

***Accréditation syndicale* — Requête en révocation d'accréditation**

Volume 19, Number 3, July 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021278ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021278ar>

[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 document

(1964). *Accréditation syndicale* — Requête en révocation d'accréditation.

Relations industrielles / Industrial Relations, 19(3), 386–392.

<https://doi.org/10.7202/1021278ar>

Article abstract

La Commission de Relations ouvrières décide qu'une requête en révocation d'accréditation (reconnaissance) syndicale logée par l'employeur, celui-ci invoquant le fait que le syndicat accrédité ne détient plus la majorité des salariés à son emploi, ne saurait être reçue, lorsque la non-utilisation du certificat est due aux procédures successives intentées par l'employeur à l'encontre de son émission, procédures qui ont été reconnues mal fondées.

La Commission ne peut accueillir une pareille requête, parce qu'elle la considère prématurée à ce stage, le certificat d'accréditation n'ayant pas encore épuisé ses effets. Elle refuse, de plus, l'audition sur le refus de révocation.

Richstone Bakeries, Inc., requérante, vs Food Drivers, Commission Salesmen, Dairy and Ice Cream Workers, Local Union no 973; Commission de Relations ouvrières de Québec, Montréal, le 25 novembre 1963; Bulletin d'information du Ministère du Travail de Québec avril 1964, pp. 114-120; M. le Juge A. B. Gold, vice-président; Mr K.G. Baker, c.r., (dissident) et André Roy, commissaires, Me George I. Harris, c.r., pour la requérante; Me André Antonuk, pour l'intimée.

par les sentences ou contrats mis en vigueur jusqu'au moment du prononcé de la décision, pour rendre une sentence d'une année à compter de la date de sa signature.

Or, dans ces conditions, une sentence décrétant une indemnité pleine et entière quant au quantum deviendrait inacceptable pour la partie patronale; elle lui imposerait des charges plus lourdes que celles qu'elles auraient eu à supporter si le renouvellement du contrat avait eu lieu dès l'expiration de la convention.

Au surplus, cette situation affecterait sérieusement le processus de la négociation. Le cas échéant, l'intérêt du syndicat ne serait-il pas de prolonger indûment des négociations vouées à l'échec. L'équité et la bonne conscience ne saurait s'accommoder de semblables procédés.

Le président mentionne avec non moins de vigueur que le principe opposé voulant, dans les mêmes circonstances, qu'aucune indemnité ne soit accordée aux salariés est tout aussi préjudiciable à la partie syndicale. Il n'y a pas l'ombre d'un doute que le fait pour un tribunal de priver des employés d'une indemnité juste et raisonnable, et ceci à l'encontre de toute règle de droit et de morale, inciterait dangereusement la partie patronale à traîner indûment les négociations, la conciliation et l'arbitrage.

Le président estime « qu'il répugnerait tout autant à l'idée de justice » suivant les termes de la décision invoquée par l'arbitre syndical, d'accorder pleine indemnité quant au quantum que de n'en point accorder du tout.

Dans ce contexte, le président ne comprend vraiment pas comment la partie syndicale peut concilier sa volonté d'obtenir une augmentation de salaire déterminée par les conditions économiques présentes (ses preuves en témoignent) en réclamant indemnité pleine et entière pour le temps écoulé depuis l'expiration de la convention, ce qui signifie généralement de 6 mois à un an.

C'est pourquoi, conscient de décréter dans ces conditions, des salaires plus élevés qu'ils ne l'auraient été à l'échéance du contrat, le président se croit justifié, en accordant une indemnité pleine et entière quant à la période, de la proportionner quant au quantum à l'augmentation réelle qu'il accorde. C'est en respectant cette équilibre qu'il dose le droit des parties et ainsi applique à la législation ouvrière « mutatis mutandis » cet axiome bien connu, « les jugements sont déclaratoires de droit ».

Le président opine que dans l'intérêt des parties il devait attirer leur attention sur les conséquences de la thèse syndicale en soulignant les distinctions importantes qui s'imposent entre le droit civil et le droit ouvrier. Somme toute, la présente opinion aura tout au moins le mérite de s'appuyer confortablement sur l'équité et la bonne conscience qui sont en matières de relations ouvrières des principes de première importance.

ACCREDITATION SYNDICALE — Requête en révocation d'accréditation

La Commission de Relations ouvrières décide qu'une requête en révocation d'accréditation (reconnaissance) syndicale logée par l'employeur, celui-ci invoquant le fait que le syndicat accrédité ne détient plus la majorité des salariés à son emploi, ne saurait être reçue, lorsque la non-utilisation du certificat est

due aux procédures successives intentées par l'employeur à l'encontre de son émission, procédures qui ont été reconnues mal fondées.

La Commission ne peut accueillir une pareille requête, parce qu'elle la considère prématurée à ce stage, le certificat d'accréditation n'ayant pas encore épuisé ses effets. Elle refuse, de plus, l'audition sur le refus de révocation.¹

DECISION

Le 14 août 1963, la requérante soumettait à la Commission la requête suivante :

« The Petition of your Petitioner, Richstone Bakeries Inc. respectfully represents :

1. That on or about March 26th, 1958, the Labour Relations Board of the Province of Quebec issued a certificate of recognition in favour of the respondent union as bargaining agent for a group of employees, allegedly employed by the Petitioner, and known as livreurs-vendeurs;
2. That the respondent union does not have the adequate representative character which would entitle it to continue to be recognized as the bargaining agent for the group of employees concerned;
3. That the respondent union does not possess, as members in good standing, the absolute majority of the employees in question, as required by law;
4. That, consequently, the Petitioner is justified in seeking the cancellation of the aforesaid certificate of recognition;
5. That the petitioner reserves all its other rights, remedies and recourses as in law may appertain;

WHEREFORE your petitioner, under reserve of all its rights, remedies and recourses, humbly prays that a hearing of the present petition be ordered by the « Labour Relations Board for such time and place and subject to such other and further conditions as it may deem proper; that, following such hearing, the certificate of recognition issued in favour of the respondent union on or about March 26th, 1958, for the group of employees known as livreurs-vendeurs, allegedly in the employ of petitioner, be cancelled, annulled and resiliated for all legal purposes; and that, in the interim, the meeting requested by the respondent union for the purpose of negotiating a collective labour agreement be suspended *sine die* until final adjudication of the present petition and, upon such adjudication, that the said meeting also be declared cancelled and annulled for all purposes of law; and your petitioner will ever pray. »

Le 6 septembre 1963, l'intimée fit opposition à la requête.

Avant de disposer de la présente requête, la Commission croit opportun de faire un résumé des faits qui sont d'ailleurs très succincts.

Le 26 mars 1958, la Commission a émis, en faveur de l'intimée, un certificat la reconnaissant comme représentant collectif des « livreurs-vendeurs à l'exception des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe a, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi » à l'emploi de la requérante.

(1) Richstone Bakeries, Inc., requérante, vs Food Drivers, Commission Salesmen, Dairy and Ice Cream Workers, Local Union no 973; Commission de Relations ouvrières de Québec, Montréal, le 25 novembre 1963; Bulletin d'information du Ministère du Travail de Québec avril 1964, pp. 114-120; M. le Juge A.B. Gold, vice-président; Mr K.G. Baker, c.r., (dissident) et André Roy, commissaires; Me George I. Harris, c.r., pour la requérante; Me André Antonuk, pour l'intimée.

Ce certificat de reconnaissance avait été octroyé à la suite d'une audition publique, remise à deux reprises à la demande de la requérante, à laquelle celle-ci avait fait défaut de comparaître.

Plusieurs mois après l'émission du certificat, soit le 23 septembre 1958, la requérante présenta à la Cour Supérieure une requête en vue d'obtenir l'émission d'un bref de prohibition contre la Commission et l'intimée mise-en-cause. Cette requête fut rejetée par un jugement émanant de la Cour Supérieure le 13 mars 1962. Porté en appel, ce jugement fut maintenu par une décision unanime de la Cour du Banc de la Reine le 3 mai 1963.

À l'issue de ce dernier jugement, l'intimée chercha à entamer des pourparlers relatifs à la négociation d'une convention collective de travail à quelques reprises, en particulier par des lettres du 6 juin et du 18 juillet 1963, mais il ressort du dossier qu'elle ne put obtenir aucune entrevue à cette fin avec la requérante qui, comme on le sait, soumit en date du 14 août 1963 la présente requête.

La présente requête vise à obtenir la révocation du certificat émis en faveur de l'intimée, parce que celle-ci ne détient plus dans ses rangs la majorité des salariés de la requérante.

La Commission ne peut accueillir une pareille requête, parce qu'elle la considère prématurée à ce stage, le certificat de reconnaissance n'ayant pas encore épuisé ses effets.

Sans doute ce certificat remonte-t-il au 26 mars 1958, et n'a-t-il pas été utilisé par l'intimée de cette date au mois de juin 1963. Mais s'il en est ainsi, c'est à cause des procédures intentées par la requérante se rattachant à une requête pour bref de prohibition, procédures qui ne se sont terminées qu'au mois de mai dernier par un jugement de la Cour d'Appel. En d'autres termes, ce n'est qu'à compter du début du mois de juin que l'intimée a pu pour la première fois se prévaloir du certificat émis en sa faveur en 1958, en vue de négocier une convention collective.

D'ailleurs, les faits au dossier démontrent que l'intimée s'est prévaluée sans délai de son droit de négocier, puisque, dès le 6 juin, elle invitait la requérante à la rencontrer, que, à la date de la présente requête, les parties ne s'étaient pas encore rencontrées.

Il est donc évident que dans les circonstances, les parties n'ont pas eu le temps suffisant pour entreprendre et poursuivre des négociations sérieuses, encore moins celui de procéder à la conciliation et à l'arbitrage conformément à la Loi.

C'est là d'ailleurs la jurisprudence qui a toujours été suivie par la Commission par le passé.

Dans la cause de **l'Union Fédérale des Employés de Magasins, Local 1539 v. Henry Morgan & Co. Ltd.** (Dossier 4118-7), la Commission, rappelant cette jurisprudence constante, s'exprimait aux pages 6 et suivantes de son jugement en date du 21 décembre 1962:

« L'instance actuelle repose sur des faits qui seraient survenus avec le cours du temps, c'est-à-dire pendant que l'utilisation du certificat était paralysée par les contestations pré-citées de la requérante.

Celle-ci peut peut-être dire que ces faits ne sont pas son acte, et qu'elle ne saurait être tenue responsable. Mais même alors, il reste que le droit d'intervenir pour mettre en

question le caractère représentatif d'un groupement certifié et attaquer par là le certificat, n'est pas un droit absolu valable en tout état de cause, ou, si l'on veut, applicable de façon abstraite sans égard aux circonstances.

La Commission a toujours maintenu qu'une telle intervention était prématurée et ne pouvait être accueillie, si elle avait lieu avant que le groupement certifié n'ait eu le temps suffisant pour se prévaloir du certificat, ou pendant le cours des négociations ou de l'arbitrage, ou en général avant que le certificat n'ait épuisé ses effets.

Nous référons particulièrement aux décisions et aux autorités suivantes:

Glo-Hill Cutlery Co. Limited et Fraternité Canadienne des Cheminots Employés de Transport et autres ouvriers, Local 153 et René Garand et al., no 7111 des dossiers de la Commission, décision en date du 26 juin 1962; **« Beclawat (Canada) Limited et United Steelworkers of America, Local 6004 et Leslie Bélanger et al.** no 7036 des dossiers de la Commission, décision en date du 1er août 1962;

Vaillancourt: **Les Lois Ouvrières de la Province de Québec**, p. 66 et décisions y rapportées.

Dans l'affaire précitée de **Beclawat (Canada) Limited**, nous notons le passage suivant, à la page 23:

« Certification was granted on the 29th of September, 1960. The Petition before us was made on the 31st of August, 1961. While at first blush it would seem incongruous to say that the Petition before us is made prematurely when it was made eleven months after certification, an analysis of the events clearly shows that during this period there was in reality **no useful time available** to the parties to negotiate in good faith a collective labour agreement. The series of events and proceedings effectively suspended the opportunity to negotiate and the time to do so. »

Dans la présente affaire, il est indéniable que si l'intimée n'a pu jusqu'ici se servir de son certificat, c'est à cause des procédures successives intentées par la requérante elle-même.

Dans l'affaire précitée de **Glo-Hill Cutlery Co. Limited**, la Commission exprimait les considérations suivantes aux pages 16 et s.:

« Looking at the Labour Relations Act as a whole, it is clear that the statute was enacted for the purpose of providing the machinery for collective bargaining as a means of achieving industrial peace. **Labour Relations Board v. John East Iron Works Ltd (supra)**.

In **Price Brothers & Company Limited v. Letarte et al.**, (1953 K.B. 307) Hyde J., at 312, had this to say:

« The scope and object of this statute is without question to provide the machinery for securing agreement between employers or groups of employers and their employees or group of employees. The scheme of the Act is to provide for the selection of a bargaining representative of the employees, the negotiation of the agreement, the arbitration of disputes arising both in the negotiation of the agreement and out of the operation of an agreement already negotiated. »

Our statute considers certification as the first step towards collective bargaining. A simple reading of Section 4 of the Act confirms this view if confirmation be needed.

In the case before us, as in all cases where certification is sought, the employees formed themselves into an association for the purpose of negotiating a collective agreement.

Certification is merely the means to an end. The end is collective bargaining, « the road to industrial peace ».

Thus once certification has been granted everything should be done and all assistance should be given to the parties to help them arrive at a collective agreement. Conversely nothing should be done, and nothing should be allowed to be done to hinder or prevent negotiation between the parties in good faith unless and until it becomes apparent that the situation is hopeless between them, and that a collective agreement is impossible of achievement despite the honest efforts of the parties.

Faced, therefore, with a demand for decertification the Board will not normally grant it until it has satisfied itself that the **raison d'être of certification**, the negotiation of a collective agreement, is not likely to be achieved at the present stage or in a foreseeable future. It is for this reason that the Board has adopted as a working rule the principles enunciated in the various cases cited by Vaillancourt in his valuable work: « Les Lois Ouvrières de la Province de Québec » at page 66, from which the following is extracted:

« Il arrive souvent qu'un certificat de reconnaissance syndicale émis est inopérant c'est-à-dire qu'il n'est pas suivi de la signature d'une convention collective, ou si une convention a été signée elle est expirée depuis longtemps ou le patron constate que l'association ouvrière ne représente plus les ouvriers parce qu'ils ont démissionné ou autrement, ou encore que les ouvriers eux-mêmes ne veulent plus être représentés par l'association qui détient le certificat de reconnaissance syndicale, alors ce ou ces personnes intéressées demandent à la C.R.O. de reviser les effectifs c'est-à-dire de faire enquête pour savoir si l'association ouvrière possède encore le caractère représentatif majoritaire prévu par la Loi, en d'autres termes, demandent la révision de la décision de la C.R.O., octroyant un certificat de reconnaissance syndicale.

Lorsque le certificat de reconnaissance syndicale a été récemment octroyé, la C.R.O. a toujours refusé de reviser les effectifs tant et aussi longtemps que tous les stades prévus par la Loi, soit négociation, conciliation et arbitrage ne sont pas épuisés D-219, ni pendant l'un de ces stades: Cf.: Norman & Fils Limitée et Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. D-205 a. Aussi: Eagle Toys Limited et Union Fédérale des Ouvriers du Jouet D-223. De même Mala Transport Drivers Warehousemen & Helpers Union. D-210b. De plus, la C.R.O. a aussi toujours refusé de reviser les effectifs pendant la durée d'une convention, pendant une grève, une contre-grève. La C.R.O. n'a accordé la révision des effectifs que dans les délais prévus par la C.R.O. pour la présentation d'une requête en reconnaissance syndicale par une association intervenante, c'est-à-dire qui désirerait être reconnue au lieu et place de l'association reconnue et certifiée. (Voir article 16) Cf. La Cie de Bois de Ste-Agathe Ltée avec Union des Travailleurs du Bois ouvré de Ste-Agathe des Monts (3343), 28 juin 1951.

Même si la décertification est demandée par les employés eux-mêmes, la C.R.O. rejettera cette requête si le certificat vient d'être octroyé et que les stades de négociation, conciliation et arbitrage prévus par la Loi ne sont pas épuisés. Cf. Boulangerie Raymond Enr., Pâtisserie St-Pierre Enr., et Bakery Confectionery Workers Int. Union of America. D-211a.

Dans Washmore Fracks Co., requérants et Montréal Joint Board Dressmakers Union, Local 205 et Local 262, International Ladies Garment Workers Union (A.F. ofl.), intimée, la C.R.O. a décidé, le 24 mars 1953, de refuser la revision des effectifs de la requérante, parce que tous les stades prévus par la Loi, soit négociation, conciliation et arbitrage n'étaient pas épuisés et par la suite, soit le 5 mai 1953, (D-70) a accordé cette dite requête en revision parce qu'alors tous les stades étaient épuisés et que le délai de 14 jours prévu à l'article 24 de la C.R.O. pour les sanctions économiques était écoulé. »

We are of the opinion that where the delays for negotiation, conciliation and arbitration have not yet expired, there is still cause to believe that certification can achieve its purpose, and therefore a demand « en revision d'effectifs » made prior to the expiry of those delays would appear on its face to have been made prematurely.

Now the reasons why in any particular case a collective agreement cannot be achieved notwithstanding certification are many and varied, and must obviously be appreciated in the light of the particular facts of the case that comes before us, always bearing in mind the question of good faith. But whatever the reason happens to be we should always step lightly before deciding to decertify, on the principle that what the legislator has deemed desirable in the public interest should not lightly be taken away.

In brief, before we decertify, we must be satisfied that there is no life left in the certificate, that all reasonable hope for the future is gone.

In the final analysis **de deux choses l'une**. « Either the employer is in good faith or he is not. If he is not in good faith, then it is not for us to assist him in destroying the machinery of collective bargaining. If on the other hand he is in good faith, then, we must assume that he is prepared to bargain in good faith with the union, as indeed he is obliged to do by law ».

La Commission est d'avis que ces considérations peuvent également valoir dans la présente affaire, et que la requête soumise par la requérante est prématurée.

De plus, il est fort probable que la diminution des effectifs syndicaux de l'intimée, si toutefois telle diminution existe, soit en définitive le résultat du refus de négociation de la requérante à raison des procédures multiples qu'elle a engagées. Il va de soi que le recrutement des nouveaux employés ne saurait être stimulé par une situation de ce genre. Mais la requérante prétend en récolter le bénéfice maintenant que toutes ses procédures ont été reconnues mal fondées et ont été rejetées. Une telle stratégie ne doit pas être encouragée. »

Quant à la demande d'une audition par la requérante, nous sommes d'avis qu'il n'y a pas lieu de l'accorder. Comme il s'agit d'une requête en revision d'une décision de la Commission, cette cause n'est pas assimilable à celle de **Beacon Plastics, Ltd** (Cour du Banc de la Reine, District de Montréal, no 7921). Dans les circonstances, en toute déférence pour ceux qui ne partagent pas notre opinion, nous faisons nôtres les observations de M. le Juge Roger Brossard de la Cour Supérieure dans la cause de **Slax v. La Commission de Relations Ouvrières de la Province de Québec**, dossier 286,609 C.S.M. (Jugement non rapporté du 30 avril 1957) lorsqu'il déclare:

« Considérant que l'obligation imposée à la Commission par l'article 41b) de permettre aux parties de se faire entendre et de leur donner à cette fin avis

d'au moins cinq jours de la date et du lieu où elles pourront être entendues avant de rendre une décision sur la révocation ou la revision » d'une décision **antérieure n'affecte que le droit de la Commission de reviser ou de révoquer telle décision antérieure et n'affecte pas son droit de refuser de la révoquer ou de la reviser.**

Défendre à la Commission de refuser de révoquer ou reviser une de ses décisions avant d'avoir fait enquête et d'avoir tenu une audition dans chaque cas de demande de révocation ou de revision ouvrirait les portes à des demandes dilatoires et abusives de la part de parties intéressées à retarder l'effet des décisions rendues par la Commission et ferait obstacle en conséquence à la réalisation des objets de la Loi elle-même: »

(Voir aussi **Star Glass Limited v. The Labour Relations Board of Quebec**, par Puddicombe, J.C.S. 1963, La Revue du Droit du Travail, page 372.)

En conséquence de ce qui précède, la Commission est d'avis que dans les circonstances il n'y a pas lieu pour elle de reviser la décision qu'elle a rendue le 26 mars 1958.

POUR CES MOTIFS, la Commission rejette, à toutes fins que de droit, la requête soumise par la requérante en date du 14 août 1963.

MONTREAL, le 25 novembre 1963.

DISSENT OF KENNETH G.K. BAKER, COMMISSIONER

Before deciding the merits of the present Petition I would order that a hearing be held to enable the facts to be properly and judicially determined by the Board.

MONTREAL, 27 novembre 1963.

CONVENTION COLLECTIVE — Congés payés — Rémunération du travail fait un jour de fête chômée et payée

Un tribunal d'arbitrage décide (l'arbitre syndical étant dissident) que des employés ayant été appelées au travail un jour de fête chômée et payée n'ont droit qu'au double du salaire régulier, lorsqu'il est dit dans la convention collective que dans un tel cas l'employeur s'engage à payer à l'employé « son temps à temps double ». Si l'une des parties voulaient donner à ce texte un sens différent ou plus étendu, elle se devait de le mentionner formellement au contrat.¹

Il s'agit pour le tribunal d'interpréter l'article 11 de la convention en vigueur, afin de déterminer si Milles M. Bolduc, H. Lebrun et M.B. Marcotte, toutes trois employées à

(1) Hôtel-Dieu de Montréal vs Alliance des Infirmières de Montréal Inc.; Ministère du Travail de Québec, Bulletin d'information no 1794-1964; Me Jean Bérubé, c.r., président; M. Arthur Matteau M.R.I., arbitre patronal; Me Gilles Corbeille, arbitre syndical (dissident); M. André Chagnon, pour la partie patronale; Me Bruno Meloche, pour la partie syndicale.