COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-5975
Cas : CM-2015-2504

Référence : 2015 QCCRT 0334

Montréal, le 23 juin 2015

DEVANT LE COMMISSAIRE : Mario Chaumont, juge administratif

Syndicat des Métallos, section locale 2008

Requérant
c.

Application M.P. Inc

Employeur

DÉCISION

[1] Le 1^{er} mai 2015, le Syndicat des Métallos, section locale 2008 (le **syndicat**) dépose une requête en accréditation en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**), visant à représenter :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et tous ceux exclus par la loi. »

De : **Application M.P. Inc.**
585-A, boulevard du Curé-Boivin
Boisbriand (Québec)
J7G 2A8

Établissement visé :

585-A, boulevard du Curé-Boivin
Boisbriand (Québec)
J7G 2A8

[2] Cette requête est déposée en champ libre, dans le délai prévu au paragraphe a) de l'article 22 du Code.

[3] L'unité de négociation n'est pas contestée, mais il y a un litige quant à l'intégration ou non d'une personne à la liste des salariés servant au calcul du caractère représentatif. Le syndicat prétend qu'il s'agit d'un salarié, Application M.P.Inc. (**l'employeur**) soutient qu'il s'agit d'un représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés. Dans ce dernier cas, cette personne serait exclue de la définition de salarié selon le paragraphe l) de l'article 1 du Code.

[4] Concernant le calcul de son caractère représentatif, le syndicat conteste l'annulation d'une adhésion par l'agent de relations du travail que la Commission a affecté au dossier. L'enquête portant sur les prétentions du syndicat a été tenue hors de la présence de l'employeur, celui-ci n'étant pas une partie intéressée selon l'article 32 du Code et aussi parce que l'appartenance à une association de salariés ne doit pas être révélée par quiconque (article 36 du même code). La Commission rapporte les faits dans la présente décision de manière à respecter cette dernière obligation.

LES FAITS

LE STATUT DU CONTREMAÎTRE

[5] En activité depuis neuf ans, l'entreprise s'occupe de prétraitement et de traitement de diverses surfaces métalliques, en l'occurrence l'application de peinture électrostatique en poudre.

[6] Les dirigeants de l'entreprise sont au nombre de trois : le vice-président directeur général, le vice-président directeur de production et la directrice administrative. James Currie, identifié sous le titre de contremaître, relève du vice-président directeur de production. Il est le seul contremaître depuis que la production s'effectue sur le quart de jour, et ce, depuis 2013. Il est au service de l'employeur depuis six ans, dont quatre ans comme contremaître.

[7] Le contremaître supervise le travail des 11 salariés affectés à la production, à titre de sableur de jet, de peintre, d'accrocheur, d'emballeur, de cariste, etc. Comme ceux-ci, il pointe ses heures d'arrivée et de départ de l'usine.

[8] Principalement, selon la date de livraison, le contremaître détermine l'ordre dans lequel le travail est effectué. Il n'accomplit pas les tâches qui relèvent des salariés affectés à la production, mais distribue la peinture après s'être assuré qu'elle correspond bien au bon de travail à accomplir. Il lui arrive toutefois de sortir le matériel du four durant la pause et de le transférer à l'emballage afin d'accélérer la livraison.

[9] Il participe avec les deux vice-présidents à une ou à deux réunions hebdomadaires portant sur la production, d'une durée respective d'une heure. Une fois par année, les trois participent à un voyage de pêche de trois jours au cours duquel sont abordés différents sujets reliés à la production.

[10] Le manuel de l'employé contient une description de l'organisation et des pratiques de gestion des ressources humaines, une énumération des conditions de travail et de tous les règlements en vigueur. Le manuel de l'employeur contient, en plus des informations précédemment relatées, certaines procédures ou certains conseils destinés à ceux chargés de l'appliquer, par exemple lors de l'imposition de mesures disciplinaires. Seuls les vice-présidents, la directrice et le contremaître ont en une copie.

[11] Le contremaître autorise les permissions d'absences, dont la durée ne dépasse pas un quart de travail. En cas de doute, il en réfère au vice-président directeur de production. Il peut aviser un salarié qui s'absente trop longtemps de son poste de travail, illustrant cette affirmation par la phrase suivante : « *Tu iras aux toilettes durant ta pause.* » Le contremaître n'a donné que des avis verbaux, aucune autre mesure disciplinaire plus sévère n'a été émise dans l'entreprise.

[12] L'employeur peut priver un salarié de sa prime au rendement à la suite d'un rapport défavorable du contremaître.

[13] Alors qu'il était contremaître sur l'équipe de soir, soit avant son abolition en 2013, il menait les entrevues de sélection, supervisait la période d'essai de deux jours et décidait de l'embauche ou non au cours des deux étapes précédentes. Il n'y a pas eu de recrutement depuis que la production s'effectue sur le quart de jour.

[14] Afin de respecter le délai de livraison des produits, le contremaître a le mandat général d'octroyer des heures supplémentaires aux salariés.

[15] Il requiert les choix de vacances des salariés et, de concert avec un des membres de la direction, accorde ou non les dates choisies. Il ne peut prendre ses vacances en même temps que les autres membres de la direction.

[16] Lorsque la chaleur devient accablante, le contremaître peut prolonger la durée des deux pauses existantes, voire même augmenter le nombre de pauses.

[17] À titre de contremaître, en plus de son salaire, il reçoit une prime hebdomadaire de 100 \$. Il bénéficie annuellement de 5 congés de maladie payés, du remboursement de ses frais de chiropraticien et d'une place de stationnement réservée. Deux fois par année, il reçoit une somme forfaitaire variant entre 300 \$ et 500 \$.

[18] L'employeur lui fournit un téléphone cellulaire, ce qui permet à un client de le joindre directement pour s'enquérir de l'état des travaux concernant sa commande.

LE CARACTÈRE REPRÉSENTATIF

[19] Le syndicat conteste le retrait de l'adhésion d'un salarié, qui, lors de l'enquête de l'agent à l'usine, le 21 mai 2015, aurait déclaré ne pas avoir payé les 2 \$ requis lors de la remise de son formulaire d'adhésion.

La version du salarié retiré de la liste

[20] Depuis les 15 jours précédant la signature de sa carte, le salarié soutient avoir fait l'objet de sollicitations indues d'un collègue afin qu'il adhère au syndicat. Le vendredi 1^{er} mai 2015, de guerre lasse et à la suite de l'affirmation voulant que tous les salariés aient adhéré, il remplit et signe son formulaire d'adhésion durant son quart de travail. Lorsqu'il le remet à son collègue dans l'usine, ce dernier lui demande de payer 2 \$. Devant sa déclaration que jamais il n'aurait le moindre sou de lui, son collègue lui dit qu'il le paiera à sa place, mais de ne pas en souffler mot à quiconque, n'ayant pas le droit de procéder ainsi. Par la suite, le salarié quitte l'usine, le quart de travail étant terminé.

[21] Réagissant à la suggestion qu'il se soit rendu à son véhicule à la fin de son quart pour y chercher les 2 \$ et les remettre à son collègue, le salarié répond par la négative et ajoute n'avoir jamais d'argent sur lui ou dans son véhicule, ne se servant que de sa carte bancaire.

[22] Le mardi 5 mai 2015, la Commission avise l'employeur du dépôt d'une requête en accréditation déposée le vendredi précédent avec le nom et le numéro de téléphone de l'agent de relations du travail qui fera enquête. Le même jour, l'employeur réunit l'ensemble des salariés pour les informer qu'il y a une tentative de syndicalisation dans

l'usine. Il fait allusion aux conséquences possibles de l'arrivée d'un syndicat, comme la fermeture de l'entreprise dans le cas où celui-ci se montre trop exigeant.

[23] Par la suite, l'employeur rencontre tous les salariés individuellement. Lors de la rencontre avec le salarié qui soutient ne pas avoir payé les 2 \$, ce dernier répond par l'affirmative lorsqu'on lui demande s'il a adhéré au syndicat. Celui-ci déclare que cette rencontre a été brève. Postérieurement à celle-ci, il laisse un message à l'agent de relations du travail l'informant qu'il remet en question son adhésion. Lorsque la Commission le questionne sur les circonstances lui ayant permis de connaître le nom de l'agent, il répond que c'est peut-être son collègue de travail qui le lui a transmis.

[24] À une autre question suggérant qu'il ait rencontré l'employeur à deux autres reprises, durant 15 à 20 minutes chaque fois, avant que l'agent de relations du travail se rende à l'usine pour son enquête, le salarié, après quelques hésitations, répond non. Il déclare se rendre dans les bureaux de l'Administration seulement pour prendre possession de bons de commande, ce qui nécessite peu de temps. Il ajoute n'avoir jamais parlé de la requête en accréditation avec l'employeur.

La version du collègue

[25] Le collègue a une tout autre version. Il a offert au plaignant de remplir et de signer un formulaire d'adhésion le vendredi 1^{er} mai, dans la matinée. Il lui dit qu'il a recueilli l'adhésion majoritaire des salariés et que s'il désire adhérer il le peut. Dans tous les cas, il n'a pas besoin de son adhésion pour obtenir l'accréditation.

[26] Lorsqu'il vient lui remettre le formulaire d'adhésion signé un peu après la pause, le collègue le refuse, car le salarié n'a pas les 2 \$ requis, ajoutant que son adhésion est invalide sans ce versement. Le salarié lui dit alors d'attendre à la fin de son quart.

[27] À la fin de son quart, le salarié se rend à son véhicule, accompagné de son collègue. Après avoir fouillé entre les deux sièges avant, il remet à son collègue le formulaire signé et les 2 \$.

[28] Le premier contact concernant la syndicalisation de l'usine s'effectue le 30 avril 2015. À cette occasion, un recruteur rencontre un des salariés qui, le même soir, commence sa campagne d'adhésion. Il explique que le formulaire d'adhésion doit être rempli par le salarié qui doit signer la carte et remettre personnellement les 2 \$ à titre de cotisation.

La version d'un autre salarié

[29] Un autre salarié atteste que celui qui soutient ne pas avoir payé la somme de 2 \$ a été rencontré par l'employeur les 7 et 11 mai 2015, de façon inhabituelle, chacune

des rencontres ayant duré environ 20 minutes. Il souligne aussi que le comportement de ce salarié s'est modifié à la suite de ces rencontres, devenant hostile à l'endroit du collègue qui avait sollicité son adhésion.

[30] Le 1^{er} mai, à la fin du quart, il observe que le salarié se rend à son véhicule, accompagné du collègue. Le premier se penche dans l'habitacle du véhicule et, après qu'il en soit ressorti, il remet au deuxième quelque chose, qu'il ne peut identifier, étant trop éloigné pour le faire.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[31] La Commission disposera tout d'abord de la question : est-ce que le contremaître est un représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés? Par la suite, le caractère représentatif que le syndicat doit avoir pour obtenir l'accréditation sera abordé.

SALARIÉ OU REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR DANS SES RELATIONS AVEC LES SALARIÉS?

[32] Le paragraphe l) de l'article 1 du Code exclut notamment de la notion de salarié les personnes suivantes :

l) «salarié» : une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant 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;

[33] Cette exclusion doit être interprétée restrictivement puisque le Code a pour objectif de favoriser la syndicalisation, comme le démontrent les propos tenus par le juge Louis Morin du Tribunal du travail dans l'affaire *Centre Hospitalier Cooke c. Syndicat des travailleurs et des travailleuses du Centre Hospitalier Cooke (CSN)*, 200-28-000034-89 :

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.

[34] Ajoutons que le fardeau de la démontrer appartient à celui qui allègue cette exception.

[35] Dans son ouvrage *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., par Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE (dir.), Cowansville, Éditions Yvon Blais, Robert P. GAGNON mentionne que, même en l'absence des pouvoirs d'embaucher et de congédier, une personne peut être exclue de la notion de salarié si elle détient un nombre suffisant de composantes inhérentes à la fonction de représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés :

1. Le personnel de gérance

[...]

390 – *Gestion du personnel* – Relativement au pouvoir de gérance exercé auprès du personnel de l'entreprise, la notion de « représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés » est certes beaucoup plus significative dans le contexte contemporain que le terme « contremaître ».

À cet égard, il importe d'abord de retenir qu'il n'est pas nécessaire, selon la jurisprudence, de posséder les pouvoirs discrétionnaires d'engagement et de congédiement pour être considéré comme un représentant de l'employeur; la présence dans les fonctions de l'employé de différents éléments constitutifs du pouvoir de gérance comme la faculté d'assigner le travail, d'en contrôler l'exécution, de le surveiller et de l'évaluer pourra suffire. 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 discrétion 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.

(soulignement ajouté et références omises)

[36] Qu'en est-il dans le présent dossier?

[37] En regard des deux principaux pouvoirs, celui d'embaucher et de congédier, la preuve n'est pas convaincante. Les embauches auxquelles le contremaître a été impliqué sont survenues alors qu'il était sur le quart de soir, ce qui n'est plus le cas au moment du dépôt de la requête en accréditation. À cette période de la journée, il était le seul en autorité, les dirigeants n'étant pas présents. En ce qui concerne celui de congédier, il n'a jamais été appliqué, n'en ayant jamais eu.

[38] Toutefois, le contremaître a un nombre suffisant d'attributs caractérisant un représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés pour le qualifier ainsi. Il a le pouvoir d'assigner le travail, de le surveiller, d'en contrôler l'exécution et de

l'évaluer. Certes, s'il n'y avait que ceux-là, la Commission s'interrogeait encore sur son statut. Un chef d'équipe a les mêmes attributs sans pour autant être exclu de la notion de salarié. Mais il y a plus.

[39] Le contremaître discipline les salariés, du moins jusqu'à l'avis verbal. C'est aussi lui qui autorise certains retards ou certaines demandes d'absences. Ses rapports peuvent priver un salarié de sa prime de productivité.

[40] Il peut autoriser les heures supplémentaires, bien que ce mandat soit dans un objectif précis, et prolonger ou multiplier les pauses lors de chaleur accablante. De plus, si l'on ajoute à ce portrait sa participation aux réunions hebdomadaires de production et à la rencontre annuelle, genre de lac à l'épaule, nous avons là un représentant de l'employeur vis-à-vis des salariés affectés à la production.

LE CARACTÈRE REPRÉSENTATIF

[41] L'article 36.1 du Code prévoit que pour être reconnu comme membre d'une association, un salarié doit avoir signé son formulaire d'adhésion et avoir payé 2 \$ à titre de cotisation syndicale dans les 12 derniers mois. Le litige concerne la remise ou non de cette somme par un salarié.

[42] Deux versions s'affrontent, mais la Commission n'en retient qu'une, celle où le salarié a payé les 2 \$ en même temps qu'il a remis sa carte à la fin de son quart du 1^{er} mai 2015.

[43] Le témoignage du collègue voulant qu'à la fin du quart du 1^{er} mai, le salarié, après avoir fouillé dans son véhicule, lui a remis sa carte d'adhésion et les 2 \$ est en partie corroboré. En effet, un autre salarié témoigne les avoir vus, bien qu'il ne peut préciser l'objet remis. Le salarié retiré de la liste nie avoir été à son véhicule pour y chercher de l'argent.

[44] Afin de soutenir sa prétention qu'il n'a pu payer les 2 \$, le salarié ajoute qu'il n'a jamais d'argent liquide sur lui ou dans son véhicule, utilisant toujours sa carte bancaire. Avec respect, la Commission trouve peu vraisemblable une telle affirmation. Faut-il rappeler qu'un grand nombre de commerces de proximité exigent un achat minimum, par exemple de 5 \$, pour accepter la carte bancaire.

[45] La négation du plaignant portant sur deux rencontres qu'il aurait eues avec l'employeur, d'une durée inhabituelle d'environ 20 minutes, est aussi contredite par le même témoin. D'ailleurs, le comportement du salarié a changé à la suite de ces rencontres, devenant hostile à l'endroit de son collègue. C'est aussi à la suite de celle du 5 mai 2015 avec l'employeur que le salarié téléphone à l'agent de relations du travail pour se plaindre de l'absence de remise de la somme requise par le Code.

[46] Si le salarié est affirmatif lorsqu'il déclare qu'il n'a pas payé les 2 \$, il est hésitant avant de répondre au sujet de ses rencontres avec l'employeur.

[47] L'ensemble de ces facteurs amène la Commission à rejeter le témoignage du salarié quant à sa prétention voulant qu'il n'ait pas remis les 2 \$.

[48] Enfin, l'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code sont satisfaites et que le syndicat jouit du caractère représentatif requis par la loi.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

DÉCLARE que **James Currie** n'est pas un salarié au sens du Code du travail;

ACCRÉDITE le **Syndicat des Métallos, section local 2008** pour représenter :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et de tous ceux exclus par la loi. »

De : **Application M.P. Inc.**
585-A, boulevard du Curé-Boivin
Boisbriand (Québec)
J7G 2A8

Établissement visé :

585-A, boulevard du Curé-Boivin
Boisbriand (Québec)
J7G 2A8

Mario Chaumont

M^e Jean-François Beaudry
PHILION LEBLANC BEAUDRY, AVOCATS S.A.
Représentant du requérant

M François Ross, CRIA
RELATIONS DE TRAVAIL ROSS (RTR)
Représentant de l'employeur

Date de la dernière audience : 10 juin 2015

/rl