



Institut canadien d'information juridique

[Québec >>](#) [Cour supérieure >>](#)**Ce document : 2006 QCCS 1886 (IIJCan)****Référence :** *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations du travail*, 2006 QCCS 1886 (IIJCan)**Date :** 2006-04-06**Dossier :** 500-17-024474-051[\[Suivi\]](#) [\[Décisions et législation citées\]](#)**Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations du travail****2006 QCCS 1886**

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-024474-051

DATE : 6 avril 2006

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE NICOLE MORNEAU, J.C.S.

LA COMPAGNIE WAL-MART DU CANADA

Demanderesse

c.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Défenderesse

et.

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION
LOCALE 501**

Mis-en-cause

JUGEMENT SUR REQUÊTE EN RÉVISION JUDICIAIRE

[1] L'employeur, Wal-Mart du Canada, a proposé une unité de négociation plus large que l'unité souhaitée par le syndicat pour son établissement du 5950, rue Martineau à St-Hyacinthe. Wal-Mart voulait que cette unité comprenne:

Tous les salariés au sens du *Code du travail* à l'exception du gérant du magasin, des assistants-gérants du magasin, du gérant de soutien de nuit, du gérant du personnel et de toute personne automatiquement exclue par la loi.

[2] De son côté, selon sa requête en accréditation, le syndicat entendait représenter: *Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du gérant du magasin, des assistants-gérants du magasin, des gérants de rayons, des employés de bureau, des employés de l'atelier-automobile, des gérants de soutien, des gérants services spéciaux, du gérant principal au service à la clientèle, du gérant du personnel, des agents de sécurité (préposés à la prévention des pertes) et de toute personne automatiquement exclue par la Loi.*

[3] Bien que le Commissaire lui ait donné en partie raison en ajoutant à l'unité proposée par le syndicat, 4 employés de bureau et 20 gérants de rayon, Wal-Mart insiste pour y faire inclure les 7 employés de son atelier automobile et la gérante principale du service à la clientèle exclus par la Commission du travail.

[4] Selon Wal-Mart, cette décision du 14 janvier 2005 ne tient pas compte de la preuve. Le Commissaire Vignola aurait accrédité une unité de négociation non viable d'où la demande en révision judiciaire.

[5] Le syndicat a d'abord plaidé que la demande de l'employeur était irrecevable au motif qu'il n'avait pas épuisé ses recours. Il a subsidiairement fait valoir que l'exercice proposé par la requête de l'employeur, nécessitait une révision de toute la preuve entendue par la Commission du travail. Il concluait que la Cour supérieure devait faire preuve de la plus grande retenue. Le syndicat soulignait enfin qu'il suffisait que l'on accrédite "une unité appropriée" par opposition à "l'unité la plus appropriée" prétendument recherchée par Wal-Mart.

[6] La requête en irrecevabilité du syndicat ayant été rejetée en appel, l'on doit maintenant disposer de la requête en révision judiciaire de Wal-Mart.

ACCRÉDITATION

[7] Sur les 208 employés payés à l'heure dans le magasin Wal-Mart de St-Hyacinthe, la Commission en a exclu 8 alors que l'employeur voulait tous les inclure. Selon lui, sans ces exclusions, il n'y aurait pas eu d'accréditation.

[8] La définition des unités recherchées, de part et d'autre, a évolué après une conférence préparatoire et des discussions entre les parties, de telle sorte que leur litige se limitait devant la Commission du travail à l'inclusion ou non, dans l'unité de négociation, de 4 employés de bureau, 7 employés de l'atelier automobile, 20 gérants de rayon et de la gérante principale du service à la clientèle.

[9] Après une étude détaillée des responsabilités, attributions, descriptions de tâches et conditions de travail de chacun des groupes d'employés demeurés litigieux, le Commissaire Vignola a fait droit pour partie aux demandes de Wal-Mart et inclut dans l'unité de négociation, 20 gérants de rayon et 4 employés de bureau. Il a exclus les 8 autres.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

[10] Lors de l'audition de la présente requête en révision judiciaire, Wal-Mart prétendait avoir démontré que les 8 salariés exclus de l'unité de négociation, 7 employés de l'atelier automobile et la gérante principale du service à la clientèle, recevaient le même traitement que les autres employés puisque le partage dans les profits dépend de leur statut de temps plein ou de temps partiel ainsi que de leur ancienneté. Ils bénéficieraient des mêmes avantages sociaux et du droit de profiter d'un rabais de 20%, un jour par année sur 3 items. Ils participeraient à 4 réunions par jour et seraient tous soumis au même processus d'évaluation.

[11] Selon l'employeur, la partie syndicale n'a pas fait de preuve en ce qui concerne les techniciens auto. Leur inclusion dans l'unité de négociation aurait pour effet de provoquer le dépôt d'un grief chaque fois qu'un technicien automobile irait placer dans le magasin, de la marchandise relevant de son département.

[12] Quant à Mme Morin, gérante principale du service à la clientèle, la Commission aurait retenu qu'une salariée, Mme Huberdeau, la considère comme sa supérieure parce qu'elle aurait plus de pouvoirs et de marge de manœuvre. Selon Wal-Mart, ceci ne suffit pas pour justifier un statut de cadre.

[13] Référant à la définition de salarié à l'article 1L) du *Code du travail*^[1], l'employeur soumet que le fait pour un employé d'avoir accès aux dossiers des autres ne suffit pas à en faire un représentant de l'employeur. Il ajoute que le syndicat qui invoquait le statut de cadre de Mme Morin, avait le fardeau d'en faire la preuve. Il prétend qu'il ne l'a pas fait.

[14] Le syndicat fait valoir que la Commission n'a pas choisi la preuve soumise par l'employeur mais que sa décision est fondée sur la preuve faite des fonctions et pouvoirs de Mme Morin. Il reproche à Wal-Mart de décortiquer la preuve détaillée dont disposait le Commissaire Vignola comme s'il en appelait de sa décision passant outre la retenue qui s'impose en matière de révision judiciaire.

DÉCISION DE LA COMMISSION DU TRAVAIL

[15] Pour disposer de la requête en accréditation déposée par le syndicat, le Commissaire Vignola brosse d'abord un tableau général de Wal-Mart, une entreprise de commerce de détail établie au Canada depuis 1994 qui, en 2001, exploitait plus de 177 magasins comptant au-delà de 47 000 employés. Ses établissements, dit-il, partagent sensiblement le même mode de fonctionnement. Passant au magasin en cause, il écrit:

[4] Le magasin de Saint-Hyacinthe est géré par une équipe de direction formée du gérant de magasin, de cinq gérants adjoints, chacun responsable d'un secteur spécifique et de trois gérants de services spéciaux: l'automobile, la photographie et la chaussure.

[5] Les autres employés, appelés "associés" chez Wal-Mart, sont divisés en trois catégories: les associés à plein temps qui font au moins 28 heures par semaine, les associés à temps partiel et les associés temporaires ou saisonniers, ces derniers étant embauchés pour une période déterminée. La gamme des avantages sociaux varie selon que l'associé appartient à l'une ou l'autre de ces trois catégories.

[16] Le Commissaire Vignola constate ensuite que malgré une description générale des tâches des gérants de rayons par exemple, la Commission a déjà déterminé qu'ils sont des représentants de l'employeur au magasin de Jonquière [2004 QCCRT 145 \(IJCAn\)](#), (2004 QCCRT 0145, Commissaire Louis Morin) parce qu'ils sont perçus comme tels par les employés alors qu'ils sont au contraire des employés selon la British Columbia Labour Relations Board (BCLR No B291/2004, 28 septembre 2004).

[17] Décrivant la situation des employés de l'atelier automobile du Wal-Mart de Saint-Hyacinthe, le Commissaire Vignola écrit:

[18] L'atelier automobile occupe un espace adjacent au magasin. On y accède généralement directement, quoique la clientèle peut aussi y accéder par le magasin. On n'y effectue pas de travaux mécaniques complexes, se limitant à fournir des services d'entretien comme les vidanges d'huile, la réparation des pneus, le remplacement des pneus, batteries, etc.

[19] Il est assez évident que l'atelier automobile et ceux qui y travaillent constituent un secteur bien différent du reste d'un magasin de vente au détail. D'ailleurs, il y a peu de mobilité entre les techniciens automobiles et le reste du groupe. Les techniciens automobiles peuvent être sans problème exclus de l'unité demandée, sans en affecter le caractère approprié. Ils oeuvrent dans des conditions différentes, dans un environnement différent, dans un lieu distinct et leur exclusion ne menace aucunement la paix industrielle.

(Soulignés ajoutés)

[18] Examinant ensuite la situation d'un gérant principal du service à la clientèle, le Commissaire Vignola explique:

[20] Cinq salariés portent le titre de gérant de service à la clientèle. Ces personnes s'assurent que l'aire des caisses fonctionne adéquatement en fournissant aux caissières la monnaie, en assurant leur approvisionnement en matériel, en coordonnant les pauses, en effectuant la vérification des caisses aux changements de quart, en formant les nouvelles caissières.

[21] Une personne porte le titre de gérant principal service à la clientèle. Le requérant réclame son exclusion de l'unité alors que l'employeur plaide qu'elle effectue les mêmes tâches que les cinq autres gérants de service à la clientèle. Sa seule tâche additionnelle consiste, selon l'employeur, à coordonner les pauses lorsqu'il y a plus qu'un gérant de service à la clientèle en fonction.

[22] Cette vue s'avère cependant un peu courte. En effet, les gérants de service à la clientèle considèrent plutôt le gérant principal comme leur supérieur, qui dispose de beaucoup plus de pouvoir et de marge de manœuvre. Il assure le lien entre le gérant adjoint et les caissières, règle les problèmes plus complexes, assigne les caissières, commente leur rendement, note leur performance.

[23] Il ne fait donc pas de doute qu'Estelle Morin, la gérante principale du service à la clientèle, n'est pas une salariée au sens du *Code du travail*.

(Soulignés ajoutés)

[19] Ayant considéré la preuve, le Commissaire Vignola exclut ces 8 personnes de l'unité de négociation et satisfait du caractère représentatif du syndicat, l'accrédite pour représenter:

"Tous les salariés, à l'exception du gérant du magasin, des assistants gérants du magasin, des employés de l'atelier automobile, des gérants de soutien, des gérants de service spéciaux, du gérant principal au service à la clientèle, du gérant du personnel et des agents de sécurité (préposés à la prévention des pertes)."

LE DROIT

[20] Saisie d'une autre requête de Wal-Mart qui contestait également l'unité de négociation accréditée par le Commissaire Vignola excluant aussi les employés de l'atelier automobile, pour son magasin de Gatineau cette fois, Madame la juge Marcelin rejetait sa requête en révision judiciaire[2].

Elle écrit:

[20] Il nous reste maintenant à décider de la requête en révision judiciaire. Les deux parties s'entendent que la norme de contrôle est celle du manifestement déraisonnable. D'ailleurs, le Commissaire dont on demande de réviser la décision agit au cœur de sa compétence et puisqu'il s'agit de la Commission des relations du travail, en vertu du Code du travail, il est protégé par une clause privative. L'objet de la loi et le problème à décider militent en faveur de la norme de contrôle la plus élevée.

(Soulignés ajoutés)

[21] La juge explique aussi la position défendue par Wal-Mart dans sa critique de la décision du Commissaire Vignola dans les termes suivants:

[22] Selon Wal Mart, le Commissaire Vignola n'a pas tenu compte de la preuve lorsqu'il a rendu sa décision. Par voie de conséquence, il a indûment privilégié le syndicat.

[23] La requérante a beaucoup insisté sur la preuve qui a été faite devant le Commissaire et a décortiqué la décision pour démontrer quels étaient les éléments de preuve dont le Commissaire n'a pas tenu compte.

[24] Toujours selon Wal Mart, lorsque le commissaire Jacques Vignola s'exprime au paragraphe 14 de sa décision, il occulte une grande partie de la preuve qu'il a devant lui et commet une erreur manifestement déraisonnable.

[25] Le paragraphe 14 se lit ainsi :

[14] En effet, malgré tout ce qu'ils ont en commun avec leurs collègues au magasin, ils oeuvrent dans un lieu précis, le garage, distinct du reste du magasin. Ce lieu est accessible directement, dispose d'une caisse enregistreuse distincte. Les employés y sont facilement identifiables et formés spécialement. En raison de ces distinctions, ils ne sont généralement pas remplacés, au moins au pied levé, par leurs collègues du magasin. C'est aussi pourquoi leurs horaires, vacances et leurs pauses sont fonction des besoins de l'atelier.

[26] Selon la requérante, le Commissaire aurait dû tenir compte des éléments importants de preuve qui lui auraient alors démontré qu'il n'y avait pas un groupe distinct susceptible de former une unité de négociation.

[27] Toujours selon la requérante, le magasin a 250 employés, l'atelier en a neuf. De ces neuf employés, quatre proviennent du côté du magasin. Tous les employés doivent se soumettre à une formation, tous portent un uniforme. Ils ont tous les mêmes échelles de salaire, les mêmes avantages et bénéfices, ils sont tous assujettis aux mêmes horaires et même s'il est vrai que les employés sur le plancher du magasin ne font pas de remplacement à l'atelier, le contraire n'est pas vrai.

[28] D'ailleurs, le témoin du syndicat Villeneuve admet qu'il va souvent sur le plancher pour aider des clients.

« R. Non. Je veux dire, c'est sûr qu'on passe la plupart de notre temps dans l'atelier mais souvent, les clients vont, ils vont venir pour une question, je vais aller répondre, je vais leur montrer sur la plancher qu'est-ce qu'ils ont besoin. »^[3].

[29] Wal Mart cite une décision très récente de la Cour d'appel relativement à l'erreur manifestement déraisonnable et la preuve devant le Commissaire.

[30] Il s'agit de l'arrêt *Transport Jean Gauthier Inc. c. Tribunal du travail, André Tremblay* mis

en cause^[4] et le *Tribunal du travail*, la juge Pierrette Rayle aux paragraphes 26, 27 et 28 de cet arrêt s'exprime ainsi :

« [26] Pour les motifs qui suivent et avec égards pour l'opinion contraire, je suis d'avis que le premier juge aurait dû casser la décision du commissaire. Elle est erronée en droit et manifestement déraisonnable compte tenu de la preuve.

[27] Le professeur Denis Lemieux rappelle que « l'erreur manifeste pourra consister dans le fait d'avoir écarté arbitrairement certains faits, ou encore de n'avoir pas suffisamment considéré certains faits ou facteurs essentiels pour prendre une décision valable ».

[28] L'appelante soumet que le commissaire du travail a omis de tenir compte de toute la preuve faite devant lui, que sa décision est en partie basée sur des éléments non prouvés ou qui ont été appréciés d'une manière déraisonnable et menant à un résultat injustifié. Je suis d'avis qu'elle a raison. »^[5]

(soulignés ajoutés)

[22] Le tribunal poursuit en citant l'arrêt de la Cour suprême dans *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, où le juge Beetz commente l'article 21 du *Code du travail* :

(....)

La preuve en est que les unités de négociation prévues par le Code sont traditionnellement délimitées en fonction de l'entreprise particulière dans laquelle l'unité existe. Les critères importants pour déterminer le caractère approprié de l'unité de négociation sont énoncés avec bonheur par le vice-président Gold de la Commission des relations ouvrières du Québec, devenu par la suite Juge en chef de la Cour supérieure, dans l'affaire *Coca-Cola Ltd.*, précitée, aux pp. 409 et 410. Le critère prééminent est celui de la communauté d'intérêts des salariés dans l'unité de négociation proposée. Cette communauté d'intérêts doit être évaluée en fonction de la similitude des tâches exercées par les salariés, la similitude des salaires et des méthodes de rémunération applicables aux salariés, la similitude de leurs aptitudes et qualités, l'interdépendance ou le caractère interchangeable de leurs fonctions et le transfert des salariés d'une catégorie d'emploi à une autre.^[6]

(Soulignés ajoutés)

[23] L'on a vu plus haut que Wal-Mart prétend ici, comme dans l'affaire de Gatineau, que le Commissaire a commis une erreur manifestement déraisonnable dans son analyse de la preuve parce qu'il n'a pas tenu compte de la communauté d'intérêts des salariés et qu'il n'a pas évalué la similitude des salaires et des méthodes de rémunération applicables aux salariés ainsi que du transfert des salariés d'une catégorie d'emploi à une autre.

[24] Quant à la position du Syndicat d'ailleurs semblable à celle qu'il a défendue devant la soussignée, Mme la juge Marcelin souligne:

[34] Le Syndicat soutient que le Commissaire n'avait pas à rapporter ou discuter toute la preuve faite devant lui, qu'il avait à évaluer la crédibilité des témoins, ce qu'il a fait et qu'il a rendu une décision qui selon le syndicat coulait de source compte tenu de la preuve devant le Commissaire et les antécédents en semblable matière de la requérante.

[25] Procédant à l'analyse de la décision du commissaire, la juge Marcelin conclut:

[37] Bien que le commissaire Vignola n'en ait pas parlé, il faut voir que le 18 mars 2005, la requérante s'est entendue devant le Commissaire Jean Paquette pour son magasin situé au 35

du Plateau à Gatineau de l'unité de négociation qui suit :

« *Tous les salariés, à l'exception des salariés de l'atelier automobile visés par l'accréditation AM-2000-5656 du gérant du magasin, des assistants-gérants du magasin, des gérants de soutien, des gérants services spéciaux, du gérant du personnel et des agents de la sécurité (préposés à la prévention des pertes).* »^[7]

[38] Pour ce magasin, les parties ont exclu l'atelier de l'automobile. Le soussigné ne connaît pas les motifs de cette exclusion qui n'apparaît pas à la décision du commissaire Paquette du 18 mars 2005 mais force est de conclure que la requérante elle-même a faite une différence pour le magasin de la rue du Plateau.

[39] Il est exact qu'il y a des similitudes dans le traitement des employés dont les échelles de salaire, la salle de repos, les bénéfiques, les rabais, les réunions, mais il n'en demeure pas moins qu'il y a des différences, dont le lieu de travail pour l'atelier, la nature du travail qui est différent et le peu d'interchangeabilité entre les employés de l'atelier et du magasin.

[40] Aurais-je apprécié autrement la preuve soumise ? Peut-être mais je n'ai pas à me prononcer sur cela puisque je ne siège pas en appel mais en révision judiciaire.

[41] Le commissaire Vignola a-t-il été manifestement déraisonnable comme le suggère Wal Mart et a-t-il privilégié le mis en cause en ignorant la preuve ?

[42] A l'arrêt Transport Jean Gauthier soumise par la requérante, le commissaire du travail avait ignoré toute la preuve selon les plaidoiries de l'appelante et selon l'appréciation de la Cour d'appel.

[43] Nous sommes loin de cet état de fait dans les présentes procédures et il n'y a aucun allégué, sa décision est erronée en droit.

[44] Elle n'est pas manifestement déraisonnable.

(Soulignés ajoutés)

[26] Le tribunal ne peut que constater la similitude existant ici dans la preuve relative aux conditions de travail des salariés inclus contre la volonté de Wal-Mart dans l'unité de négociation accréditée par le Commissaire Vignola à ses magasins de Saint-Hyacinthe et de Gatineau. Ici comme dans la cause jumelle plaidée devant Mme la juge Marcellin, l'on ne peut conclure que la décision de la Commission du travail n'est pas déraisonnable. Il n'y a pas lieu d'intervenir.

[27] **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[28] **REJETTE** la requête en révision judiciaire;

[29] **AVEC DÉPENS.**

NICOLE MORNEAU, J.C.S.

Me Corrado De Stefano
HEENAN BLAIKIE
Procureurs de la demanderesse

Me Giuseppe Sciortino

MELANÇON MARCEAU GRENIER ET SCIORTINO
Procureurs du mis-en-cause

Date d'audience : 16 mai 2005
Jugement de la Cour d'appel du 23 mars 2006

[1] [L.R.Q., c. C-27](#)

[2] La Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations du travail et al., C.S. 500-17-026889-058, jugement du 17 février 2006, [2006 QCCS 930 \(IIJCan\)](#), (2006 QCCS 930)

[3] CM-2002-0932, 15 juin 2005, Raymond Villeneuve, contre-interrogatoire, Me de Stefano, p. 76, 1 à 6 des notes sténographiques.

[4] (C.A.,2005-04-11), [2005 QCCA 363 \(IIJCan\)](#), 2005 QCCA 363.

[5] *Id.* par. 26, 27 et 28, p. 10 sur 15.

[6] *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, Beetz J. [1988] 2 S.C.R. p. 1100.

[7] 2005 QCCRT 0237, p. 2.

[\[À propos de IIJCan\]](#) [\[Conditions d'utilisation\]](#) [\[Recherche avancée\]](#) [\[Aide\]](#) [\[English\]](#)
[\[Politique de confidentialité\]](#) [\[Listes de distribution\]](#) [\[Documentation technique\]](#)
[\[Contactez IIJCan\]](#)

par 

pour la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada

