avec les entrepreneurs et si la problématique devenait trop complexe, c'est lui ou monsieur Robert qui intervenait. Ces gens n'étaient pas syndiqués. Ces employés avaient été engagés essentiellement pour leur expertise technique.

[56] Monsieur Mario Desforges occupe le poste de coordonnateur au développement des réseaux du Service des infrastructures. C'est le service qui voit à la construction des nouvelles infrastructures et à la réfection de celles existantes. Plus particulièrement, il est responsable de l'organisation, du contrôle et de la supervision pour la construction de nouvelles infrastructures par les promoteurs.

[57] Il occupe ce poste depuis la fusion des villes. Avant, à la Ville d'Aylmer, il était chef de la Division planification. Comme la ville était plus petite, ses tâches touchaient à beaucoup plus de domaines. Monsieur Desforges est ingénieur et membre de l'Ordre. C'est une condition pour occuper le poste qu'il détient. Il n'était pas syndiqué à la Ville d'Aylmer et il ne l'est pas à Gatineau. Ses conditions de travail sont régies par la Politique des cadres.

[58] Dans sa division, monsieur Desforges compte sur un autre coordonnateur qui fait les mêmes tâches que lui. Ils sont épaulés par quatre techniciens en génie civil.

[59] Sa fonction comporte trois types de tâches : une fonction de gestion du personnel, budgétaire et de projets.

[60] En matière de gestion du personnel, il évalue le personnel, répartit les tâches et approuve les différentes demandes telles que les congés de maladie et les vacances. Il participe à la procédure d'embauche en écrivant les descriptions de tâches et en participant aux entrevues. Ses recommandations sont retenues sauf s'il y a un problème autre que de compétence chez le candidat. Il gère l'assiduité. Il est « *les yeux et les oreilles* » de l'employeur.

[61] Les tâches des techniciens consistent principalement à surveiller les travaux de construction effectués par les promoteurs. Les techniciens ont une certaine latitude, mais s'il y a un problème, les coordonnateurs interviennent.

[62] En matière budgétaire, il peut dépenser jusqu'à 5 000 \$ sans autorisation de son supérieur. S'il entrevoit des besoins futurs, il négocie avec les promoteurs afin que ces derniers assument des coûts qui vont au-delà de leur projet afin de permettre une meilleure planification.

[63] Dans les faits, monsieur Desforges fait appel à son supérieur, monsieur Audet, uniquement dans les cas où il y a du « *politique* » puisque son soutien devient essentiel. Cela dit, il lui arrive de discuter directement avec les hommes politiques et même d'être leur messenger auprès des promoteurs. Enfin, il s'assure que les promoteurs fournissent des garanties bancaires suffisantes, s'ils ne terminent pas les travaux dans une seule séquence.

[64] En matière de gestion de programmes, il a participé à la rédaction de règlements et à leurs mises à jour.

[65] Monsieur Desforges souligne qu'il ne pointe pas et que bien que son horaire officiel soit de 8 h 30 à 16 h 30, il lui arrive d'être plus tôt au travail et de partir plus tard. Il apporte également de la lecture chez lui touchant, soit les opérations ou aux fins d'améliorer ses compétences.

[66] Il souligne n'avoir jamais été approché par le Syndicat et il n'a pas tenté de le joindre. Il reconnaît que ses tâches n'ont pas changé depuis que le Regroupement a déposé ses requêtes en accréditation et qu'il est toujours régi par la Politique des cadres.

[67] Monsieur Demers précise avoir voulu rencontrer monsieur Desforges et d'autres employés de son niveau afin de discuter de la possibilité de les syndiquer, mais ces derniers n'ont jamais voulu. Ces employés allaient plutôt en parler à leur supérieur.

Salariés inclus versus salariés exclus

[68] M^e Marie-Hélène Lajoie occupe depuis 2004 le poste de directrice adjointe des opérations de l'employeur. Jusqu'à la fusion en janvier 2002, elle occupait le poste de responsable du contentieux à la Ville d'Aylmer. Elle était la seule avocate et n'était pas syndiquée. Elle n'avait aucun rôle de supervision. Entre janvier 2002 et sa nomination à titre de directrice adjointe, elle a occupé le poste de directrice des Services juridiques de la nouvelle ville.

[69] Dès la création de la nouvelle entité, elle a reçu le mandat d'évaluer la pertinence de créer un service juridique à l'interne. Après avoir analysé divers contentieux de villes au Québec, elle a soumis un rapport favorable au soutien de la création d'un contentieux. Cette position a été entérinée par le Conseil municipal.

[70] M^e Lajoie souligne toutefois que pour certains domaines particuliers du droit, l'employeur fait toujours appel à de l'expertise externe.

[71] Aujourd'hui, le service compte huit avocats qui font de la représentation en civil et en pénal. Ces avocats n'ont aucune autorité disciplinaire. Ils font un travail de professionnel. Ils n'ont jamais été syndiqués et le Syndicat ne les a jamais revendiqués dans le cadre d'une requête selon l'article 39 du Code.

[72] M^e Lajoie souligne que tous les cadres et salariés, qui n'étaient pas compris dans l'unité du Syndicat, étaient visés par la Politique des cadres.

[73] Madame Johanne Lavigne occupe le poste de coordonnateur aux infrastructures depuis janvier 2010. Elle a une formation en génie civil et est membre de l'Ordre des ingénieurs. Elle appartient à la division qui gère et entretient les nouvelles infrastructures municipales et celles existantes, tels les rues, trottoirs, égouts, aqueducs, etc.

[74] Elle explique que l'employeur n'exécute pas ces travaux à l'interne. Ils sont confiés à des entrepreneurs que madame Lavigne choisit selon des critères précis.

[75] Dans ses tâches, madame Lavigne fait également la supervision professionnelle d'un technicien.

[76] Madame Lavigne relate avoir su vers juillet ou août 2010 qu'elle était, comme plusieurs de ses collègues, visée par une requête selon l'article 39 du Code déposée par le Syndicat. L'employeur les informe qu'ils sont des cadres et qu'ils ne risquent pas d'être touchés par cette requête. Puis à l'automne 2010, l'employeur demande aux ingénieurs qui ont été embauchés après 2007 de remplir un formulaire afin de connaître leurs tâches exactes. Il leur signifie qu'il est maintenant moins sûr quant à leur statut.

[77] Madame Lavigne commence à se renseigner sur la signification et la portée de l'article 39 du Code qu'elle ne connaissait pas. Elle apprend de monsieur Audet, son supérieur, qu'il s'agit d'un débat afin de déterminer si une personne est salariée ou cadre.

[78] Elle constate que la définition du terme « *salarié* » contenu au Code ne correspond pas à leur statut. Avec ses collègues, elle commence une recherche en communiquant avec les autres municipalités. Elle constate que les ingénieurs peuvent avoir leur propre syndicat ou encore appartenir à une association de professionnels.

[79] Madame Lavigne explique que les professionnels se perçoivent d'abord et avant tout comme des gestionnaires et absolument pas comme des cols blancs. Ils font de la gestion de projets, de budgets et de personnel. Ils sont autonomes, indépendants et ont un pouvoir décisionnel alors que les cols blancs sont des exécutants. Il n'y a aucun plan de carrière entre les cols blancs et les professionnels.

[80] Madame Lavigne et ses collègues en sont arrivés à la conclusion qu'ils n'avaient aucune communauté d'intérêts avec les cols blancs et qu'ils devaient, eux aussi, former un syndicat de professionnels, d'où les deux présentes requêtes.

[81] Monsieur Demers souligne que jamais les personnes à l'origine de la formation du Regroupement n'ont demandé à rencontrer les dirigeants du Syndicat.

[82] Pour monsieur Demers, l'employeur a intérêt à ce que le Regroupement soit accrédité puisque cela lui coûtera moins cher parce que les conditions de travail prévues à la convention collective des cols blancs sont dans l'ensemble beaucoup plus attrayantes et élevées que dans la Politique des cadres. Il admet toutefois que certains salariés, visés par la politique, gagnent plus cher que les salariés visés par la convention collective et qu'il pourrait y avoir des problèmes à leur intégration.

LA POSITION DE L'EMPLOYEUR

[83] Madame Sylvie Caron est directrice adjointe aux Ressources humaines. Elle est responsable du dossier des relations de travail depuis 2006.

[84] Madame Caron précise que la Politique des cadres a été confectionnée en s'appuyant sur des comparaisons avec des groupes d'employés similaires dans d'autres municipalités au Québec. Elle ajoute que le processus de classification et d'évaluation des emplois-cadres a été confié en impartition à une entreprise de l'extérieur pour des raisons de transparence.

[85] Le témoin précise avoir confectionné la liste des salariés pour la deuxième requête du Regroupement. Elle a tenté de regrouper les personnes qui ont certaines caractéristiques communes.

[86] Madame Caron explique sa conception des différences qui existent entre un cadre, un professionnel et un col blanc. Ce dernier apporte son savoir, c'est-à-dire ses connaissances (l'outil) à la réalisation de tâches. Il est dédié au support administratif et offre une assistance technique. C'est le cas des inspecteurs et des techniciens, mais c'est aussi le cas des évaluateurs agréés. Ces derniers sont de super techniciens. Le savoir-faire chez un professionnel implique qu'il n'utilise pas un outil, mais la connaissance de l'ensemble de son dossier. Ainsi, l'employeur évalue le professionnel sur ses réalisations ou encore sur le succès d'un programme ou d'un processus. Une fois les attentes et les objectifs définis par la direction, les professionnels travaillent de façon autonome.

[87] Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, madame Caron souligne qu'il n'y a eu aucune demande relative aux employés visés par la deuxième requête en accréditation du Regroupement.

[88] Elle souligne que les horaires prévus à la convention collective sont configurés pour un type d'emploi sur la base d'un horaire stable de 5 jours par semaine. Les horaires des professionnels sont plutôt configurés sur une base annualisée, ce n'est donc pas du 8 h 30 à 16 h 30.

[89] Les cols blancs ont des conditions de travail prévues à la convention collective. Pour fidéliser les professionnels, il faut négocier d'autres types de conditions, particulièrement celles du marché. En clair, il faut ajouter des conditions particulières ou des primes de rétention.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[90] Reprenons, pour une simplification du dossier, les éléments essentiels et les positions des parties.

LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS

[91] Il y a d'abord deux requêtes de la part du Regroupement. Une première requête, le 15 novembre 2010, afin de représenter un certain nombre de professionnels au Service des infrastructures rattachées à un établissement en particulier, celui du 100, rue Edmonton, à Gatineau.

[92] Le 1^{er} juin 2011, le Regroupement dépose une deuxième requête en accréditation. Celle-ci vise tous les professionnels de la Ville de Gatineau à l'exception de ceux visés par la première requête et de ceux déjà représentés par le Syndicat. Ce dernier est déjà accrédité depuis 2001 pour représenter tous les employés cols blancs de l'employeur.

[93] Dans les deux requêtes, l'employeur se dit d'accord avec l'unité de négociation. Dans la première requête, les parties se sont entendues sur la liste des personnes visées. Dans la deuxième requête, le Regroupement soutient que d'autres noms devraient apparaître sur la liste des personnes visées. L'employeur ne partage pas ce point de vue, mais la Commission a indiqué que ce débat pouvait être remis à plus tard puisque, peu importe les hypothèses, le Regroupement est majoritaire.

[94] Sur l'entente entre les parties, la Commission rappelle ce qu'elle écrivait dans l'affaire *Gestion des déchets Malex inc. c. Union des employés et employées de service, section locale 800*, (2006 QCCRT 0571) :

[30] La Commission, lorsque saisie d'une requête en accréditation, procède à une enquête de nature administrative. Il ne s'agit pas d'un débat contradictoire comme c'est le cas lorsqu'elle doit disposer d'une plainte de congédiement. Elle fait une enquête comme le ferait une commission d'enquête avec l'objectif d'identifier l'unité de négociation appropriée. Dans cette perspective, la Commission doit disposer de tous les pouvoirs incluant celui de ne pas se sentir lié par un accord présumé ou même formel des parties sur l'unité de négociation.

[95] À cela, la Commission ajoute qu'elle n'est non seulement pas liée par un accord présumé ou formel sur l'unité de négociation, mais elle ne l'est pas non plus sur un accord qui porte sur le statut d'une personne. Si cela s'avère nécessaire, la Commission

décidera si une personne est un salarié au sens du Code et si elle doit ou non être comprise dans une unité de négociation.

LA POSITION DES PARTIES

[96] La position du Regroupement a évolué au fil du temps. À tout le moins, c'est ce que la Commission en a compris. À l'origine, le Regroupement a soutenu qu'il était en champ libre dans les deux requêtes. En cours d'enquête, il a demandé à la Commission de fractionner si jamais il n'était pas en champ libre. (Toutes les parties admettent que le Regroupement aurait été alors dans les délais). En plaidoirie, en réponse à une question de la Commission, le Regroupement est revenu à sa position originelle.

[97] De cette dernière position, le Regroupement soutient d'abord que le Syndicat n'a jamais représenté les professionnels. Si jamais il en a représenté un certain nombre, d'autres ne sont pas visés par son accréditation.

[98] La position de l'employeur ressemble beaucoup à celle du Regroupement en ce que le Syndicat n'a jamais représenté les professionnels. S'il en a représenté, c'est à la marge et le Regroupement doit être accrédité pour tous ceux qui ne sont pas compris dans l'unité de négociation du Syndicat.

[99] Le Syndicat est intervenu en soutenant que les salariés visés par les deux requêtes du Regroupement sont déjà compris dans son unité de négociation. C'est ce qui explique qu'il ait déposé deux requêtes « *omnibus* » selon l'article 39 du Code.

LE SYNDICAT DÉTIENT-IL UNE UNITÉ GÉNÉRALE?

[100] Lors des plaidoiries, il a surgi un débat portant sur la nature de l'unité de négociation détenue par le Syndicat. L'employeur a soutenu que ce dernier ne détenait pas une unité de portée générale alors que le Syndicat a prétendu le contraire.

[101] Pour l'employeur, le Syndicat ne possède pas une unité de portée générale puisque la Commission a eu à interpréter son unité de négociation dans le passé et a conclu qu'un groupe de salariés n'était pas compris dans son unité.

[102] Dans cette affaire, *Syndicat des employés du secteur aquatique de la Ville de Gatineau (SCFP section locale 4881) c. Ville de Gatineau et Syndicat des cols blancs de Gatineau*, (2009 QCCRT 0129) (**Secteur aquatique**), le SCFP a déposé une requête en accréditation afin de représenter les salariés du secteur aquatique. Le

Syndicat est alors intervenu soutenant que ces salariés étaient déjà compris dans son unité générale.

[103] On le voit, il s'agit pour l'essentiel du même débat que dans la présente affaire. Dans le dossier du Secteur aquatique, le Syndicat contestait la requête du SCFP et, dans la présente affaire, il conteste les deux requêtes du Regroupement sur la base d'arguments sensiblement identiques.

[104] D'entrée de jeu, la Commission souligne qu'elle reviendra fréquemment sur les motifs de la décision précitée puisque celle-ci aura des incidences importantes dans notre affaire. Toutefois, aux fins de trancher le litige entre l'employeur et le Syndicat qui porte sur l'existence d'une unité générale ou non, la Commission retient du dispositif de la décision Secteur aquatique que les employés n'étaient pas compris dans l'unité du Syndicat. La Commission a donc conclu que le SCFP était en champ libre et l'a accrédité.

[105] Le Syndicat n'est pas allé en révision. Il a plutôt déposé une requête, pour laquelle il a été accrédité, afin de représenter tous les salariés occasionnels de la Ville de Gatineau. On doit, bien sûr, comprendre du dispositif de cette décision qu'elle exclut les salariés occasionnels du Service aquatique. Sans ironiser, on parvient à ce résultat en faisant appel à la portée intentionnelle de l'accréditation.

[106] De ces deux décisions, l'employeur en infère que le Syndicat ne détient pas une unité de portée générale. Si elle l'avait été, la Commission aurait reconnu que les occasionnels du Service aquatique faisaient partie de son unité et, conséquemment, il n'aurait pas été nécessaire de déposer une nouvelle requête afin de représenter les autres salariés occasionnels de l'employeur.

[107] La Commission ne partage pas ce point de vue. Ce n'est pas parce qu'une unité de négociation ne couvre pas la totalité des salariés qu'elle n'est pas une unité générale. Dans les faits, l'unité générale se définit en opposition à une unité traditionnelle, telles une unité de métier ou encore une unité énumérative. Dans un passé pas si lointain, les syndicats industriels se faisaient accréditer en énumérant les fonctions visées « *tous les plombiers, électriciens, concierges, etc.* » de tel employeur. Dans ces unités, on comprend que le seul accroissement possible visait les salariés qui occupaient les mêmes fonctions. Tel n'est pas le cas dans une unité générale. Normalement, tous les salariés visés par de nouvelles fonctions doivent, sous réserve de la règle de la portée intentionnelle, être compris dans l'unité générale.

LA PORTÉE INTENTIONNELLE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU SYNDICAT

[108] Dans l'affaire du Service aquatique, la Commission accrédite le SCFP alors que le Syndicat détient pourtant une unité générale. Comment est-ce possible? La Commission considère pertinent de reprendre en entier les paragraphes 45 à 55 de la décision qui cerne bien les motifs qui ont mené à cette conclusion.

LES MOTIFS

[45] La Commission doit déterminer si le groupe de 127 salariés occasionnels du secteur aquatique est compris dans l'unité de négociation du Syndicat, pour décider si la requête en accréditation du SCFP est recevable.

[46] Une règle générale d'interprétation du libellé d'une accréditation se dégage de la jurisprudence : lorsque le texte est clair, il ne nécessite aucune interprétation. En l'espèce, c'est ce que plaide le Syndicat puisque le libellé de son accréditation couvre « tous les employés cols blancs » et ne prévoit qu'une seule exception, celle des « brigadiers scolaires ».

[47] Or, la Commission est d'avis que malgré un libellé incluant « tous les employés cols blancs », il existe en l'espèce, une ambiguïté valable justifiant une interprétation. Tant la situation de fait que la réalité vécue par les parties depuis l'accréditation nécessite que la Commission recherche la portée intentionnelle de l'accréditation du Syndicat pour décider de l'inclusion des salariés occasionnels du secteur aquatique. (Voir Syndicat des employé(e)s de soutien de l'université Concordia – Secteur technique (CSN) c. Université Concordia, QCCRT 2004 0315 et Caniff c. Association « Maintenance workers and cleaners of Loyola campus of Concordia University » [1999] T.T. D.T.E. 99T-781).

LES RÈGLES DE DÉTERMINATION DE LA PORTÉE INTENTIONNELLE

[48] Selon la jurisprudence, le comportement des parties au moment et après l'accréditation ainsi que l'examen des clauses de la convention collective sont des indices révélateurs de la portée initiale et des limites de l'accréditation.

[49] Or, à l'automne 2001, au moment de déterminer l'association représentative « des employés cols blancs » par vote au scrutin secret, les associations requérantes sont sollicitées pour dresser la liste des salariés votants. Cette liste constitue un élément déterminant dans l'appréciation de la portée de l'accréditation. (voir *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) c. Centre de réadaptation Montérégie inc.* T.T. [1992], AZ-92147040).

[50] Il est manifeste qu'il n'y a pas de litige qui oppose les associations requérantes et la Ville ni sur le libellé de l'unité de négociation puisqu'il y a eu

entente, ni sur la liste des votants faite par les associations. La liste des votants indique que les associations, dont le Syndicat, se comportent comme si elles regroupaient la même unité que celle qui existait dans les ex-villes et dont, de toute évidence, les salariés occasionnels du secteur aquatique étaient exclus puisqu'ils n'y apparaissent pas. Le Syndicat prétend qu'il était difficile de les identifier. Cela ne peut être retenu. Le secteur aquatique est circonscrit et les qualifications spécifiques de ces salariés facilitent leur identification.

[51] Pour les parties, il est clair que les salariés occasionnels du secteur aquatique ne sont pas compris dans l'unité de négociation au moment de l'accréditation.

[52] Le comportement des parties après l'accréditation confirme cette interprétation. Marc Demers témoigne d'efforts soutenus pour discuter avec la Ville de « l'accréditation des occasionnels au sein de l'accréditation de Syndicat ». D'abord à la table de négociation, ensuite par le biais d'échanges et de conciliations survenus après la signature de la convention en vue de les inclure. Certes, la volonté du Syndicat de les inclure est manifeste, mais ne constitue pas une preuve de leur inclusion. Cela suggère même l'inverse, d'autant plus que jamais les salariés occasionnels du secteur aquatique ne s'estiment être représentés par le Syndicat.

[53] Une même conclusion est tirée de l'examen de la convention collective dont aucune disposition ne traite des salariés occasionnels alors qu'on y traite des autres catégories de salariés.

[54] Au surplus, les salariés occasionnels du secteur aquatique n'ont jamais payé de cotisation syndicale ni après la fusion, ni même avant, lorsque les villes n'étaient pas fusionnées.

[55] Bref, le contexte au moment et après l'accréditation du Syndicat ainsi que les dispositions de la convention collective demeurent incompatibles avec une portée intentionnelle qui inclurait les salariés occasionnels du secteur aquatique.

[109] La Commission souscrit aux motifs émis dans l'affaire du Service aquatique précitée à deux nuances près. D'abord, la Commission considère que la seule règle d'interprétation applicable devrait être la portée intentionnelle de l'accréditation. *Association of Vanier College Professionals (CSQ) c. Vanier College*, (2011 QCCRT 0235). Pour s'en convaincre, l'affaire du Service aquatique en est une preuve éloquente. En effet, malgré un libellé clair, limpide et cristallin, la Commission a opté à juste titre pour la portée intentionnelle de l'accréditation afin de départager les positions respectives des parties. La règle d'interprétation qui porte sur le « *libellé clair qui ne nécessite aucune interprétation* » ne devrait constituer qu'un indice parmi d'autres dans l'étude de la portée intentionnelle. Quant à la deuxième nuance, la Commission est

d'avis qu'elle doit tenir compte non seulement du comportement des parties au moment et après l'accréditation, mais également de leur comportement avant l'obtention de celle-ci. Il s'agit ainsi d'utiliser une approche globale qui tiendrait compte de tous les éléments pertinents en leur attribuant, bien sûr, un poids variable selon leur importance, et non de « *focuser* » sur certains d'entre eux en ignorant carrément les autres.

La réalité avant l'accréditation du Syndicat le 18 octobre 2001

[110] La Ville de Gatineau actuelle est le résultat de la fusion de cinq villes de l'Outaouais et de la CUO qui avant la fusion avait, dans les faits, le statut d'une ville.

[111] La plupart de ces villes avaient leur syndicat. Les syndicats existants ont négocié avec l'employeur (un comité de transition patronal) une unité de négociation pour les employés « *cols blancs* ».

[112] Avant la fusion, certaines villes comptaient des professionnels. Par « *professionnels* », le Syndicat entendait et entend toujours qu'il s'agit de salariés membres d'un ordre professionnel ou qui y sont admissibles. Pour l'employeur et le Regroupement, la notion de « *professionnels* » déborde l'appartenance à un ordre professionnel. Pour eux, leur définition était la bonne avant et au jour de l'accréditation et c'est toujours vrai aujourd'hui. Qu'en est-il exactement? La Commission y reviendra un peu plus tard.

[113] Aux fins du scrutin du 18 octobre 2001 (celui de la ville fusionnée), l'employeur a dressé une liste de votants à laquelle les syndicats ont contribué et acquiescé. Il ressort de la preuve qu'il y avait des professionnels syndiqués à la CUO. Pour la plupart, c'était des évaluateurs, mais aussi une architecte-paysagiste. Les évaluateurs étaient, sauf un à cause d'un droit acquis, membres de leur ordre professionnel. La preuve révèle qu'il y avait également un certain Guy Roy, qui, semble-t-il, était membre du Barreau. Ce dernier détenait le titre de coordonnateur à la perception à l'ancienne Ville de Gatineau. Ce n'est donc pas à titre d'avocat qu'il a voté.

[114] La preuve révèle également qu'il y avait des professionnels non syndiqués à la CUO. Monsieur Jacques Tremblay, qui était le directeur général, indique qu'il y avait trois ingénieurs et un conseiller en environnement à son service. Les ingénieurs étaient membres de leur ordre. Quant au conseiller en environnement, la preuve n'indique pas s'il était membre d'un ordre.

[115] En plus, s'ajoute le nom de M^e Marie-Hélène Lajoie. Celle-ci travaillait, avant la fusion, au contentieux de la Ville d'Aylmer à titre d'avocate. Elle n'avait aucun rôle de supervision. Elle était salariée, mais son nom n'apparaît pas sur la liste des votants.

[116] Finalement, il y a lieu de retenir le témoignage de monsieur Audet qui relate qu'avant la création de la nouvelle ville, l'ancien syndicat des cols blancs de la Ville de Hull avait déposé des requêtes selon les articles 39 du Code afin que soient comprises dans son unité des personnes qui occupaient des postes d'ingénieurs. Ce syndicat s'était désisté de ces requêtes.

[117] Bien que la preuve n'ait pas identifié ces personnes, il en ressort qu'elles n'ont pas voté lors du vote de représentation. C'est dire que l'ancien syndicat reconnaissait que ces personnes n'étaient pas comprises dans son unité.

[118] Que doit-on retenir de cette preuve qui précède la fusion? D'abord, qu'il y avait des professionnels syndiqués et que leurs noms sont apparus sur la liste des votants. Certains étaient membres d'un ordre professionnel et d'autres ne l'étaient pas.

[119] Ensuite, il y a un certain nombre de professionnels, salariés au sens du Code, dont le nom n'était pas sur la liste des votants. Certains étaient membres d'un ordre professionnel et d'autres pas.

Le jour de l'accréditation

[120] Les professionnels syndiqués à la CUO ont participé au vote. Les salariés professionnels non syndiqués de la CUO et M^e Marie-Hélène Lajoie n'ont pas participé au scrutin puisque les parties avaient convenu que la liste des votants comprendrait les salariés, cols blancs et professionnels déjà syndiqués aux fins de la tenue du vote de représentation. Le 18 octobre 2001, le Syndicat a remporté le vote au scrutin secret.

[121] De l'avis de la Commission, à ce stade de l'analyse, la portée intentionnelle de l'unité du Syndicat comprend les professionnels, à tout le moins un certain nombre d'entre eux. Sous réserve de l'intention des parties sur la portée intentionnelle et de la théorie de l'accroissement, l'unité du Syndicat excluait aussi un certain nombre de professionnels.

L'intention des parties et l'accroissement (l'après-accréditation)

[122] Pour déterminer avec exactitude la portée intentionnelle d'une unité de négociation, il faut circonscrire la réalité avant et au moment de l'accréditation, mais la

jurisprudence nous enseigne aussi qu'il faut tenir compte de l'intention des parties après l'accréditation qui se concrétise autour de la notion d'« *accroissement* », c'est-à-dire le terme technique que porte le concept de portée intentionnelle après l'obtention de l'accréditation.

[123] Il faut comprendre que dans la majorité des accréditations, ce sont les parties elles-mêmes qui finissent par déterminer la portée exacte de leur unité même si celle-ci a un caractère d'ordre public. Ainsi, la Commission n'envoie pas d'inspecteur chez les employeurs pour s'assurer que les parties respectent la portée et l'étendue de l'unité qui leur ont été accordées contrairement à ce que peut faire la Commission de la construction du Québec sur les chantiers de construction en matière de permis ou de qualification.

[124] Ce n'est que lorsqu'il y a un problème ou un litige entre l'employeur et l'association accréditée, qu'une partie s'adressera à la Commission, selon principalement l'article 39 du Code, afin de déterminer si une personne est comprise ou non dans une unité. Autrement, l'accroissement, c'est-à-dire la portée intentionnelle après l'obtention de l'accréditation, c'est d'abord et avant tout l'affaire des parties.

La période postérieure à l'accréditation

[125] Jusqu'à présent, la Commission a pu déterminer la réalité avant et au moment de l'accréditation. Maintenant, quelle a été la vie de l'unité de négociation du Syndicat après l'accréditation du 18 octobre 2001?

Les éléments d'exclusion

[126] Ce que la preuve révèle, c'est que, parce que les parties ont voulu donner priorité à la négociation et la conclusion d'une première convention collective, les autres aspects des relations de travail ont été mis de côté. Ou plutôt, que les parties ont convenu que chaque fois qu'un nouveau poste serait créé, elles discuteraient de l'opportunité d'inclure ou non dans l'unité de négociation la ou les personnes nommées dans le ou les nouveaux postes.

[127] La Commission partage le point de vue du Regroupement qui, dans sa plaidoirie, souligne que les parties ont négocié « *cas par cas* » ou « *à la pièce* » plutôt que de déterminer de « *façon globale* », si les professionnels devaient être compris dans l'unité des cols blancs du Syndicat. En effet, ce dernier, plutôt que de déposer ses requêtes défensives omnibus lors du dépôt des deux requêtes en accréditation du

Regroupement, fin 2010 début 2011, aurait pu les déposer dès 2001. Mais, il ne l'a pas fait.

[128] Ce faisant, les parties ont fait leur lit et circonscrit les contours de leur unité de négociation sous l'angle de l'accroissement (*naturel*). Cette façon de procéder « *au cas par cas* » ou « *à la pièce* » constitue une forme de renonciation ou encore une forme de reconnaissance selon laquelle certains professionnels pourraient être compris dans leur unité et certains autres non. Cette renonciation implicite du Syndicat tend à démontrer que ce dernier ne représentait pas l'ensemble des professionnels. Certes, l'accréditation est d'ordre public et l'article 39 du Code ne prévoit pas de délais, mais force est de constater que le temps écoulé devient un outil pertinent dans l'appréciation de la portée intentionnelle.

[129] Cette interprétation est d'ailleurs conforme à la réalité qui existait avant et au moment de l'accréditation puisqu'il a été démontré qu'à ces époques, certains professionnels étaient compris dans une unité de négociation (à la CUO) et d'autres (à la CUO et à la Ville d'Aylmer) ne l'étaient pas. La Commission conclut que cet élément tend à démontrer que le Syndicat, même après l'obtention de l'accréditation, ne représente pas la totalité des professionnels.

[130] Le Syndicat justifie aussi son inaction à l'endroit de nombreuses personnes en affirmant qu'il ne pouvait agir puisque l'employeur prétendait qu'il s'agissait de cadres et que ces personnes étaient visées par la Politique des cadres. Ce n'est que lorsque l'employeur a changé d'idée sur le statut de plusieurs de ces personnes, lors du dépôt des deux requêtes en accréditation du Regroupement, qu'il a pu déposer ses requêtes omnibus défensives.

[131] Le Syndicat et l'employeur ont fait entendre des employés visés par les requêtes du Regroupement et qui, jusqu'à ce jour, étaient assujettis à la Politique des cadres. Il ressort de cette preuve que certains d'entre eux détiennent le statut de salarié. Tel est le cas de madame Johanne Lavigne, qui occupe un poste de coordonnatrice aux infrastructures. Par contre, dans les cas de madame Louise Lamontagne et de monsieur Mario Desforges, dont les noms apparaissent également sur la liste de salariés des requêtes du Regroupement, il ressort clairement que ces personnes ne sont pas des salariés au sens du Code. Leurs tâches, qu'ils ont bien expliquées, sont celles d'un cadre.

[132] Le Syndicat a également fait entendre madame Francine Coderre qui occupe un poste de « *chef d'équipe* » au Centre d'appels d'urgence (le 9-1-1). Cette dernière n'est pas visée par l'une des requêtes du Regroupement et elle est syndiquée dans l'unité du Syndicat depuis toujours. La Commission a entendu ce témoin et il est évident que

cette personne, comme madame Lamontagne et monsieur Desforges, n'est pas une salariée au sens du Code.

[133] Que doit-on inférer de ces témoignages? D'abord, ce que la Commission a déjà dit aux parties. Celle-ci n'est pas liée par une entente des parties sur la description de l'unité de négociation et sur la liste des personnes visées. En clair, même si l'employeur et le Regroupement se sont entendus sur le statut de salarié de madame Lamontagne et de monsieur Desforges, la Commission n'y est pas liée. Le raisonnement est également valable dans le cas de madame Coderre. Même si le Syndicat et l'employeur considèrent cette dernière comme salariée, la Commission n'est pas liée par cette entente. Cela dit, l'objectif du présent dossier n'est pas de déterminer le statut de tout le personnel de l'employeur, mais de régler le sort des deux requêtes en accréditation déposées par le Regroupement.

[134] On le voit, le Syndicat a voulu faire entendre ces personnes afin de démontrer la difficulté, voire l'impossibilité qu'il avait de connaître le statut exact des personnes visées par la Politique des cadres. Cette réalité viendrait en quelque sorte justifier son inaction ou sa lenteur à réclamer dans son unité, les salariés visés par cette politique.

[135] La Commission est sensible au fait que le Syndicat a dû composer avec de réelles difficultés à la suite de la fusion des six municipalités. Elle est consciente qu'il a dû s'investir dans la négociation et la conclusion d'une première convention collective. Elle comprend également que le Syndicat a dû s'impliquer dans le processus de l'équité salariale. Et bien d'autres choses aussi.

[136] Cela dit, le Syndicat ne vivait pas dans un monde déconnecté en regard de l'entreprise de l'employeur. Ce dernier ne cachait pas ses « cadres » au quatrième sous-sol, les isolant des autres cols blancs et du Syndicat. Bien au contraire. Ces « cadres », dont le statut de salarié a été admis lors du dépôt des requêtes en accréditation du Regroupement, côtoyaient des salariés compris dans l'unité du Syndicat, principalement des techniciens. De façon générale, il ressort de la preuve que ces gens travaillaient ensemble et qu'ils collaboraient sur une base quotidienne.

[137] Dans son témoignage, M^e Lajoie précise être à la tête d'un contentieux qui compte aujourd'hui huit avocats. Le statut de salarié de ces huit avocats est incontestable, pourtant ils n'ont jamais été syndiqués et ils n'ont jamais fait l'objet de visées de la part du Syndicat. La Commission considère que ce moyen du Syndicat, à tout le moins dans le sens d'une incapacité d'agir, ne peut être retenu.

[138] L'inaction est donc un critère pertinent dans l'appréciation de la portée intentionnelle puisqu'elle indique une renonciation implicite, voire tacite, à la représentation d'un certain nombre de personnes. Le critère de l'inaction est aussi pertinent dans le contexte de la vision « *au cas par cas* » ou « *à la pièce* » du Syndicat. Il est en preuve que le Syndicat a déposé plusieurs requêtes selon l'article 39 du Code, à compter de 2007, afin que des personnes visées par la Politique des cadres soient reconnues comme comprises dans son unité. De ces requêtes, la Commission en infère que le Syndicat procédait « *cas par cas* », ce qui implique qu'il ne voyait pas la totalité des professionnels dans son unité.

[139] En plaidoirie, le Syndicat a fait valoir que jamais l'employeur n'avait soutenu que la portée intentionnelle de son accréditation ne visait pas les professionnels. C'est vrai, mais le contraire est également vrai. Jamais, avant le dépôt des requêtes en accréditation, le Syndicat n'a soutenu que la totalité des professionnels était visée par la portée intentionnelle de son accréditation.

Les éléments inclusifs

[140] La preuve révèle qu'après l'obtention de l'accréditation, l'employeur, au fil des ans, a reconnu qu'un certain nombre de professionnels étaient compris dans l'unité du Syndicat. Sans le dire ouvertement, le Regroupement et l'employeur avançaient que ce dernier aurait agi « *illégalement* » en consentant à l'inclusion de ces professionnels dans l'unité du Syndicat. Pour eux, le Syndicat n'aurait jamais dû représenter des professionnels puisque la portée intentionnelle de son accréditation ne les visait pas.

[141] Ici, l'employeur plaide implicitement sa propre turpitude. Mais, même s'il avait le droit de le faire, ce sur quoi la Commission ne se prononce pas, la Commission ne partage pas son point de vue. Avant l'accréditation, le Syndicat représentait déjà des professionnels et au moment du vote en 2001, des professionnels ont voté. Dans ce contexte, comment l'employeur et le Regroupement peuvent-ils prétendre que le Syndicat n'a jamais représenté de professionnels? Leur position est intenable.

[142] La Commission a aussi décidé qu'elle devait tenir compte du comportement des parties après l'obtention de l'accréditation. Ainsi, au fil des ans, cela n'a pas empêché l'employeur de reconnaître qu'un certain nombre de professionnels étaient compris dans l'unité du Syndicat. Ce dernier soutient qu'il n'a pas eu, dans de nombreux cas, à négocier ou encore à déposer des requêtes selon l'article 39 du Code afin de les représenter. L'employeur ouvrait les postes dans l'unité du Syndicat.

[143] Dans les faits, l'employeur a toujours admis qu'un certain nombre de professionnels étaient compris dans l'unité du Syndicat. Il est impossible d'interpréter la preuve autrement.

[144] En plus, le Syndicat a déposé une bonne douzaine de requêtes selon l'article 39 du Code afin que soient inclus dans son unité des personnes visées par la Politique des cadres. Si cette façon de faire peut indiquer une renonciation implicite à représenter l'ensemble des professionnels, il constitue un indice certain et révélateur de sa volonté d'en représenter un certain nombre.

La portée exacte des unités de négociation

La définition de professionnel

[145] Comme il a déjà été dit, les parties ne s'entendent pas sur la définition du terme « *professionnel* ». Le Syndicat aimerait bien que le terme ne concerne que des personnes membres d'un ordre professionnel ou qui y sont admissibles. C'est normal puisque son unité compte déjà plusieurs salariés qui bien qu'ils effectuent des tâches de niveau professionnel ne sont pas membres d'un ordre. Sans le dire ouvertement, le Syndicat suggère que ce sont alors des cols blancs au sens traditionnel. Et comme tous les cols blancs sont dans son unité, le problème est réglé.

[146] À cet égard, la Commission retient plutôt la position de l'employeur et du Regroupement sur la question. Dans les faits, il s'agit moins d'un statut que d'un état de fait. Un professionnel peut être membre d'un ordre, il peut avoir ou ne pas avoir un diplôme universitaire. Il se pourrait même qu'il n'ait pas de diplôme secondaire. Ce qui est important, ce sont les tâches qu'il effectue, l'autonomie qu'il possède et les responsabilités qu'il détient. Pour reprendre l'expression de madame Caron, le professionnel est une personne qui s'appuie sur son savoir-faire. Il se distingue alors d'un col blanc au sens traditionnel ou d'un col bleu. Aux fins de cerner la portée intentionnelle des unités de négociation, l'appartenance à un ordre professionnel n'est d'aucune utilité à moins de vouloir obtenir une accréditation pour une unité énumérative.

Les unités du Regroupement

[147] Rappelons que le Regroupement a déposé deux requêtes. La première vise les professionnels d'un établissement de l'employeur : le 100, rue d'Edmonton à Gatineau. Toutefois, elle ne vise pas la totalité des professionnels de cet établissement puisqu'un certain nombre d'entre eux sont déjà compris dans l'unité du Syndicat.

[148] Malgré l'accord de l'employeur et du Regroupement sur l'unité, la Commission est d'avis que cette unité n'est ni appropriée ni viable. On n'a qu'à imaginer que l'employeur transfère un certain nombre de ces salariés dans un autre établissement. Cela créerait un fouillis indescriptible.

[149] Il est préférable, comme le souhaite d'ailleurs le Regroupement, que les deux unités soient fusionnées. Ainsi, la nouvelle unité devient ce que la jurisprudence appelle une unité résiduelle et elle a l'avantage d'être présumée appropriée. C'est une unité qui s'étend à l'ensemble des établissements de l'employeur. Certes, il restera des difficultés et des zones grises puisque deux syndicats représenteront des professionnels, mais c'est toujours le cas lorsqu'une association se fait accréditer sur la base d'une unité résiduelle.

[150] Tel qu'il ressort du dossier et de l'enquête effectuée par l'agent de relations du travail, les conditions prévues au Code pour avoir droit à l'accréditation se trouvent en l'espèce réunies et le Regroupement jouit du caractère représentatif.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE les deux requêtes omnibus **CM-2010-6383** et **CM-2011-3702**;

DÉCLARE la requête en accréditation du 15 novembre 2010 sans objet (**AM-2001-2197**);

ACCRÉDITE **Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau** pour représenter :

« Tous les professionnels de la Ville de Gatineau à l'exception de ceux déjà visés par une accréditation. »

de : **Ville de Gatineau**

Section relation de travail
Service des ressources humaines, 5^e étage
Gatineau (Québec) J8X 3Y9

Établissements visés :

Tous les établissements.

Dossier :AM-2001-2693

Benoît Monette

M^e Pierre E. Moreau
SCHNEIDER & GAGGINO
Représentant du requérant

M^e Richard Gaudreault
HEENAN BLAIKIE S.E.N.C.R.L., SRL
Représentant de l'employeur

M^e Richard Bastien
BASTIEN, MOREAU, LEPAGE
Représentant de l'intervenant

Date de la dernière audience : 21 février 2012

/ls