

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI

N° : 150-17-002509-138

DATE : 17 décembre 2013

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE CARL LACHANCE, J.C.S.

9075-5125 QUÉBEC INC.

faisant affaires sous la dénomination sociale d'**ALMA HONDA**, société régie par la Loi sur les sociétés par action, L.R.Q., S.-31.1, ayant sa place d'affaire au 2625, avenue du Pont Sud, Alma, district d'Alma (Québec) G8B 5V2

Requérante

C.

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL

900, boul. René-Lévesque Est, Québec, district de Québec (Québec) G1R 6C9

Intimée

-et-

SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES EMPLOYÉS DE GARAGE SAGUENAY – LAC-SAINTE-ANNE (CSD)

syndicat professionnel, ayant une place d'affaires au 2241, rue Garneau, Chicoutimi, district de Chicoutimi (Québec) G7X 0G8

Mis en cause

**JUGEMENT SUR REQUÊTE INTRODUCTIVE D'INSTANCE
EN RÉVISION JUDICIAIRE**

INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE

[1] La demanderesse 9075-5125 Québec inc., un concessionnaire automobile, ci-après appelé « *Honda* », nous demande d'annuler l'ordonnance rendue le 2 août 2013 par le juge administratif Bernard Marceau, siégeant à la division des relations de travail

de la Commission des relations du travail, relativement au cas de Pierre-Luc Bouchard, ci-après appelé « *Bouchard* », un employé de Honda.

[2] Cette ordonnance conclut, entre autres, que Bouchard est un salarié au sens de l'article 34 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

[3] Le juge administratif devait déterminer le statut de Bouchard chez Honda, se prononcer, à savoir s'il s'agissait d'un cadre ou d'un employé syndiqué.

[4] Le mis en cause Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay – Lac-Saint-Jean (CSD), ci-après appelé « *Syndicat* », est accrédité pour représenter deux unités d'accréditation chez Honda.

[5] Les faits essentiels à l'origine de la plainte de Syndicat, eu égard aux dispositions de l'article 109.1 du Code du travail (article visant, entre autres, les briseurs de grève) se résument comme suit :

- 2008 : embauche de Bouchard comme mécanicien ;
- 2012 : celui-ci devient aviseur au service ;
- 28 novembre 2012 : nomination de Bouchard à titre de directeur adjoint au service ;
- 30 novembre 2012 : avis de négociation envoyé par Syndicat à Honda ;
- 28 février 2013 : expiration de la convention collective de travail ;
- 5 mars 2013 : lockout ;
- 18 mars 2013 : Syndicat demande au ministère du Travail la désignation d'un enquêteur, en vertu de l'article 109.4 du Code du travail ;
- après enquête, l'enquêteur conclut à violation de l'article 109.1 du Code du travail concernant trois employés, dont Bouchard.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Honda

[6] Selon elle, la décision est erronée en droit et déraisonnable.

[7] La norme de la décision correcte trouve ici application. Le juge administratif excède sa compétence en qualifiant Bouchard de « *cadre en devenir* ». La seule conclusion à laquelle il pouvait en venir en exerçant sa juridiction était que Bouchard n'était pas un salarié.

[8] Un employé ne peut pas être en même temps un « *cadre en devenir* » et un salarié, comme le mentionne le juge administratif.

[9] Les conclusions du juge administratif ne représentent pas une issue possible acceptable en faits ou en droit.

[10] La décision n'est pas suffisamment motivée et manque de transparence et d'intelligibilité.

[11] Le juge administratif a omis de considérer un « *pan* » important de la preuve.

Syndicat

[12] La seule norme de contrôle applicable est celle de la raisonnable.

[13] Le mandat principal de la Commission des relations du travail d'assurer l'application des dispositions d'ordre public en cause, en l'espèce (109.1 et 39 du Code du travail). Elle possède une expertise de pointe à ce sujet et constitue un tribunal spécialisé.

[14] Le contexte de la nomination de Bouchard et de deux autres syndiqués deux jours avant la fin de la période, où l'employeur ne peut plus faire de changements, ayant pour effet de faire passer le nombre de syndiqués de quinze à douze, joue contre Honda.

[15] La décision possède les attributs de la raisonnable. L'employeur n'a pas relevé son fardeau de convaincre le juge administratif que Bouchard était devenu un cadre.

[16] Le juge administratif avait parfaitement raison de conclure que Bouchard n'occupait pas un poste réel de gestion et que son autorité se limitait à celle d'un chef d'équipe voyant au fonctionnement de son service, un rôle pouvant être joué par un salarié.

La décision du juge administratif

[17] Après avoir rappelé les faits à l'origine du litige, tracé l'historique de la situation d'emploi de Bouchard chez Honda et exposé la « *position des parties* », le juge arbitre procède à l'analyse et les motifs, en précisant la question à trancher et le fardeau de la preuve reposant sur les épaules de Honda.

« [31] *L'employeur soutient que trois salariés, promus à des postes de directeur en novembre 2012, au début des négociations, ne seraient plus des salariés au sens du Code, étant visés par une exception du paragraphe 1) de l'article 1 qui se lit ainsi :*

1) « *salarié* » : une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, pendant ce mot ne comprend pas :

1° *une personne qui, au jugement de la Commission, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés ;*

[...]

(Soulignement ajouté)

[32] *Il doit donc établir, par prépondérance de preuve, les faits justifiant l'application de cette exception. Toute exception est interprétée de manière restrictive.*

[33] *L'employeur doit démontrer une participation réelle et affective à l'autorité patronale pour priver une personne de son statut de salarié.*

[34] *Dans l'affaire Centre hospitalier Cooke c. Syndicat des travailleurs et des travailleuses du Centre hospitalier Cooke (CSN), AZ-90147012, le Tribunal du travail rappelle le principe suivant :*

L'objectif fondamental du Code du Travail est de protéger la liberté syndicale. Les commissaires et le Tribunal ne doivent pas chercher à savoir si une personne a le droit de jouir de cette liberté mais plutôt pourquoi elle devrait en être privée. Puisqu'ici on allègue une exception, c'est donc restrictivement qu'il faut analyser la situation. Pour refuser à une personne le statut de salarié, il faut être persuadé qu'effectivement elle n'en est pas un au sens du Code du Travail.

[18] Par la suite, le juge administratif cite de la jurisprudence et de la doctrine pour illustrer les bases juridiques applicables, comme la protection de la liberté syndicale, l'absence d'importance du titre par rapport aux fonctions réellement exercées, l'importance de vérifier l'autorité de l'employé et s'il peut prendre des décisions contraignantes en dehors de normes préétablies :

«[35] *Pour déterminer si l'exclusion prévue au Code s'applique, la Commission doit analyser les fonctions et les responsabilités réellement exercées par le salarié, indépendamment du titre dont on l'affuble.*

[36] *Dans l'affaire précitée, référant aux décisions soumises comme précédents, le Tribunal écrit à la page 4 :*

[...] Elles (les décisions citées) ne sont utiles, puisqu'il faut décider d'un cas précis, qu'en regard de certains principes qui s'en dégagent et que le Tribunal partage, à savoir que les employés qui sont habilités à rendre des décisions contraignantes en dehors de normes préétablies, programmées, perdront leur statut de salarié en vertu du paragraphe I) de l'article 1 du Code du travail. (...)

37] Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche, dans leur ouvrage Robert P. Gagnon Le droit du travail du Québec, 6^e éd., Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2008, apportent des précisions au paragraphe 349 :

Encore là, l'importance des pouvoirs exercés, la fréquence de leur exercice, le caractère décisionnel ou consultatif des interventions ainsi que le degré d'autonomie ou de discrétions de l'employé pourront être pris en considération. Il est toutefois reconnu que la simple autorité à caractère professionnel d'un employé à l'égard de salariés ne suffit pas à le priver lui-même de ce statut de salarié. Cette autorité à caractère professionnel peut ainsi prendre la forme d'une responsabilité de répartition du travail entre des salariés, de planification, de direction et même de surveillance de la qualité de ce travail. Cette situation se rencontrera particulièrement dans les activités à caractère technique et professionnel.

(citations omises et soulignements ajoutés) »

[19] Poursuivant son analyse, le juge arbitre, dans deux paragraphes succincts, donne ses motifs pour décider du cas :

« [42] La preuve révèle l'exercice d'une autorité technique plutôt qu'administrative. Outre une mince possibilité de bonification, une voiture de service ou un téléphone cellulaire, les conditions de travail sont demeurées les mêmes. Les horaires n'ont pas changé. Il y a du travail au comptoir pour deux conseillers techniques.

[43] Malgré son titre de directeur adjoint, monsieur Bouchard continue d'effectuer ses tâches de conseiller technique. Il est l'illustration d'un cadre en devenir, mais le directeur Pruneau est toujours bien en selle. L'autorité de monsieur Bouchard reste au niveau d'un chef d'équipe qui coordonne le travail et voit au bon déroulement du service. Il ne travaille pas à la gestion de l'entreprise mais à son fonctionnement efficace. La preuve ne démontre pas l'exercice d'un réel pouvoir de gestion. Il n'exerce aucune autorité hiérarchique. Il est un salarié au sens du Code du travail. »

ANALYSE ET MOTIFS DE LA DÉCISION

La norme de contrôle applicable

[20] À notre avis, la seule norme applicable, en l'espèce, est celle de la décision raisonnable.

[21] La décision porte sur l'exercice de deux des mandats importants confiés à la Commission des relations du travail, soit celui de déterminer le statut d'un employé en vertu de l'article 39 du Code du travail et celui d'appliquer les dispositions antibriseurs de grève prévues à l'article 109.1 du même Code.

[22] Sur ces questions cruciales dans le monde du travail, nul doute que la Commission représente un tribunal hautement spécialisé possédant une très grande expertise.

[23] Monsieur le juge Gilles Blanchet, dans l'affaire *Centre de santé et des services sociaux de la Mitis*¹, ayant à décider de la norme de contrôle applicable à un cas mettant en cause l'article 39 du Code du travail, en s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour suprême, conclut à l'expertise spécialisée de la Commission et à l'application de la norme de la raisonnable pour les motifs suivants :

« [33] Ici, la norme de contrôle applicable est clairement celle de la décision raisonnable, qui commande le plus haut degré de déférence de la part de la cour de révision. L'article 39 du Code du travail, en effet, confère à la Commission le pouvoir de " décider si une personne est un salarié ou membre d'une association, si elle est comprise dans l'unité de négociation, et toutes autres questions relatives à l'accréditation ". L'article 134 du même Code, par ailleurs, dispose que toute décision de la Commission est sans appel.

[34] Enfin, depuis longtemps déjà, et notamment avec l'arrêt de la Cour suprême dans *Pointe-Claire*, il est acquis que la raison d'être de la Commission des relations de travail, la nature des questions dont elle dispose en vertu de l'article 39 et son niveau d'expertise en cette matière imposent à l'égard de ses décisions le degré le plus élevé de déférence, celui auquel on référerait auparavant comme étant la norme de la décision " manifestement déraisonnable ».

[35] Selon l'arrêt *Dunsmuir* (précité), qui fait autorité sur cette question, le même degré de déférence s'impose toujours à l'égard des décisions de la Commission des relations de travail en vertu de l'article 39 du Code du travail, puisque la jurisprudence antérieure a déjà établi, de façon plus que satisfaisante, le niveau requis de retenue judiciaire. »

[24] Considérant que la Cour suprême établit la norme applicable aux décisions de la Commission en vertu de l'article 39, le Tribunal se doit d'appliquer la norme de raisonnable.

[25] Le juge administratif a agi à l'intérieur des limites de sa compétence spécialisée.

La définition de la norme raisonnable et la façon de l'appliquer

[26] Dans la décision *Dunsmuir*², la Cour suprême du Canada définit la norme déférente du caractère raisonnable d'une décision comme suit :

1. *CSS de la Mitis c. Commission des relations du travail*, 2009 QCCS 5571, par. 33 à 35;
2. *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 47.

« [47] La norme déférente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonabilité : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonabilité. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. »

La décision du juge arbitre possède-t-elle les attributs de la raisonabilité ?

[27] À notre avis, tel est le cas.

[28] Comme nous l'enseigne la Cour suprême dans *Dunsmuir*³, nous devons faire preuve de déférence en examinant la décision d'un décideur spécialisé, comme la Commission des relations du travail eu égard à la raisonabilité.

[29] Le juge administratif, dans son analyse, énonce très bien le droit et la jurisprudence applicable aux cas des trois salariés dont il doit déterminer le statut.

[30] Il exprime clairement la question en litige et l'examen auquel il doit se livrer à partir de la preuve présentée :

« [41] En l'espèce, la Commission doit examiner et analyser les fonctions réellement exécutées et le contexte, du milieu du travail pour déterminer si les salariés sont devenus des représentants de l'employeur dans ses relations avec les salariés. »

[31] À notre avis, même si la motivation est plutôt mince, sans étude exhaustive de la preuve, elle permet tout de même de comprendre le raisonnement du juge arbitre pour déterminer le statut de Bouchard.

[32] Il n'y a pas absence totale de motivation. Le décideur, selon la jurisprudence⁴, n'a pas à commenter et analyser chaque argument et élément de preuve :

« [42] De plus, la motivation des jugements, qu'ils soient judiciaires ou administratifs, ne signifie pas que les tribunaux doivent faire état par le menu de chaque élément de preuve et de chaque argument, puis analyser ces derniers un à un. Le tribunal ne fera normalement état que de ce qui lui paraît essentiel. Il ne lui est pas imposé de discuter de tous les arguments des parties, certains ne méritant pas d'être traités en long et en large ni même d'être traités tout court. En outre, l'implicite a forcément sa place dans le jugement. »

3. *Id.* note 2;

4. *Syndicat National de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada), sections locales 187, 728, 1163, c. Brideau, 2007 QCCA 805, par. 42.*

[33] Il demeure possible de comprendre le fondement de la décision, soit que la preuve ne démontre pas « *l'exercice d'un réel pouvoir de gestion* » dans les fonctions exercées par Bouchard. Son autorité est « *technique* » et non pas « *administrative* ».

[34] En outre, est-il besoin de le rappeler, selon la jurisprudence⁵, le Tribunal n'a pas, au niveau d'une révision judiciaire, à réévaluer la preuve, comme nous y invite le procureur de Honda en produisant un cahier de pièces et en le commentant. Notre rôle se limite à contrôler la légalité de l'ordonnance du juge administratif :

« [58] À plusieurs égards, par les motifs de révision qu'il soulève, le Syndicat de l'enseignement incite le Tribunal à réévaluer la preuve.

[59] La révision judiciaire est, tel qu'il a été mentionné précédemment, un contrôle de la légalité de la décision contestée. Ce qui est évidemment bien différent d'une question d'appréciation de la preuve au sujet de laquelle même un tribunal d'appel n'interviendra qu'en présence d'une erreur manifeste et déterminante.

[60] Si l'on considère que le contrôle judiciaire n'est pas un recours de même nature que l'appel, la retenue et la déférence que le tribunal de contrôle doit démontrer à l'égard de l'analyse et de l'appréciation que le décideur fait de la preuve s'applique avec d'autant plus d'acuité.

[61] À la lumière de ce qui précède, il y a lieu de rejeter la requête en révision judiciaire. Tant la commissaire Bédard que les commissaires siégeant en révision ont agi et sont demeurés à l'intérieur de leur juridiction. L'une et l'autre de ces décisions comportent tous les attributs de la décision raisonnable, l'intelligibilité du processus décisionnel et leur appartenance aux issues possibles, rationnelles et acceptables se justifient amplement au regard des faits prouvés et du droit. »

[35] Les termes « *cadre en devenir* » ne sont probablement pas appropriés, si on s'en remet à la définition du mot « *devenir* » du dictionnaire.

[36] Toutefois, la lecture de l'ensemble des motifs exprimés aux paragraphes [42] et [43] pour déclarer Bouchard salarié laisse facilement voir que le juge administratif ne se contredit pas réellement.

[37] Les motifs forment un tout intelligible.

[38] La décision appartient aux issues acceptables par rapport au cas soumis au juge administratif.

[39] De plus, le contexte et le moment de la prise de décision de Honda par rapport aux trois salariés jouent contre celle-ci.

5. *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. Commission des relations du travail*, 270 QCCS 3650, par. 58 à 61.

- [40] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**
- [41] **REJETTE** la requête introductive d'instance ;
- [42] **LE TOUT**, avec dépens.

CARL LACHANCE, J.C.S.

M^e Josée Ouellet
CAIN, LAMARRE, CASGRAIN, WELLS
Procureurs de la requérante

M^e Pascale Racicot
POUDRIER, BRADET
Procureurs du mis en cause

Date d'audience : 5 décembre 2013