

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-5401  
Cas : CM-2015-0228

Référence : 2015 QCCRT 0433

Montréal, le 25 août 2015

---

**DEVANT LA COMMISSAIRE :** Esther Plante, juge administrative

---

**Marc Pelletier**

Plaignant  
c.

**Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501**

Intimé  
et

**7526016 Canada inc.**

Mise en cause

---

## DÉCISION

---

[1] Le 14 janvier 2015, Marc Pelletier (le **plaignant**) dépose une plainte en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**) contre les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (le **syndicat**) pour manquement à son devoir de représentation.

[2] Le plaignant allègue qu'il a injustement perdu son emploi, en décembre 2014, à la suite de l'intervention du conseiller syndical auprès de son employeur, 7526016 Canada inc. (**l'employeur**). Il demande que la Commission renvoie sa réclamation à l'arbitrage et qu'il puisse s'y faire représenter par l'avocat de son choix, et ce, aux frais du syndicat.

[3] Le syndicat demande le rejet de la plainte au motif que l'employeur a cessé de fournir du travail au plaignant le 17 avril 2014, soit plusieurs mois avant le dépôt de la requête en accréditation.

[4] Le plaignant n'est pas représenté par avocat. Au début de l'audience, la Commission lui explique la nature du recours dont elle est saisie et les règles de preuve applicables. Celui-ci convient de procéder sans autre formalité.

### LES FAITS

[5] L'employeur exploite un établissement hôtelier.

[6] Le plaignant y travaille comme buandier à compter du 7 août 2013.

[7] Le 17 avril 2014, la directrice le rencontre à la fin de son quart pour l'informer qu'elle n'a plus besoin de ses services à la suite de la reprise du travail d'une employée. Elle aurait ajouté qu'elle pourrait le rappeler dans l'éventualité où elle aurait des heures de travail à lui faire effectuer. Contre-interrogé, celui-ci reconnaît qu'il était très en colère lors de cette dernière rencontre et se souvient d'avoir mentionné à la directrice « *qu'il aimerait bien la faire disparaître* ».

[8] Le même jour, le plaignant se renseigne auprès de la Commission des normes du travail (la **CNT**). Il comprend de son échange avec un préposé aux renseignements qu'il n'a aucun recours dans l'immédiat, sauf s'il croit avoir été congédié et qu'il doit cumuler deux ans de service avant de pouvoir déposer une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1. Il décide d'attendre jusqu'au 7 août 2015, date du deuxième anniversaire de son embauche, aux fins de pouvoir être représenté par la CNT.

[9] Le 20 août 2014, le syndicat dépose une requête en accréditation pour représenter « *Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception de la directrice, de la gouvernante, des femmes de chambre et de tous ceux normalement exclus par la Loi* ».

[10] Le 11 septembre suivant, le syndicat est accrédité. Disons immédiatement qu'aucune convention collective n'a été signée depuis.

[11] À l'automne 2014, le plaignant apprend que le syndicat est accrédité et demande l'assistance du conseiller syndical.

[12] Le conseiller syndical s'est adressé à la directrice pour vérifier le statut du plaignant. Celui-ci lui avait dit qu'il était en disponibilité. Or, son nom n'apparaissait pas sur la liste des salariés que l'employeur a produite à l'époque du dépôt de la requête en accréditation. La directrice lui a répondu qu'il ne travaillait plus pour l'employeur depuis le 17 avril 2014 en précisant qu'il l'avait menacée et avait manifesté son intention de quitter son emploi.

[13] Le plaignant reçoit un relevé d'emploi portant la lettre « E » pour « *départ volontaire* » comme motif de fin d'emploi et son indemnité de vacances, à la suite de l'intervention du conseiller syndical.

### LA POSITION DES PARTIES

[14] Le plaignant soutient qu'il n'a ni démissionné ni été congédié le 17 avril 2014. L'employeur a mis fin à son emploi en décembre 2014 à la suite de l'intervention malheureuse du conseiller syndical, lequel a réalisé une « *demi-enquête* » auprès de la directrice sans même chercher à recueillir sa version des faits.

[15] En l'absence de convention collective, le syndicat peut, entre la date du dépôt de la requête en accréditation et la signature d'une convention collective, déposer des plaintes en vertu des articles 59 et 100.10 du Code. Cependant, pour contester le relevé d'emploi remis par l'employeur, et ainsi établir que le salarié n'a pas démissionné le 17 avril 2014, le syndicat doit nécessairement établir ce qui s'est passé ce jour-là. Or, l'article 59 du Code ne vise pas les décisions que l'employeur a prises avant le dépôt de la requête en accréditation. Le syndicat n'a pas de devoir de représentation à l'égard du plaignant.

### ANALYSE ET MOTIFS

[16] L'obligation de juste représentation est prévue aux articles 47.2 et suivants du Code. La naissance et l'extinction de cette obligation sont liées à l'accréditation. Elle représente la contrepartie du pouvoir exclusif du syndicat de représenter les salariés de l'unité de négociation.

[17] Les dispositions pertinentes se lisent comme suit :

**47.2.** Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

**47.3.** Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage.

**47.5.** Si la Commission estime que l'association a contrevenu à l'article 47.2, elle peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre **pour décision selon la convention collective** comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'association paie les frais encourus par le salarié.

La Commission peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'elle juge nécessaire dans les circonstances.

(caractères gras ajoutés)

[18] Dans un cas où il y a accréditation, mais absence de convention collective, un salarié peut, en s'appuyant sur les articles 59 et 100.10 du Code, demander au syndicat d'intenter un recours contre l'employeur pour contester une modification à ses conditions de travail tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé et, au cas de manquement à son devoir de représentation, prendre un recours selon l'article 47.2 du Code contre ce dernier.

[19] Les articles 59 et 100.10 du Code se lisent comme suit :

**59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation** et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

[...]

**100.10.** Une mésentente relative au maintien des conditions de travail prévu à l'article 59 ou à l'article 93.5, doit être déférée à l'arbitrage par l'association de salariés intéressée comme s'il s'agissait d'un grief.

(caractères gras ajoutés)

[20] En l'espèce, le plaignant comprend que son employeur n'a plus besoin de ses services dès le 17 avril 2014. Il communique d'abord avec la CNT pour connaître ses droits et s'adresse ensuite au conseiller syndical à la suite de l'accréditation du syndicat.

[21] La modification de ses conditions de travail, qu'il s'agisse d'une mise à pied à durée indéterminée, d'une démission, ou encore, d'un congédiement déguisé, survient quelque quatre mois avant le dépôt de la requête en accréditation. Le fait pour l'employeur de remettre le relevé d'emploi et de verser l'indemnité de vacances au mois de décembre 2014 s'inscrit dans le prolongement de la décision prise en avril 2014 de le remplacer comme buandier par une autre employée.

[22] Dans les circonstances, le syndicat était justifié de ne pas prendre le recours prévu aux articles 59 et 100.10 du Code puisque son obligation en vertu de l'article 59 du Code naît à partir du dépôt de la requête en accréditation (*Marchand c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4949*, 2010 QCCRT 0521).

[23] Le plaignant n'a pas démontré que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**REJETTE** la plainte.

---

Esther Plante

M<sup>e</sup> Richard A. Moss  
Représentant de l'intimé

Date de l'audience : 4 juin 2015  
/dc