

L'effet du vote au scrutin secret (art. 25 C.T.) préalable à l'accréditation

Fernand Morin

Volume 24, Number 2, 1969

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028026ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028026ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Morin, F. (1969). L'effet du vote au scrutin secret (art. 25 C.T.) préalable à l'accréditation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(2), 432–439.
<https://doi.org/10.7202/028026ar>

DROIT DU TRAVAIL

L'EFFET DU VOTE AU SCRUTIN SECRET (art. 25 C.T.) PRÉALABLE À L'ACCRÉDITATION

FERNAND MORIN

Ce vote a-t-il pour seul but d'établir le caractère majoritaire du syndicat requérant ? Est-ce un moyen de rédemption pour le syndicat qui pourrait se voir reprocher quelques égarements au moment de la campagne de recrutement ? L'affaire Robert Simpson's Montreal Ltd et The Cartage & Miscellaneous Teamsters Union Local 931 ⁽¹⁾ donne l'occasion à la C.R.T. de faire la liaison entre trois dispositions importantes du Code du travail, soit les articles 11, 25 et 132 libellés comme suit :

"Art. 11: Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhèrera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer."

"Art. 25: La Commission peut ordonner le vote au scrutin secret d'un groupe désigné de salariés chaque fois qu'elle le juge opportun et, en particulier, lorsqu'elle est d'avis qu'une contrainte a été exercée pour empêcher un certain nombre des dits salariés d'adhérer à une association de salariés ou pour les forcer à y adhérer, ou s'il appert que les dits salariés sont membres de plus d'une association en nombre suffisant pour influencer sur la décision."

"Art. 132: S'il est prouvé devant la Commission qu'une association a participé à une infraction aux dispositions de l'article 11, la Commission peut, sans préjudice de toute autre peine, prononcer la dissolution de cette association après lui avoir donné l'occasion d'être entendue et de faire toute preuve tendant à se disculper.

S'il s'agit d'un syndicat professionnel, une copie authentique de la décision est transmise au secrétaire de la province qui en donne avis dans la Gazette officielle de Québec."

⁽¹⁾Décision du 8 février 1968 — Commission des relations de travail, cas nos 1870 et 2127.

LES FAITS PERTINENTS :

Pour l'intelligence de cette affaire, il nous faut d'abord rappeler succinctement et selon l'ordre chronologique les principaux événements préalables à cette décision :

- i) le 20 mars 1967, l'union demande son accréditation pour un groupe de salariés comprenant aussi les chefs d'équipe (têtes de groupes);
- ii) le 13 avril 1967, l'employeur formule à la C.R.T. quelques objections à cette requête et portant spécialement sur l'inclusion des chefs d'équipe et leur participation au recrutement des salariés : « ... b) elle alléguait que le recrutement et la sollicitation des employés avaient été faits par des chefs de division ... concluant de là que la participation de ces deux personnes « constitue un acte de coercition de la part du requérant (l'intimée dans la présente instance) étant donné la difficulté pour un employé de refuser sa signature lorsqu'elle lui est demandée par un supérieur, représentant direct de l'employeur » (tirée de la dissidence du commissaire Roy, page 2);
- iii) la C.R.T., à la demande de l'employeur, procède à une enquête auprès des salariés en cause (art. 24 C.t.);
- iv) le 3 mai 1967, la C.R.T. établit l'unité de négociation qu'elle juge être appropriée (art. 20 C.t.) et elle ordonne la tenue d'un vote secret (art. 25 C.t.);
- v) le 19 mai 1967, l'employeur demande à la C.R.T. de reviser sa décision du 3 mai (art. 117 C.t.) en raison de la participation des chefs d'équipe au recrutement des salariés : « ... 8° la tenue d'un vote au scrutin secret parmi le groupe désigné de salariés à l'emploi de la requérante serait illégale et irrégulière puisque ce serait la sanction d'une illégalité; ... » (tirée de la dissidence du commissaire Roy, page 5). A cette requête en revision, l'union soutient l'argument suivant : « ... 6° la participation de ces quelques chefs de service au stade initial et dans la foi qu'ils étaient des salariés au même titre que les autres salariés ne devrait pas priver les autres salariés du droit d'être représentés par le syndicat de leur choix et d'exprimer ce choix librement par un scrutin secret; ... »;
- vi) le 6 juillet 1967, la C.R.T. rejette cette requête en revision et elle réitère son ordonnance de procéder à la tenue d'un vote considérant dit-elle que l'employeur n'allègue pas de faits nouveaux et « ... considérant que le vote au scrutin secret prévu à l'art. 25 du Code du travail est un moyen d'enquête mis à la disposition de la Commission, et que cette dernière peut y avoir recours chaque fois qu'elle le juge opportun, et avant toute adjudication sur le fond d'une demande en accréditation »;
- vii) le 20 juillet 1967, l'employeur demande à la C.R.T. de dissoudre l'union en raison de l'activité syndicale des chefs d'équipe (art. 11 et 132 C.t.);
- viii) le 19 septembre 1967, à la suite d'un vote majoritaire, la C.R.T. émet le certificat d'accréditation en faveur de l'union en cause.

DÉCISION EN DISSOLUTION :

Le 8 février 1968, la C.R.T. déclare que l'union a enfreint l'article 11 C.t. et prononce sa dissolution « ... telle que formée par celle-ci parmi les employés de la requérante; » et enfin, elle révoque « ... en autant que besoin est, la décision du 19 septembre 1967, accordant l'accréditation à l'intimée. »

Voyons les principaux motifs à l'appui de cette décision en dissolution. La principale preuve de l'infraction à l'article 11, retenue par la C.R.T., est la déclaration même de l'union formulée le 14 juin 1967 et plus précisément le point suivant : « 6° la participation de ces quelques chefs de service au stage initial et dans la foi qu'ils étaient des salariés au même titre que les autres salariés ne devrait pas priver les autres salariés du droit d'être représentés par le syndicat de leur choix et d'exprimer ce choix librement dans un scrutin secret » (voir ci-haut les faits pertinents — item v). En raison du caractère d'ordre public de l'article 11, la C.R.T. n'exige pas qu'une preuve spéciale soit faite de cette infraction, l'aveu de l'union suffit :

“A l'égard d'une loi d'ordre public une cour de justice ou un organisme exerçant des fonctions judiciaires doit veiller à ce que cette loi soit strictement observée. Il n'est guère nécessaire sur ce point que la preuve en soit faite par témoin. Il appartient en effet aux cours de justice de noter ex-officio les illégalités de ce genre et de prononcer les sanctions que la loi reconnaît lorsqu'une partie réclame le respect de la loi. Dans le présent cas aucune preuve directe ou indirecte n'a été faite de la violation de la disposition de l'article 11. C'est uniquement sur l'aveu de l'intimée-requérante en accréditation que la présente requérante se fonde pour en tirer une conclusion judiciaire.

L'allégation contenue au paragraphe 6 de la contestation de la requête en revision et qui est libellée comme suit :

“6. La participation de ces quelques chefs de services au stade initial et dans la foi qu'ils étaient des salariés au même titre que les autres salariés ne devrait pas priver les autres salariés du droit d'être représentés par le syndicat de leur choix et d'exprimer ce choix librement dans un scrutin secret;”

est suffisante en soi pour révéler la violation de l'article 11 par l'intimée. Dès lors il s'ensuit qu'il a été prouvé devant la Commission que l'association intimée a participé à une infraction aux dispositions de l'article 11. Conséquemment la Commission peut, sans préjudice de toute autre peine, prononcer la dissolution de cette association.”

Conformément aux dispositions de l'article 132 C.t., l'union fut invitée à se défendre et elle invoqua deux arguments que nous résume la C.R.T. avant d'y répondre :

“La requête en dissolution de la requérante comportait une violation de la règle “*nemo auditur allegans turpitudinem suam*” ou, en d’autres termes, celui qui invoque sa propre faute ne peut obtenir le secours de la loi. Dans le présent cas, cette règle ne saurait certes avoir une application car ce n’est pas son propre fait que l’employeur invoque mais c’est le fait de personnes agissant en son nom. Au surplus, on peut se demander s’il était nécessaire à la requérante en revision de prouver ou d’invoquer ce fait, alors que l’intimée elle-même l’admettait ?

Il s’ensuit donc qu’en présence d’une violation d’une loi d’ordre public, la Commission, exerçant un pouvoir judiciaire, doit appliquer la loi même si la violation n’avait pas été invoquée par la requérante. Il resterait certes à la Commission l’obligation de suivre la procédure indiquée par le législateur dans l’article 132 du c.t.

Le deuxième moyen invoqué était que la requérante devait établir que les employés en question agissaient pour elle. En d’autres termes, l’intimée réclamait que l’employeur prouvât que les chefs de services avaient reçu des instructions de l’employeur pour participer à la formation de l’association. Il est évident qu’un tribunal ne peut prononcer une condamnation malgré l’absence totale de preuve. Il excéderait alors sa juridiction. (*Brisson vs Simard & Cité de Montréal* (1960) C.S. p. 451 à la p. 452). Également, *Richstone Bakeries Inc. vs Labour Relations Board* (1963) C.S. p. 648 à la p. 657 et aussi (1963) B.R. p. 568.

Dans le présent cas, l’aveu contenu dans la procédure est-il suffisant pour donner prise à l’application de l’article 132 ?”

“Dans les circonstances et aux yeux de la Commission il appert que le fait d’être chefs de service est suffisant en soi pour que ces personnes soient considérées comme agissant pour l’employeur. On dira sans doute que l’exclusion des chefs de service de l’unité de négociation n’a été prononcée par la Commission que subséquentement aux actes reprochés à ces derniers. Cet argument ne saurait valoir. La Commission, lorsqu’elle a prononcé l’exclusion, n’a pas créé la fonction: elle n’a fait que considérer les titulaires comme des représentants de l’employeur dans leurs relations avec les salariés. Dans le présent cas, il ne faut pas oublier, ce n’est pas seulement l’adhésion de contremaîtres à une association formée mais pour reprendre l’aveu même de l’intimée la participation de chefs de service au stade initial. L’aveu n’est pas simplement inculpatoire, dirait-on, il est aussi exculpatoire en ce sens que les chefs de service auraient agi de bonne foi. La bonne foi alléguée pourrait sans doute être appréciée dans l’application d’une pénalité, mais cette bonne foi ne saurait faire échec à la violation qui a été admise. Il reste un principe supérieur. L’article 11 protège la liberté d’adhésion des salariés, liberté d’adhésion que consacre l’art. 3 en en faisant l’attribut même de l’institution syndicale dans notre province. En regard de l’aveu fait par l’intimée, la Commission est satisfaite qu’une violation de cet article a été commise par l’intimée.”

L’employeur demandait simplement la dissolution de « ... l’association telle que formée par l’intimée parmi les employés de la requérante », aussi, la C.R.T. s’en tient-elle à cette limite :

“Certes l'article 132 autorise la Commission à accorder une dissolution globale, mais la Commission ne peut juger *ultra petita* et accorder la dissolution globale quand seulement une dissolution partielle est demandée. D'ailleurs, ce serait pénaliser étrangement l'intimée que la punir même dans les rameaux de l'association qui n'ont pas contribué à la violation. Ce serait exercer singulièrement la justice que d'abattre le corps quand la seule ablation d'un bras est suffisante.”

COMMENTAIRE :

L'étudiant en relations industrielles ou en droit du travail peut tirer plusieurs leçons utiles de ces onze mois de procédure (20 mars 1967 au 8 février 1968). Nous centrons nos commentaires sous chacune des trois dispositions législatives qui sont à la base de cette décision

article 11 :

On ne peut minimiser l'importance de cette disposition pour assurer le maintien de véritables rapports collectifs du travail. L'objet principal de l'article 11 est d'empêcher qu'une association qui serait dominée de quelques manières par l'employeur puisse usurper le rôle exclusif de représentant des salariés. On ne peut soutenir que cette disposition rend anathème le syndicat du seul fait que des salariés, exclus après coup de l'unité de négociation par décision de la C.R.T., ont participé volontairement à son organisation.

La démarche de la C.R.T. comprend deux mouvements : elle rappelle le caractère d'ordre public de cette disposition puis elle retient exclusivement la déclaration de l'union que des chefs d'équipe ont effectivement collaboré au recrutement syndical. Ceci lui suffit pour appliquer, sans plus de nuance, la sanction spéciale de l'article 132 C.t.. Nous sommes surpris de cette automatisme outrancier pour les raisons suivantes :

- auparavant, la C.R.T. abordait avec prudence et souplesse toute accusation portée sur l'article 11. Dans l'affaire *Montreal Offset Printing Inc.*, nous lisons: “Il reste toutefois que, selon nos lois, la bonne foi se présume, et que le fardeau de prouver la domination est à celui qui l'allègue. Cependant, lorsqu'une preuve circonstancielle permet de conclure à domination, il incombe alors à l'association incriminée et/ou à l'employeur de repousser cette présomption en prouvant que la domination n'existe pas”. 1965 R.D.T. 371 à la page 380;
- selon les termes mêmes de l'article 11, cette prohibition s'adresse à l'employeur et aux personnes agissant pour un employeur ou une association d'employeurs. Comment soutenir, dans les circonstances, que ces chefs d'équipe agissaient pour l'employeur puisque c'est lui-même qui réprouve ce fait. Si ces quelques salariés furent exclus de l'unité de négociation, cela ne signifie pas qu'ils agiront toujours pour l'employeur quoiqu'ils

fassent, quoiqu'ils pensent et quoiqu'ils disent. En 1969, la division simpliste des salariés en deux groupes, celui des salariés au sens de l'article 1 (m) avec les ramifications que la C.R.T. peut constituer et d'autre part, les salariés assimilés à l'employeur, ne répond pas à la réalité;

- c'est l'union qui déclara elle-même les faits à la base de l'accusation. Est-ce là la réaction normale d'un syndicat dominé? Pour s'en convaincre, il suffit de connaître les indices que la C.R.T. fut obligée de découvrir au cours des années pour tenter de déceler des actes de domination (2);
- connaissant l'acte que l'on reproche à l'union, la C.R.T. procède à un vote (elle prend deux décisions à ce sujet) puis elle lui décerne un certificat en accréditation. Dans ce contexte, le commissaire Roy rappelle un des motifs de la décision de la C.R.T. en marge de la tenue du vote : "considérant que, même si des allégations de telles requêtes s'avéreraient vraies, la commission estime et juge qu'il est opportun dans l'espèce, qu'un vote de représentation syndicale ait lieu, compte tenu des informations dont elle est en possession et les circonstances particulières de la présente affaire" (page 10, dissidence commissaire Roy).

article 25 :

Quelle est la raison d'être de cette disposition ? Il s'agit d'un moyen d'enquête donné à la C.R.T. pour vérifier le caractère représentatif du syndicat. L'ordre des dispositions au Code du travail (article 23, 24, 25 puis 28) et la logique générale du mécanisme nous incitent à présumer que la C.R.T. s'enquiert de la qualité et de l'authenticité du syndicat requérant avant de passer à l'étude de son caractère majoritaire. La C.R.T. adoptait déjà cette approche en disant : « . . . Une requête serait-elle invalide parce qu'elle ne répondrait pas aux conditions essentielles exigées par l'article 23 ou par l'article 21 qui limitent le temps de la présentation d'une requête en accréditation ? La commission n'aurait aucune autorité pour ordonner un vote, car de la nullité, rien ne peut s'inférer et le vote ne pourrait valider ce qui est inexistant. » (3) Aussi, pouvions-nous croire que la tenue d'un vote secret pouvait « purifier » de quelques anomalies secondaires ou clarifier quelques données incertaines quant à la volonté de la majorité des salariés en cause. Dans cette affaire, remarquons-le, l'authenticité de l'union et ses qualités fondamentales

(2) "Union des Employés de MacFarlane et Lefavre", dans *Relations Industrielles*, vol. 20 (1965), page 372 et Union des Typographes Jacques-Cartier et l'Association des Employés de Montreal Offset Printing c. Montreal Offset Printing Inc. 1965, *R.D.T.* 371 à la page 380.

(3) "Syndicat National du Textile de Grand-Mère vs. Les Ouvriers Unis du Textile d'Amérique et Textile Waivers Ltd — Lana Knit Canada Ltd." dans *Québec Travail*, mai 1968, vol. 4, no 5, pp. 36-38.

ne sont nullement mises en doute : la décision de la C.R.T. ne l'atteint pas directement. On reproche à l'union le fait que quelques chefs d'équipe aient participé au recrutement syndical, ce qui aurait pu fausser le caractère majoritaire de l'union. Or, n'est-ce pas là la raison d'être de la prise de ce vote ? Ainsi, sous le contrôle des officiers de la C.R.T., ces salariés ont manifesté librement leur choix. Comment la C.R.T. peut-elle, après coup, faire un tel retour en arrière, d'autant plus que c'est principalement sur ces mêmes faits qu'elle basait sa décision sur la tenue d'un vote ?

Ne s'est-elle pas écartée d'un principe fondamental de justice que la C.R.T. rappelait elle-même en 1967 ?

“ . . . On ne saurait recourir à la disposition précitée à seule fin de recommencer un débat dans l'espoir d'obtenir une décision plus favorable.

Le bien commun et l'ordre social exigent que tous les litiges prennent fin. Notre pouvoir de revision n'étant assujéti à aucun délai, contrairement à l'appel lorsqu'il existe, aurait pour résultat d'éterniser les débats si la Commission l'exerçait dans tous les cas où le requérant invoque une erreur, soit dans l'appréciation des faits, soit dans l'interprétation ou l'application du droit”. (4)

article 132 :

La dissolution de l'association des salariés qui a enfreint l'article 11 constitue une pénalité supplémentaire et assez exceptionnelle. La légalité de cette disposition fut reconnue récemment à la Cour suprême : Lucien Tremblay et autres et la C.R.T. et la Fédération des travailleurs du Québec 1967, R.C.S. 697.

Malgré l'expression utilisée — « . . . qu'une association a participé à une infraction . . . » — le contexte laisse bien entendre que l'on couvre l'employeur et aussi l'association dominée par l'employeur. Dans le cas actuel, il ne s'agit pas d'une infraction au deuxième paragraphe de l'article 11 mais bien, de celle prévue à son premier paragraphe : acte de domination par des représentants de l'employeur. Pour cette raison, la C.R.T. aurait pu s'enquérir si ces chefs d'équipe agissaient bien pour le compte de l'employeur qui doit être à l'origine du vice. Or, les rôles sont parfaitement renversés : l'employeur est l'accusateur, l'accusée est l'association

(4) Aluminium Co. of Canada Ltd, c. Le Syndicat national des employés de l'Aluminium Co. of Canada Ltd (Arvida et J.R. Théberge Ltée, — décision C.R.T. du 25 janvier 1967, dossier n° 2225-2, cas 846 (65) non rapportée).

dominée, et la preuve fournie se limite à l'aveu de l'accusée d'actes faits par des personnes agissant pour l'employeur, c'est-à-dire l'accusateur.

L'article 132 permet à la C.R.T. de dissoudre l'association, aussi cette sanction n'est-elle pas automatique du seul fait qu'il y a l'infraction à l'article 11. Enfin, signalons que l'article 132 ne prévoit la dissolution que pour l'association. Dans cette affaire, la C.R.T. entend dissoudre un être qui n'existe pas. Les salariés de l'unité de négociation qui sont membres de l'union ne constituent pas une association : il n'en sont qu'une particule non détachable sur le plan juridique. Selon le rigorisme adopté par la C.R.T., elle aurait dû, au moins, poursuivre cette logique et dissoudre l'union. C'est ce que la C.R.T. s'apprêtait à faire n'eût été la demande limitée de l'employeur !

LE SYNDICALISME CANADIEN (1968)

une réévaluation

Les objectifs syndicaux traditionnels et la société nouvelle (Jean-Réal Cardin — Gérard Picard — Louis Laberge — Jean Brunelle). Les structures syndicales et objectifs syndicaux (Stuart Jamieson — Philippe Vaillancourt — Roland Martel). La démocratie syndicale (Gérard Dion — Adrien Plourde). Les rivalités syndicales : force ou faiblesse (Evelyne Dumas — Gérard Rancourt — Raymond Parent). Le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués (Léo Roback — Jean-Gérin-Lajoie — F.-X. Légaré). L'extension de la formule syndicale à des secteurs non-traditionnels (Shirley B. Goldenberg — André Thibaudeau — Raymond-G. Laliberté — Jean-Paul Brassard). Le syndicalisme et la participation aux décisions économiques (Bernard Solasse — Jacques Archambault — Fernand Daoust — Charles Perreault). Les syndicats et l'action politique (Vincent Lemieux — Marcel Pepin — Laurent Châteauneuf et William Dodge). Le syndicalisme, la société nouvelle et la pauvreté (Hon. Maurice Lamontagne). Bilan et horizons. Annexes : Le syndicalisme au Canada ; la Concurrence syndicale dans le Québec.

Prix : \$5.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 2

Téléphone : 656-2131