

## L'affaire « White Lunch Limited » : une illustration du réalisme du droit du travail

Fernand Morin

Volume 22, numéro 2, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027785ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027785ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Morin, F. (1967). L'affaire « White Lunch Limited » : une illustration du réalisme du droit du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(2), 278–281. <https://doi.org/10.7202/027785ar>

Résumé de l'article

La Cour suprême du Canada vient de rendre une importante décision \* qui démontre la portée des règles de droit du travail, le domaine exclusif de la Commission des relations du travail et la souplesse de ce droit nouveau.

Voyons les principaux éléments de l'affaire « White Lunch Limited » puis, dans un deuxième paragraphe, nous formulerons quelques commentaires.

\* Bakery and Confectionery Workers Int. Union of America, Local No. 468, and MattiSalmi and Svend Nielsen (Defendants) and White Lunch Ltd., 1966, R.C.S. 282.

## JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

### CRITIQUE D'ARRÊT

#### **L'affaire « White Lunch Limited » : une illustration du réalisme du droit du travail**

Fernand Morin

**La Cour suprême du Canada vient de rendre une importante décision \* qui démontre la portée des règles de droit du travail, le domaine exclusif de la Commission des relations du travail et la souplesse de ce droit nouveau.**

**Voyons les principaux éléments de l'affaire « White Lunch Limited » puis, dans un deuxième paragraphe, nous formulerons quelques commentaires.**

#### PRINCIPAUX ÉLÉMENTS

1. « White Lunch Limited » administre un restaurant. Au moyen d'une deuxième compagnie : « Clancy's Pastries Limited », les mêmes officiers administrent une boulangerie. Les liens étroits entre ces deux compagnies sont clairement établis :

« The respondent White Lunch Limited is a corporation engaged in the restaurant business, and by itself or related companies carried on the business of a bakery as well as retail outlets for bakery products. Clancy's Pastries Limited was incorporated on June 24, 1947. It was closely related to the respondent company in that:

- (a) Their shares were owned by the same individuals.
- (b) They had the same general manager, Keith T. Sorensen and the same president, Clarence L. Sorensen.
- (c) Their operations were interrelated, as bakers, retail stores or restaurants. »  
(p. 284)

2. En 1962, le syndicat formule une requête en accréditation pour les employés de la boulangerie du consortium « White Lunch Limited ». A cette occasion, cette dernière compagnie explique à la Commission des relations ouvrières qu'elle n'a pas de boulangers à son emploi et que c'est la compagnie « Clancy's Pastries Limited » qui est l'employeur des boulangers en cause. Par la suite, la Commission accorde au syndicat un certificat en accréditation pour les employés de « Clancy's Pastries Limited » ;

3. Au cours de la période de négociation, octobre 1962, « Clancy's Pastries Limited » licencie deux boulangers. Dès le 8 novembre 1962, la Commission ordonne à « Clancy's Pastries Limited » de reprendre ses deux employés congédiés pour activités syndicales ;

\* Bakery and Confectionery Workers Int. Union of America, Local No. 468, and Matti Salmi and Svend Nielsen (Defendants) and White Lunch Ltd., 1966, R.C.S. 282.

4. Le 24 novembre 1962, « Clancy's Pastries Limited » procède à sa liquidation volontaire. Cette décision ne fut pas prise d'une façon soudaine. Toutefois les officiers de la compagnie n'avaient pas jugé bon d'en informer la Commission lors de l'enquête du 8 novembre 1962:

« The fact is that very soon after the certification order of October 16 was made, steps were instituted to wind up Clancy's. The resolution to go into voluntary liquidation was passed by the shareholders of the company at a meeting on November 24. That meeting required shareholders to have not less than 14 days' notice of the special resolution. (Companies Act, R.S.B.C. 1960, c. 67, s. 173(4). Yet nothing was said about this impending voluntary liquidation when the parties were before the Board on November 8. Nothing was said to the employees about the company going into liquidation when the employees were discharged on November 24. The first intimation to the Board and to the employees of the liquidation proceedings was contained in the solicitors' letter of December 13, 1962, when the fact of being in liquidation was given as a defence to a complaint that the employees dismissed on November 24 had been discharged unlawfully. » (p. 290)

5. Malgré cette liquidation, les activités de la boulangerie continuent sous la direction immédiate des officiers de « White Lunch Limited ». Dans ces circonstances, la Commission des relations ouvrières corrige le certificat en accréditation et les ordonnances en réintégration, pour y substituer l'employeur « White Lunch Limited » à « Clancy's Pastries Limited » ;

6. Par certiorari, ces deux décisions de la Commission sont cassées et l'appel à la Cour suprême de la Colombie Britannique, rejeté. C'est dans ces conditions que la Cour suprême du Canada est saisie de cette affaire. Cet appel au plus haut tribunal est accepté non pour revoir le fond de la décision mais, pour discuter de la compétence de la Commission en pareil cas:

« If the Board had jurisdiction, this Court will not inquire into the merits of the decisions made. Section 65 under which the Board purported to act contains a privative clause which reads in part:

65. (1) If in any proceeding before the Board a question arises under this Act as to whether

(a) a person is an employer or employee ;

\* \* \*

(e) a person is or what persons are parties to a collective agreement ; the Board shall decide the question, and its decision shall be final and conclusive. » (p. 292) (voir le pendant au Québec: 30 C.T.)

Dans un tel contexte, les parties en cause essaient de gagner le plus haut tribunal à leur conception respective du droit du travail. Pour l'employeur, ce droit nouveau constitue un ensemble de règles d'exception ce qui impose une interprétation restrictive. La thèse syndicale adopte, bien sûr, une approche entièrement opposée:

« The respondent's main contention is that s. 65(3) does not give the Board jurisdiction to amend the orders previously made in the manner done on February 13, 1962. Counsel for the respondent, citing well-known authorities, emphasized that the provisions of the Labour Relations Act being in derogation of common law rights should be strictly construed. On the other hand, counsel for the appellants urged that the Labour Relations Act was remedial legislation and should be liberally construed. » (p. 292)

La réponse de la Cour suprême ne tarde pas, c'est la thèse libérale qui l'emporte :

« Whatever merit the arguments of the respondent had at the beginning of labour relations legislation, it seems to me that in the stage of industrial development now existing it must be accepted that legislation to achieve industrial peace and to provide a forum for the quick determination of labour-management disputes is legislation in the public interest, beneficial to to employee and employer and not something to be whittled to a minimum or narrow interpretation in the face of the expressed will of legislatures which, in enacting such legislation, were aware that common law rights were being altered because of industrial development and mass employment which rendered illusory the so-called right of the individual to bargain individually with the corporate employer of the mid-twentieth century.

The language of s. 65(3) is clear. The Board has been given power to vary or cancel any decision or order made under the provisions of the section. The remarks of Judson J. in **Labour Relations Board et al. v. Oliver Co-operative Growers Exchange** are applicable here. In that case, some nine Union Locals had been certified for a unit employed by twenty-three employers in thirty packing houses in the Okanagan Valley. The nine Locals resolved to merge and became part of one new Union under the name of Oliver Co-operative Growers Exchange. The new Union applied under s. 65(2) (now 65 (3) of the **Labour Relations Act** to amend the certificate to substitute its name for that of the locals of the old Union. It followed the result would necessarily be the substitution of a new party in the Certificate of Bargaining Authority. » (p. 292)

Pour cette raison, le juge Hall conclut :

« The Board had jurisdiction to entertain the application to vary. Nothing in the record or in the affidavits shows that it lost jurisdiction for any of the reasons which the law recognizes as ousting jurisdiction, i.e., bias, interest, fraud, denial of natural justice or want of qualification. » (p. 295)

## COMMENTAIRES

Limitons nos observations aux deux principaux points illustrés par ce jugement :

### **La place du droit du travail dans l'ordonnement juridique de notre société**

Pour plusieurs juristes et juges, le droit du travail n'est qu'un ensemble de règles de droit apportant des mesures protectrices et spéciales à un certain groupe de citoyens. A ce titre, il nous faudrait donner un sens restrictif à chacune de ces règles puisqu'elles sont des accidents au droit commun. Malheureusement, cette approche ne se place pas encore au chapitre historique du droit du travail car certains tribunaux en sont encore de fidèles tenants. (Voir 1958 — B.R. 769 et 1966 — R.D.T. 385.)

Pour mieux suivre le juge Hall, il faut savoir que ce droit nouveau régit la plus riche des activités humaines de 70% des citoyens de 16 ans à 70 ans. Nous ne pouvons pas considérer le droit du travail comme un droit de classe: le médecin, l'ingénieur et le manoeuvre sont également heureux d'en être ses sujets. Il n'est pas non plus un ensemble de prérogatives ou immunités obtenues de force par les salariés organisés.

Par ailleurs, le droit civil est bâti pour l'individu isolé ou presque, (la famille). Or, nous savons que la cité moderne a depuis longtemps fait éclater ces cadres juridiques trop

étroits. Le droit nouveau connaît l'homme comme membre de plusieurs groupes. Il reconnaît l'existence juridique des collectivités intermédiaires entre l'Etat et l'individu. A sa manière, le droit du travail cristallise ces « réalités ». Il ne s'agit pas de mettre le droit du travail en opposition au droit civil mais bien, de le voir comme son complément ; soit, le produit d'une évolution normale.

C'est dans ce contexte que la Cour suprême situe le droit du travail: « ... legislation to achieve industrial peace and to provide a forum for the quick determination of labour-management disputes is legislation in the public interest ».

### La notion d'entreprise

La lecture de cette décision démontre bien que ces hommes d'affaires ont mis à profit les subtilités du droit des compagnies. Depuis l'affaire trop célèbre de *Salomon vs Salomon Limited*, 1897 A.C. 22, la carapace de la compagnie met les actionnaires à l'abri des responsabilités civiles de l'entreprise.

Depuis ce temps, plusieurs règles de droit ont fait des brèches à l'autonomie juridique de la compagnie. C'est avec raison que Gower dit: « The company is like a boomerang who hits the man who wants to use it » (*Modern Company Law*). Ainsi, le droit fiscal a-t-il déjà relevé le voile de la compagnie pour percevoir ce qui est dû à César des personnes elles-mêmes intéressées. C'est maintenant le tour au droit du travail de faire cette brèche pour s'en prendre à l'entreprise dans sa conception socio-économique. L'article 36 du Code du travail exprime ce principe, l'affaire « *White Lunch Limited* » l'illustre bien.

## LE PROBLÈME DES ENTENTES INDIVIDUELLES PLUS FAVORABLES QUE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pierre Verge

**Un arrêt récent de la Cour d'appel<sup>1</sup> incite surtout à réévaluer le caractère réglementaire de la convention collective. S'il est acquis que celle-ci impose des normes minima, en matière de salaire notamment, aux ententes individuelles conclues entre un employeur et des salariés, n'admet-on pas, par ailleurs trop facilement que des ententes individuelles puissent déroger à celle-ci en se montrant, de prime abord, du moins, plus favorables à certains salariés ?**

### LES FAITS ET LES JUGEMENTS

En août 1962, une commission scolaire engage les demandeurs, des instituteurs, pour l'année scolaire 1962-63. Elle convient alors avec chacun d'eux d'un salaire déterminé. La conclusion d'une convention collective entre la Commission et une association accréditée pour représenter les instituteurs à son emploi s'étant par la suite avérée impossible, un conseil d'arbitrage est formé sous l'empire de la Loi concernant les corporations municipales

(1) Gaston Robitaille et al. c. Les commissaires d'écoles pour la municipalité de la Cité de Thetford Mines, dossier 6660, Cour du Banc de la Reine, Québec, 1967 « B.R. » 206.