

Les Cahiers de droit

Analyse juridique et pratique de la Commission des Relations de travail

Sam Pattee, Michel Bolduc et James Smith



Volume 8, numéro 1, 1966–1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1004250ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1004250ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Pattee, S., Bolduc, M. & Smith, J. (1966). Analyse juridique et pratique de la Commission des Relations de travail. *Les Cahiers de droit*, 8(1), 37–62.
<https://doi.org/10.7202/1004250ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1966

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Analyse juridique et pratique de la Commission des Relations de travail ^(*)

SAM PATTEE,
MICHEL BOLDOC,
JAMES SMITH
Licenciés en droit

Introduction :	p. 38
I. Le pouvoir exécutoire de la C.R.T.	p. 41
1) De quelques pouvoirs spéciaux	p. 41
a) De faire des règlements	p. 41
b) Des commissions d'enquête	p. 42
2) Fonctions autres que l'accréditation	p. 43
a) Congédiement pour activité syndicale	p. 43
b) Infraction au Code du travail	p. 44
3) Compétence exclusive en matière d'accréditation ...	p. 44
a) Quelques décisions de nos tribunaux	p. 44
b) Orientation nouvelle de la politique du ministère du Travail	p. 45
II. Procédure devant la C.R.T.	p. 46
1) La procédure prévue par la loi pour l'accréditation ..	p. 46
2) Fonctionnement pratique de l'accréditation	p. 46
3) Processus général d'une décision	p. 48
III. Des décisions de la C.R.T.	p. 51
1) Revision ou révocation par la C.R.T. elle-même	p. 51
2) Recours devant les tribunaux de droit commun au cas d'abus ou d'excès de pouvoir	p. 52
3) Limites du pouvoir discrétionnaire selon les princi- pes du droit administratif	p. 54
Conclusion :	p. 56
ANNEXE : Le règlement n° 1 de la C.R.T.	p. 60

(*) La présente étude est un extrait d'un travail en droit administratif préparé par les auteurs en décembre 1965, lorsqu'ils étaient étudiants en 3e année de droit à la faculté de Droit de l'université Laval, et postérieurement revu et corrigé par Michel Bolduc en juillet 1966.

Introduction

L'article 3 du Code du travail précise que : « Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix, et de participer à ses activités et à son administration » : c'est autour de cet article que pivote toute notre législation du travail.

Cependant, ce droit conféré aux salariés par le législateur est soumis à des conditions très strictes: en effet, l'art. 20 nous dit que : « a droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur. »

L'association mentionnée à l'article 3 doit donc se conformer à la condition de l'article 20 pour recevoir la reconnaissance légale appelée « accréditation ».

C'est à l'article 22 du Code qu'apparaît l'organe administratif que nous analysons: la Commission des Relations de travail est chargée de fournir, sur demande, cette accréditation mentionnée à l'article 20 : « L'accréditation est demandée par une association de salariés à la Commission au moyen d'une requête autorisée par résolution et signée par ses représentants mandatés. »

Les articles 20 à 39 inclusivement du Code sont consacrés à l'accréditation mais un rapprochement des articles 3, 20 et 22 nous fait mieux voir cette principale fonction de la C.R.T. dans tout l'ensemble du Code du travail.

Quelques visites dans les bureaux de la Commission et la lecture du rapport de son secrétariat montrent que l'accréditation remplit à elle seule la majeure partie du temps de cet organisme.

La compétence de la Commission s'étend à l'application intégrale du Code du travail mais sa fonction essentielle consiste à déterminer le groupement approprié pour fin d'accréditation : l'unité de négociation. En plus, son travail comprend des jugements dans le cas de congédiement pour activité syndicale, l'interprétation de la loi dans les cadres de sa juridiction et la surveillance du libre exercice du droit d'association et de la liberté syndicale.

« Au cours de l'année financière 1964-1965, la Commission a reçu 1,290 requêtes en reconnaissance (accréditation). »

La Commission a également reçu, au cours de la même période, 652 plaintes dont 556 plaintes de congédiement, 78 plaintes de suspension, 13 plaintes de déplacement et 5 de non-rengagement.

Au cours de la même période, 1,198 plaintes ont été réglées :

Ordonnances de réintégration	73
Ordonnances de payer salaire perdu	4
Plaintes rejetées	304
Plaintes retirées	786
Plaintes non recevables	31

Enfin la Commission a reçu 910 demandes diverses qui comprennent les requêtes en revision d'effectifs; requêtes en revision de décisions déjà rendues; requêtes en amendement de certificats; requêtes en annulation de certificats; demandes d'autorisation de poursuivre ainsi que des demandes pour l'obtention d'un certificat « bona fide » et différents autres cas ou informations sur lesquels la Commission a à adjuger.

Elle a tenu 906 séances, dont 285 séances administratives et 621 séances d'audition concernant 1,142 causes.

Il est à remarquer que la Commission a tenu 603 séances de délibéré à la suite d'auditions, ainsi que des séances d'étude des différents cas avant de prendre une décision finale.

Durant l'année financière, la Commission a rendu 3,484 décisions relativement à l'ensemble de tous les cas qui ont été soumis, à savoir :

Elle a émis à des associations ouvrières 934 nouveaux certificats d'accréditation couvrant 28,633 salariés.

Elle a rejeté 221 requêtes en accréditation pour les raisons suivantes :

- Associations n'ayant pas le caractère représentatif (136)
- Requêtes présentées hors les délais légaux (18)
- Groupes déjà certifiés (12)
- Défaut de juridiction (5)
- Aucun salarié au sens du Code du travail (2)
- Requêtes non conformes aux dispositions du Code du travail (38)
- Association n'ayant pas le caractère de bonne foi (8)
- Aucun employeur au sens du Code du travail (2)

Elle a annulé 224 certificats de reconnaissance syndicale antérieurement émis pour les raisons suivantes :

- Associations n'ayant plus le caractère représentatif (92)
- Association dissoute (25)
- Désistement du certificat par l'association (86)
- Intervention d'une union rivale (3)
- Fusions d'associations (18)

Elle a amendé 188 certificats de reconnaissance syndicale antérieurement émis.

Elle a accordé 34 requêtes en autorisation de poursuivre pour infractions aux dispositions du Code du travail (1).

On peut donc affirmer que la fonction principale du secrétariat et de l'administration de la C.R.T. concerne la reconnaissance syndicale; c'est dans cette optique qu'elle a été créée et c'est dans ce but qu'elle agit.

Définition de l'accréditation

Le juge Gérard Vaillancourt, l'un des cinq vice-présidents actuels de la Commission, définissait ainsi l'accréditation dans une récente étude sur le sujet (2) :

« L'accréditation dans le droit du travail est l'attestation légale déclarée par la Commission des relations du travail, après vérification et enquête, du droit, qu'a toute association, (mandatée spécialement) par la majorité absolue des salariés de l'employeur ou d'un groupe desdits salariés que la Commission déclare devoir former un groupe distinct; de les représenter aux fins de négocier pour eux une convention collective de travail. »

Les principaux éléments de cette définition

La Commission doit d'abord faire enquête pour s'assurer du caractère représentatif de l'association requérante et du droit qu'elle a d'être accréditée. C'est là le travail des commissaires enquêteurs de la Commission qui font rapport de leurs activités au secrétariat dans le but d'ouvrir un dossier sur la reconnaissance syndicale demandée. Vient ensuite le tour de la Commission, qui doit se prononcer à savoir si le droit à l'accréditation existe ou non. La Commission n'en fait que déclarer l'existence si le droit existe. Lorsque le droit à l'accréditation a été constaté et reconnu, la Commission n'a pas d'autre alternative que d'émettre le certificat demandé. L'article 28 du Code du travail est précis à ce sujet : « Si, après enquête, la Commission juge que l'association requérante représente la majorité de l'ensemble ou d'un groupe distinct des salariés de l'employeur visée par la requête, elle accorde l'accréditation. »

Cette introduction nous montre bien le rôle et la définition de l'accréditation syndicale par rapport à la C.R.T.

(1) Rapport annuel — ministère du Travail — 1964-1965, p. 19.

(2) Gérard Vaillancourt, « Le Code du travail du Québec 1965 » — P.U.L., p. 91.

Dans une récente étude sur le sujet, le professeur B. Starck résume ainsi la situation :

« Dans la vie syndicale de ce pays, comme du reste aux États-Unis qui en sont les « inventeurs », l'accréditation des syndicats joue un rôle essentiel. Introduite au Québec par la Loi des relations ouvrières de 1944, elle a été maintenue par le récent Code du travail. Il existe, bien sûr, une vie syndicale en dehors de l'accréditation, mais l'intensité de cette vie est faible, parce que les possibilités d'action d'un syndicat non accrédité sont réduites. On peut donc dire que l'accréditation est le but principal vers lequel tendent les syndicats, et, pour ainsi dire, leur raison d'être. Lorsque ce but est atteint, l'effort des syndicats c'est d'en tirer le maximum d'avantages, afin d'en obtenir le renouvellement. L'accréditation est, un peu comme ces trophées, enjeu de combats permanents; il ne suffit pas de la conquérir, il faut aussi savoir la conserver.

« Qu'est-ce donc que l'accréditation et pourquoi est-elle recherchée au prix de tant de luttes opiniâtres, insidieuses, parfois violentes ?
« L'accréditation est la reconnaissance officielle, émanant d'un organisme d'État, du fait qu'un syndicat est le représentant qualifié d'un groupe de salariés. »(3)

Nous analyserons donc successivement dans cet exposé i) les pouvoirs, ii) la procédure et iii) les décisions de la Commission des Relations de travail du Québec.

I. Le pouvoir exécutoire de la C.R.T.

1) De quelques pouvoirs spéciaux

Vu l'importance de certains pouvoirs spéciaux de la Commission, il serait bon d'analyser a) le pouvoir qu'a la C.R.T. de faire des règlements pour l'application des dispositions du Code du travail ainsi que b) les pouvoirs et immunités dont jouissent la Commission et ses membres.

a) *Le pouvoir de faire des règlements*

L'article 115 du Code montre bien le caractère administratif de la Commission en lui conférant le pouvoir de faire des règlements pour la bonne marche de ses affaires et la mise en application des dispositions du Code.

On sait que la Commission des relations de travail a été « créée » par le nouveau Code du travail entré en vigueur le 1^{er} septembre 1964.

(3) E Starck, « Aspects juridique du syndicalisme québécois : l'accréditation », 1966, Rev. du Bar. Can., p. 172.

Cependant, la C.R.T. est la continuation logique de l'ancienne Commission des relations ouvrières (C.R.O.) créée par la loi des relations ouvrières du 3 février 1944 et aujourd'hui abrogée.

Cette ancienne Commission des relations ouvrières possédait son « règlement n° 1 » édicté par celle-ci en vertu de l'article 38 de la L.R.O. et approuvé, à l'époque, par le lieutenant-gouverneur en conseil. (Voir annexe).

Ces règlements, croyons-nous, malgré leur application actuelle et constante par la C.R.T., ne sont plus en vigueur. Ce qui veut dire que toute partie non satisfaite d'une décision de l'actuelle Commission, décision basée sur l'ancien règlement n° 1, pourrait être considérée comme *ultra vires*.

On peut répondre à cet argument que l'article 136 alinéa 3 du Code du travail permet à la C.R.T. de « réviser ou révoquer les décisions, ordres, RÈGLEMENTS et certificats comme si elle en était l'auteur. » Bien sûr cet article s'applique ici, mais il ne s'agit là que des « affaires pendantes » devant la C.R.O. au 1^{er} septembre 1964.

Donc, au sujet de toutes nouvelles affaires devant la C.R.T. l'application du règlement n° 1 de la C.R.O. est *ultra vires*.

Il serait cependant facile de pallier à cette difficulté si la C.R.T. exerçait elle-même le pouvoir conféré par l'article 115 du Code, ce qu'elle n'a pas encore fait et ne semble pas décidée à faire.

Il nous paraît inconcevable que toute nouvelle affaire soit laissée à l'arbitraire de l'article 116 qui permet à la Commission de faire des « règlements particuliers » dans chaque cas; c'est là un exemple typique de l'arbitraire d'une commission administrative. En effet, pourquoi des « règlements généraux » doivent-ils, pour être en vigueur, être approuvés par le lieutenant-gouverneur en conseil (art. 115) alors que des « règlements particuliers » eux, sont laissés à l'arbitraire des membres de la Commission ?

Cela nous paraît inadmissible et il serait urgent que la C.R.T. ou le Cabinet comble cette lacune de notre droit.

b) *Pouvoirs, immunités et privilèges des commissions d'enquête*

Les pouvoirs conférés par la Loi des commissions d'enquête à la Commission (art. 110 c.t.) et à ses membres sont très importantes.

En effet, l'article 17 de la Loi des commissions d'enquête spécifie que : « Nul bref d'injonction ou de prohibition et nulle autre procédure légale ne peuvent entraver ou arrêter les procédures des commissaires à l'enquête. » De plus, les enquêteurs peuvent exiger la production des documents suivants : 1) une liste des salariés à l'emploi du patron; 2) une liste des employés admis comme membres en règle du syndicat; 3) un spécimen de la carte d'application utilisée pour devenir membre du syndicat.

Le juge P.-E. Côté affirme que « l'enquête que la Commission doit faire est sa propre enquête et elle en est seule maîtresse » (4).

Dans la pratique, lorsque la C.R.T. reçoit une requête en accréditation, elle fait parvenir une formule à l'employeur dans le but d'exiger les informations suivantes :

- 1) Un relevé en double exemplaire des nom, prénom, adresse et occupation professionnelle, pour tous les départements, de tous les salariés à son emploi, à telle date.

Cette liste doit alors être préparée sans délai afin d'être prête lors du passage des enquêteurs.

- 2) Les représentations, s'il y a lieu, de l'employeur, qui doivent être adressées à la Commission dans les sept (7) jours de la réception de cette formule.

Ces renseignements exigés sont obligatoires et doivent être fournis aux enquêteurs lors de leur visite à l'établissement.

2) Fonctions autres que l'accréditation

En plus de l'accréditation, la C.R.T. s'occupe de statuer sur des plaintes de congédiement pour activité syndicale ainsi que de voir à faire respecter intégralement le Code du travail.

a) Cas de congédiement pour activité syndicale (plainte)

De par la liberté que possède tout salarié d'adhérer et de participer à une association de son choix découle l'ordre de réintégration que peut

(4) J. Pascal Hardware Co. Ltd. vs The Labour Relations Board, C.S. Montréal, nos 520-765, 1^{er} mars 1961.

donner la Commission à l'employeur qui enfreint des dispositions de l'art. 14 du Code du travail. La Commission reçoit donc des plaintes de la part d'employés, pour congédiement, pour suspension ou pour déplacement. C'est tout le processus de médiation de la Commission qui se met alors en branle et si le Service de médiation ne satisfait pas les parties en cause, le conflit passe au rôle d'audition. (5)

b) Cas d'infractions au Code du travail (cas divers)

La Commission des Relations de travail est l'organisme administratif créé spécialement pour faire appliquer tout le Code du travail. Il résulte donc que tout employeur, syndicat ou salarié qui est intéressé à l'application d'une règle prévue au Code doit nécessairement s'adresser à la Commission.

Prenons par exemple le cas de l'article 131 du Code où l'on stipule que : « Toute poursuite pénale en vertu du présent Code peut être intentée par la Commission, ou par une partie intéressée avec l'autorisation écrite de la Commission ou du consentement du procureur général. »

3) Compétence exclusive de la C.R.T. en matière d'accréditation

Seule la Commission des Relations de travail peut décerner un certificat de reconnaissance syndicale qui permettra à l'association des employés de négocier une convention collective de travail.

L'importance de cette exclusivité nous conduit à jeter un coup d'œil sur la jurisprudence et à examiner l'orientation nouvelle de la politique du ministère du Travail en regard de cette compétence.

a) Quelques décisions de nos tribunaux

Le juge Charles-Auguste Bertrand, dans « Cie Légaré Limitée vs Commissions des Relations ouvrières et al » (6) affirme que la question est de savoir si l'Union peut avoir raison ou non d'être admise à représenter les employés visés de la requérante. Là-dessus, la Commission

(5) Voir à ce sujet l'affaire « Baillargeon vs Tétrault Shoe Ltd. », 1964 R.D.T. 130.

(6) C.S. Montréal, 447-611, le 2 novembre 1960.

jouit vraiment de prérogatives exclusives, qui sont sans appel et ne peuvent être revisées par les tribunaux.

Le juge Bissonnette de la Cour d'Appel⁽⁷⁾ précise qu'il ne fait pas de doute qu'aux termes de la Loi des Relations ouvrières il appartient, comme le plaide la mise en cause, à celle-ci : « ...à l'exclusion de tout autre tribunal ou organisme, de déterminer si une association de salariés a droit d'être reconnue comme agent négociateur... » « ... C'est donc l'objet et le but de la loi que la mise-en-cause (la Commission) soit seule saisie de ces différends entre syndicats, patrons et ouvriers. »

Enfin, le juge Abbot de la Cour Suprême⁽⁸⁾ déclare que « under the Act, the Board is given the powers inter alla to determine 1) the unit of employees which is appropriate for collective bargaining purposes and 2) the representative characters of the Union seeking certification as the collective bargaining agent of the employees in that unit. »

On voit donc par ces quelques extraits de décisions de nos tribunaux de droit commun que chacun d'eux reconnaît le caractère d'exclusivité dévolu à la Commission en matière d'accréditation.

b) Orientation nouvelle de la politique du ministère du Travail

Le droit du travail s'est développé très vite au Québec et la Commission est souvent dépassée par les événements. Cependant, le ministère du Travail semble conscient de l'effort qu'il se doit de déployer pour le bien-être des ouvriers de la province. Citons ici un passage d'un discours de l'honorable Carrier Fortin, ex-ministre du Travail au Québec (extrait du « Journal du Travail », vol. 1, n° 4, 1965) :

« Après avoir conçu son rôle comme celui d'un père de famille protecteur des ouvriers, le ministère du Travail s'est engagé dans la voie de la reconnaissance des associations ouvrières. Cette orientation consacra un principe important : reconnaître légalement l'usage de la force économique dans les conflits d'intérêt, dans les cadres de l'entreprise. Les législateurs du temps voulaient créer une situation d'équilibre entre

(7) Walker et autres vs International Brotherhood et Electrical Workers local 568 et R.C.A. Victor Co. Ltd. et la Commission des relations ouvrières: [1953] B.R. 441.

(8) Commission des relations ouvrières de la P. Q. vs Burlington Mills Hosiery Co. of Canada Ltd. and al., [1964] S.C.R. 342.

employeurs et employés afin que les négociations sur les conditions de travail soient menées sans influence économique de la part des employeurs... »

« ...la nouvelle conception du rôle du ministère du Travail fait une distinction claire entre le mécanisme de règlement des conflits entre employeurs et employés et les services mis à la disposition des travailleurs pour que ces derniers donnent leur entière mesure et qu'ils soient traités comme des hommes. Il y aura donc deux programmes bien distincts, selon qu'il s'agit de son rôle d'arbitre en relations de travail ou selon qu'il s'agit de son rôle de « serviteur des travailleurs ».

Nous pouvons là dessus conclure que des changements sont en cours au ministère et que nous verrons apparaître sous peu une division nouvelle des tâches de la Commission des Relations de travail.

II. Procédure devant la C.R.T.

1) La procédure prévue par la loi pour l'accréditation

Article 21 – Époque de la demande d'accréditation ;

Article 22 – Demande faite au moyen d'une requête ;

Article 23 – Requête accompagnée de pièces justificatives ;

Article 24 – Vérification et réglementation par la Commission ;

Article 29 – Remise du certificat par la Commission.

Ce sont là les procédures légales prévues par le législateur mais il est bon, pour la pratique, d'examiner de quelle façon s'effectue effectivement la reconnaissance légale d'un syndicat.

2) Fonctionnement pratique de l'accréditation

a) Demande, par écrit, d'une formule spéciale, en double exemplaire, de « Requête en reconnaissance syndicale ».

Cette requête contient la description de l'association demanderesse (nom, lieu, local ou section, siège social, comté) et une description précise de l'unité de négociation; adresse complète de l'employeur ainsi que les signatures du président et du secrétaire de l'association concernée. On doit dûment remplir cette formule et la retourner à la Commission.

- b) L'association concernée doit annexer à cette requête une copie, certifiée par le président et le secrétaire, d'une résolution de l'assemblée générale autorisant la présentation d'une telle requête. C'est là la pièce justificative exigée par le Code.
- c) La Commission, après réception de la requête, fait alors parvenir à l'employeur un avis pour lui permettre de prendre connaissance de l'association et lui permettre de faire ses représentations. C'est par cet avis que la Commission annonce la visite de ses enquêteurs.
- d) S'il y a lieu, l'employeur fait parvenir, dans les 7 jours, la contestation patronale d'une requête en reconnaissance syndicale; l'employeur y fait valoir ses motifs en opposition à la requête et conclut au rejet de ladite requête.
- e) La Commission passe ensuite au stade de la vérification et de l'enquête; le dossier va au « Service d'inspection » de la Commission qui est chargé des enquêtes. L'enquête est souvent la fonction la plus importante du rouage de la Commission puisque souvent ce sont les enquêteurs eux-mêmes qui donnent les faits recueillis et les remarques appropriées qui éclairent la décision de la Commission. Actuellement, ce Service d'inspection est divisé en deux régions dans la province : région de Montréal jusqu'à Louiseville (20 enquêteurs) et région de Québec (Est de la province) (14 enquêteurs). Les enquêteurs visitent les bureaux de l'employeur et du syndicat, interrogent les membres et font rapport au secrétariat de la Commission. Ce travail est parfois très long surtout pour les associations nombreuses; dans le cas du syndicat des employés de la Gaspé Copper Mine, par exemple, tous les enquêteurs ont été mobilisés pour l'enquête.
- f) Lorsque la Commission a en main le dossier complet avec le rapport des enquêteurs, la cause est déposée au « Rôle de la pratique »; là la Commission peut prendre une décision finale, mais le plus souvent la cause passera sur le « Rôle d'audition ». Après la décision finale, la Commission fait parvenir à l'association requérante le certificat de reconnaissance syndicale. C'est ce certificat qui fera preuve « prima facie » de l'attestation légale faite par la C.R.T. que telle association est reconnue comme

l'agent négociateur de tous les salariés pour fin de négociations collectives, conformément au Code du travail.

3) Processus général d'une décision (*voir schéma*)

Nous avons développé plus longuement la procédure d'accréditation parce que celle-ci constitue 90% du travail de la Commission mais il convient également d'analyser, à l'aide d'un schéma, tout le processus général d'une décision. Le dossier ouvert peut contenir soit une requête en accréditation, soit une plainte de congédiement, soit un cas divers: au cas de requête, c'est le Service d'inspection qui fait enquête, au cas de plainte, c'est le Service de médiation qui tente de concilier les parties et au cas de « cas divers » on passe immédiatement au rôle de pratique. Les décisions de la Commission peuvent reprendre soit au stade du rôle de pratique soit au stade du rôle d'audition. Quant à la division de pratique, la Commission siège avec le quorum fixé par la loi et procède « ex parte » sur la foi des rapports des enquêteurs ou médiateurs. Lorsque la Commission le juge à propos elle peut rendre à ce stade une décision finale qui est rédigée par le secrétariat et exécutée en conséquence. La cause peut être jugée très importante et on demande alors un quorum spécial; assez souvent il y a remise de la cause sur le rôle, faute de détails, et on recommence.

La cause passera le plus souvent sur le rôle d'audition plus formel et plus démocratique. Ici, le quorum entend les parties publiquement et les diverses procédures légales s'appliquent. On se plaint du légalisme employé mais l'administration de la justice doit se faire efficacement et les règles de procédure civile servent de base aux plaideurs. La loi de la preuve s'applique en audition et le tribunal, que l'on qualifie d'administratif, procède solennellement.⁽⁹⁾

On voit dans le schéma qui suit ce qui peut arriver d'une cause déposée au rôle d'audition; le code des abréviations montre clairement les divisions possibles.

La Commission dépose ses décisions dans les procès-verbaux des séances et ceux-ci sont classés dans l'index général.

Les décisions peuvent de plus être consignées au registre des jugements et placées au greffe (*voir schéma* : Codes x et y).

(9) Voir plus loin un extrait d'un rôle des auditions de la C.R.T.

Extrait du « Rôle des auditions de la C.R.T. »
— Du 4 au 29 octobre 1965 —

Dossier et District	Agenda no	PARTIES	AGENTS et PROCUREURS	Lieu, date et heure fixés
6106-1 Q	398	Denis Ratel & Al. — et — Syndicat national des Travailleurs en chaussures de Saint-Tite (C.S.N.) — et — G. A. BOULET LIMITÉE	Me Lacoursière Me Crête	Q le 4 octobre 1965 à 10h.15 a.m.
9409 M	p. 159 p. 283	Gaston Couturier, Gerry Gurrroughs — et — Cartage & Miscellaneous Employees, Union, local 931 — et — ASSOCIATED CARGAGE LIMITED	M. G. Métivier G. H. Prozesky	M le 4 octobre 1965 à 10h.15 a.m.
575-7 M	48	Syndicat national des Fonctionnaires municipaux de Saint-Hyacinthe — et — CITÉ DE SAINT-HYACINTHE		M le 4 octobre 1965 à 10h.15 a.m.
3160-1 Q	833	Syndicat professionnel des Instituteurs et Instituteur-trices catholiques de Victoriaville — et — COMMISSION SCOLAIRE DE VICTORIAVILLE		Q le 5 octobre 1965 à 10h.15 a.m.

III. Des décisions de la C.R.T.

Cette section revêt une importance très grande qui touche toute la théorie des tribunaux administratifs. En pratique, il est essentiel de savoir comment amener une révision des décisions de cette Commission et surtout de quelle façon procéder. Nous verrons que 1) la C.R.T. peut reviser et même révoquer ses propres décisions 2) qu'un recours devant les tribunaux de droit commun est possible au cas d'abus ou d'excès de juridiction et enfin 3) qu'elles sont les limites du pouvoir discrétionnaire en droit administratif.

1) Révision ou révocation de décision par la C.R.T. elle-même

C'est là un pouvoir prévu à l'article 117 du Code; cependant, cet article précise que cette révision ou révocation doit se faire « pour cause ». Ce sont les deux mots qui limitent la discrétion de la Commission et qui dégénèrent parfois en conflit devant les tribunaux de droit commun.

En effet, ce « pour cause » doit nécessairement être prévu dans le Code du travail; la Commission ne fait que déclarer un droit existant, la cause de révocation ou de révision devra nécessairement être celle de la perte de ce droit spécifié au Code. Dès que les conditions légales sont remplies, le droit existe-t-il automatiquement ? La Commission doit-elle se contenter d'une analyse de ces conditions ? Nous voyons ici une différence majeure entre l'accréditation décernée par la Commission et un simple permis de vente de boissons alcooliques décerné par la Régie des alcools ou un permis de faire le transport en commun décerné par la Régie des transports. Ces deux dernières doivent « juger » selon les critères de l'intérêt public pour décerner leur permis, ce qui étend considérablement leur pouvoir discrétionnaire. La C.R.T. a-t-elle à considérer l'intérêt public ? Son seul critère est-il l'analyse du droit à l'accréditation qui existerait indépendamment de la reconnaissance légale ?

Nous allons analyser une cause où la Commission a révoqué le certificat en reconnaissance syndicale, laquelle révocation a donné lieu à une révision devant les tribunaux de droit commun. Il s'agit d'une fameuse cause du droit du travail québécois, celle dite de l'« Alliance ». S'appuyant sur le pouvoir que possède la Commission de reviser ou révoquer ses décisions, la C.R.T. faisait parvenir le 20 mai 1964 la lettre

suivante au procureur de l'Alliance des professeurs catholiques de Montréal.

Re : — Alliance des professeurs catholiques de Montréal et Commission des Écoles catholiques de Montréal.

Cher confrère,

La Commission des Relations ouvrières de la province de Québec, lors d'une séance régulièrement tenue à Québec cette semaine, a pris connaissance de votre lettre du 15 mai 1954 et a décidé de vous répondre comme suit :

Conformément aux dispositions de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés et de ses amendements, l'Alliance des professeurs catholiques de Montréal, pour cause de grève interdite déclarée le 7 janvier 1949, a perdu le plein droit et par le fait même le droit d'être reconnu et d'agir comme représentant d'un groupe de salariés, au sens de la loi des relations ouvrières.

Bien à vous.

.....
Secrétaire.

Comme on le voit, la Commission a pris ici l'initiative de révoquer le droit de l'« Alliance » agent négociateur: nous verrons un peu plus loin ce qui s'est passé par la suite.

2) Recours devant les tribunaux de droit commun au cas d'abus ou d'excès de pouvoir de la C.R.T.

De par la lecture de l'article 121 du Code du travail on peut conclure qu'un recours devant les tribunaux de droit commun est possible lorsque la Commission agit en dehors ou à l'encontre de « L'exercice de ses fonctions ». Cependant, il faut en plus se rapporter à la jurisprudence qui nous a éclairés sur ce point délicat.

Disons d'abord que la façon normale de procéder se fait par l'obtention d'un bref de prérogative par un tribunal supérieur mais uniquement au cas où le droit à la révision ou à la révocation par la Commission est épuisé. Ce bref de prérogative ne sera émis, comme le stipule le Code de procédure, que « lorsqu'il n'y a pas d'autre remède également approprié, avantageux et efficace ». La Commission est de plus protégée par l'article 122 du Code du travail qui stipule que deux juges de la Cour du Banc de la Reine peuvent, sur requête, annuler tout bref délivré à l'encontre de l'article 121.

Ainsi, une fois que l'on a obtenu un bref de prérogative à l'encontre d'une décision de la C.R.T. la cause passe en audition devant un tribunal supérieur et ainsi de suite jusqu'à la Cour Suprême s'il y a lieu.

C'est le cas, entre autres, de la cause de l'« Alliance » : voici de quelle façon s'exprime le juge Rinfret⁽¹⁰⁾, parlant de la révocation du certificat de l'Alliance des professeurs :

« Quel que soit le pouvoir d'exercer sa discrétion que l'on veuille attribuer à une Commission du genre de la C.R.O. de la province de Québec, il ne s'agit plus ici de discrétion mais de l'arbitraire le plus absolu; et que l'on décore de nom de tribunal administratif une commission du genre de la Commission intimée, dès qu'elle exerce un pouvoir quasi-judiciaire, comme elle l'a fait dans les circonstances, à l'égard de l'exercice de ce pouvoir elle doit être assimilée à un tribunal inférieur dans le sens de l'art. 1003 du c.p.c. Elle fait plus qu'excéder sa juridiction, elle agit sans juridiction aucune et son acte donne lieu à l'emploi du bref de prohibition. » (p. 148)

« Nous le répétons, un tribunal ne peut s'attribuer à lui-même une juridiction qu'il n'a pas... En plus, toute restriction au pouvoir de contrôle et de surveillance d'un tribunal supérieur est nécessairement inopérante lorsqu'il s'agit pour lui d'empêcher l'exécution d'une décision, d'un ordre ou d'une sentence rendue en l'absence de juridiction. » (p. 155)

La Cour Suprême est précise et dans ces cas un recours est toujours possible, non sur le mérite de la cause mais sur l'abus, l'excès ou l'absence de compétence. On a aussi décidé très clairement dans *Segal vs Cité de Montréal — 1931 — S.R.C. 460*, qu'il ne fait pas de doute que le bref de prohibition peut être adressé même à l'encontre d'un tribunal administratif... lorsque ce tribunal exerce des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires :

“The Supreme Court has nothing to do with the Merits of the dispute between the parties but is concerned only to see that the inferior court does not transgress the limits of its jurisdiction.”

(10) *L'Alliance des professeurs catholiques de Montréal vs Labour Relations Board of Quebec and Mtl. Catholics School Commission*, [1953], 2 S.C.R. 140.

Ces deux causes de l'« Alliance » et de « Segal » sont fréquemment citées par les tribunaux de droit commun et sont à la base même de la jurisprudence sur ce sujet.

3) Limites du pouvoir discrétionnaire selon les principes du droit administratif

La théorie du droit administratif impose généralement à l'exercice du pouvoir d'un tribunal administratif les limites de l'intérêt public, de la légalité et de la bonne foi.

Pendant, quant au sujet qui nous occupe ici, la seule limite de la légalité, qui comprend les cas d'excès ou d'abus de pouvoir, est celle qui s'applique. En effet, la Commission lorsqu'elle agit dans la limite des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi, n'a pas à prendre en considération le critère de l'intérêt public. En matière d'accréditation, la Commission ne fait que déclarer l'existence d'un droit d'après le seul critère de la loi.

Quant à la bonne foi, il est certain qu'en agissant dans les limites de sa juridiction, la Commission agit de bonne foi. D'ailleurs, la preuve de la mauvaise foi est extrêmement difficile à faire lorsqu'il s'agit d'une autorité de l'État, ainsi que l'a démontré la célèbre affaire « Roncarelli », 1956, B.R. 447.

Pour terminer cette section sur la portée des décisions de la C.R.T. il serait bon d'analyser quelques statistiques. On a vu qu'un recours devant les tribunaux de droit commun est possible en cas d'abus ou excès de pouvoir mais en pratique ces cas ne sont pas tellement nombreux.

En effet, au 1^{er} septembre 1964, date où la Commission des Relations ouvrières devenait la Commission des relations de travail, un total de 142 causes avaient été portées devant les tribunaux de droit commun engageant la C.R.O. créée en 1944. (11)

De ce nombre :

57 causes furent gagnées par la C.R.O. ;
6 perdues ;
57 retirées (hors de cour) ;
142 22 en suspens (le 5 septembre 1964).

(11) Statistiques gracieusement fournies par un des vice-présidents actuels de la C.R.T.

Les procédures dans ce cas furent intentées comme suit :

	15 assignations;
	16 injonctions;
	97 brefs de prohibition;
	3 certiorari;
	2 mandamus;
	1 saisie revendication;
	2 plaintes par la Commission;
	3 réclamations;
142	3 réclamations directes.

On peut donc dire qu'en pratique les décisions de la Commission sont rarement désapprouvées par les tribunaux supérieurs; cependant il y a eu des cas où la Commission se devait d'être corrigée et ces cas font aujourd'hui jurisprudence.

Dans l'état actuel de notre droit et de notre jurisprudence, il serait hasardeux de s'aventurer trop longuement sur le « statut » des pouvoirs exercés par une commission du genre de la C.R.T.

Cependant dans le but de susciter un intérêt, analysons quelques décisions de nos tribunaux.

Présentement, la Cour Supérieure du Québec ainsi que la Cour du Banc de la Reine, admettent que les commissions administratives exercent certains pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires.

Dans la fameuse cause « Giroux vs Maheux »⁽¹²⁾ le juge Pratte définit ainsi le pouvoir judiciaire :

« Chacun sait que le propre du pouvoir judiciaire est de rendre justice, c'est-à-dire de donner à chacun ce qui lui appartient. La décision judiciaire, quel que soit le tribunal qui la rende, ne crée pas de droit; elle ne fait que déclarer ceux dont le tribunal constate l'existence. Cette décision résulte uniquement de l'examen des faits à la lumière de la loi. Celle-ci crée les droits et le tribunal les constate. Cette constatation se fait par l'application aux faits d'une norme objective indépendante du tribunal lui-même, et à laquelle celui-ci ne peut rien changer : la loi. Le pouvoir de décider autrement n'est pas le pouvoir judiciaire. »

Le juge Fernand Choquette de la Cour Supérieure déclarait en 1952⁽¹³⁾ :

« C'est la loi des Relations ouvrières qui crée le droit pour une association d'être reconnue comme représentant d'un groupe majoritaire des salariés et qui impose à l'employeur l'obligation de négocier avec elle; le rôle de la C.R.O. n'est que de constater et de déclarer l'existence de ce droit et de cette obligation. »

(12) [1947] B.R. 163 (168).

(13) Can. Copper Refiners Ltd. vs L.R.B. and Oil Workers Int. Union, [1952] C.S. 295.

Ainsi, selon le juge Choquette, la C.R.O. exercerait des pouvoirs judiciaires tels que définis dans *Giroux vs Maheux*.

Dans la cause de l'« Alliance »⁽¹⁴⁾, la Cour Supérieure elle-même endosse cette interprétation :

“The rights here, some recognized and others conferred by the statutes, depend for their full exercise upon findings by the Board, but they are not created by the Board, nor are they enjoined at the mere will of the Board, and the association can be deprived of their benefits only by means of a procedure inherent in judicial process.”

Jusqu'à maintenant il n'y a pas de doute sur les pouvoirs administratif et judiciaire ou quasi-judiciaire de la Commission. En effet, avant de déclarer l'existence du droit à la reconnaissance, la Commission s'assure du caractère représentatif de l'association requérante et de son droit d'être accréditée; c'est ainsi qu'elle procède à la vérification des livres et archives de l'association et de la liste des salariés de l'employeur. C'est là la fonction administrative de la Commission et lorsque celle-ci est terminée, la Commission n'a pas d'autre alternative que d'émettre le certificat demandé si ce droit est constaté et reconnu. C'est au moment où elle constate ce droit qu'elle rend une décision judiciaire ou si l'on veut quasi-judiciaire.

Conclusion

Il n'est pas de notre intention, et encore moins de notre ressort, de faire ici une critique négative. Ce que nous allons faire, c'est montrer, le plus honnêtement possible, quels sont les principaux défauts que l'on pourrait reprocher à la C.R.T., quelles sont les failles qu'elle doit s'efforcer de combler, les qualités dont elle fait preuve, et les efforts soutenus qu'elle produit depuis quel temps pour améliorer son efficacité.

La première remarque qui nous vient à l'esprit concerne la composition même de la Commission. La Commission est devenue un organisme complexe de quatorze membres. À cette difficulté, aussi paradoxal que cela puisse paraître, se rattache le fait qu'au niveau administratif, la Commission manque désespérément de personnel et de fonctionnaires compétents.

Si parfois des décisions prennent des mois à être rendues et si les rôles sont surchargés, cela est justement dû au fait qu'il n'y a pas assez

(14) Alliance (ibid.) [1953] 2, S.C.R. 140.

d'enquêteurs pour effectuer les enquêtes et les vérifications préliminaires. et que ces enquêtes sont souvent trop lentes. Les juges de la Commission sont très conscients de ce fait et se trouvent devant la situation suivante, par exemple : en cas de congédiement pour activité syndicale, la Commission doit procéder à une enquête avant de rendre jugement; plus l'enquête prend de temps, plus le jugement tarde à être rendu et plus l'indemnité que l'employeur aura à verser s'accroît. L'employeur aura donc à payer, lorsque la décision aura été rendue, un montant qui dans certains cas peut être très élevé, à cause d'une situation dans laquelle il n'y a pas de sa faute. Voir à ce sujet l'affaire « Ménard vs Gaston Breton Inc. » Québec Travail — juillet 1966, p. 17.

Mais il serait injuste de prétendre que le fait qu'il y ait cinq vice-présidents et huit commissaires constitue un défaut: il est certain que s'il n'en était pas ainsi la situation serait encore plus désespérée. C'est donc du côté du personnel administratif que doit se faire le gros du travail. D'ailleurs la Commission agit dans ce sens comme on peut le constater dans les journaux du 10 décembre 1965 : la Commission du Service civil lançait une série de concours destinés à recruter du personnel compétent pour la C.R.T. Les journaux mentionnent les postes suivants :

Maître des rôles — maître adjoint des rôles — Régisseur des rôles de pratique — Régisseur adjoint des rôles de pratique — Greffiers — Assesseurs — Rédacteur de décisions — Chef de documentation et statistique — Médiateurs — Inspecteurs-enquêteurs.

En plus de ces postes, la Commission s'attend d'ici peu à remplir d'autres postes, tels que celui de directeur des services d'enquête et de médiation au niveau provincial, de registraire et de commis du greffe. Actuellement, ce qui se produit, c'est que de nombreux fonctionnaires occupent des postes pour lesquels ils n'ont pas, non pas la compétence voulue, mais la classification voulue. C'est ainsi qu'un médiateur agit comme agent de relations publiques ou qu'un officier d'administration agit comme registraire et régisseur des cas. Ces gens ont la compétence pour remplir les deux postes, mais on voit tout de suite le surcroît de travail que cela peut entraîner.

Mais, comme nous l'avons dit, cette situation est en train de se régler. À la Commission on ne s'attend pas à ce que tout se solutionne immédiatement, mais déjà, sous peu, le nouveau personnel devrait être en mesure de contribuer efficacement au fonctionnement de la C.R.T.

Une autre situation, qui, au sein de la Commission contribue à bien des difficultés, est l'absence totale de règlements. Le Code du travail, nous l'avons vu, accorde à la Commission un pouvoir réglementaire énor-

me, et pourtant il n'y a pas de règlements. Sous l'ancienne loi des relations ouvrières, il y avait le « Règlement numéro un » (voir annexe) et ce règlement prévoyait des procédures, des délais, etc... comme nous l'avons vu, il existe actuellement une controverse entre certains membres de la Commission à savoir si ces règlements valent toujours.

Mais il nous faut dire ici que la Commission est en train de rédiger un « Règlement numéro deux » dont il est impossible de savoir au juste en quoi il consistera mais qui, presque certainement couvrira des règles de procédure aussi bien que de régie interne.

La procédure devant la Commission est aussi un point qui, actuellement, pose des problèmes. Il n'en existe pas. On applique en général les règles de la preuve en matière civile, par exemple, de même que certaines règles de procédure civile, mais on les applique d'une façon beaucoup moins rigide que devant les tribunaux de droit commun. Cette situation va certainement changer avec le nouveau règlement car elle est loin d'être normale et ne peut que créer des difficultés.

Puisque nous parlons de tribunaux de droit commun, nous aimerions reproduire ici un texte extrait d'un article paru dans la revue « Relations industrielles » (Vol. 9, n° 2, avril 1964). Nous avons parlé dans notre travail, du contrôle judiciaire des tribunaux sur la Commission. L'extrait de cet article intitulé : « Labour Relations Boards : some elementary principles », de W. B. CUNNIGHAM, nous semble résumer très bien le problème tel que nous l'avons esquissé plus haut, et entre très bien dans le cadre de cette conclusion critique.

"The authorities agree, nous dit l'auteur, on the principle taint : "The orders of certiorari and prohibition will issue only to statutory bodies which are under a duty to act judicially"(15). The distinction between a judicial act and a non-judicial act is important, or at least appears to be important. Any authority acting in a judicial capacity must observe the common law rules of natural justice. The rules are : "First, that a man may not be judge in his own cause; and secondly, that a man would not be condemned unheard"(16). A breach of the rules of natural justice may be held to create a jurisdictional defect. There is no need to go into the complexities or ramifications of the sub-principles derived from these two rules. The point to note is that if a labour relations board is not acting in a judicial capacity it is not subject to the others of certiorary and prohibition, and it is not required to observe the rules of natural justice. But if a board is under a duty to act judicially it must observe these rules or see its decisions quashed by the courts on review."

(15) De SMITH, S. A., « Judicial Review of Administrative Action », Stevens & Sons, Ltd., 1959, pp. 34, 274, 290.

(16) WADE, H. W. R., « Administrative Law », Oxford, Clarendon Press. 1961, p. 127.

"Under what circumstances does a labour relations board have a duty to act judicially? What are the characteristics of a judicial act? Our system of judicial review requires answers to such questions. Unfortunately this has created problems of definition and of consistency in this use. The courts have not clearly defined the characteristics of a judicial act. They have held, however, that a labour relations board exercises jurisdiction functions. Thus the decisions of the board are subject to judicial review to see that their proceedings are lawful (i.e. within their jurisdiction) and that they have not abused their power through a breach of the rules of natural justice."

"On reading the court decisions one can easily develop a cynical attitude. It often seems that the courts decide that a function is judicial and therefore subject to review whenever the courts think that review is desirable. The concept of what is a judicial function has been quite elastic so that certiorary and prohibition have grown to be comprehensive remedies for the control of administrative as well as judicial acts."(17). Professor De Smith, and English authority, has expressed the view that: "The classification of a function as a recognition of a decision prompted by considerations of public policy (but) there are... cases which courts will feel bound by precedent to adopt a particular mode of classification against their own inclinations... in the papestry of the law, the judicial norm and the creative discretion of the judge are closely interwoven strands."(18)

Le problème qui se pose est sérieux, non seulement pour la Commission des Relations de travail, mais pour toute Commission ou Régie. Le contrôle judiciaire, en plus d'être mal défini, possède un deuxième inconvénient. Dans le cas de la C.R.T., puisque c'est ce cas qui nous occupe présentement, les juges des tribunaux de droit commun ne sont en général pas spécialisés en droit du travail. Cette affirmation ne veut aucunement mettre en doute leur compétence légale, mais il faut admettre que le droit du travail est un domaine hautement spécialisé et qui tend à le devenir de plus en plus. La faute n'en incombant pas aux juges eux-mêmes, mais à l'impossibilité pratique d'exiger d'eux des connaissances précises sur des sujets spécialisés, où seuls ceux qui y travaillent quotidiennement, peuvent se démêler.

Le développement du droit du travail nous conduit éventuellement vers la création de véritables tribunaux spécialisés en cette matière. Le Québec aurait beaucoup à emprunter de certaines expériences étrangères où un tel système est en efficace application aujourd'hui :

- Conseils de prud'hommes : France et Belgique
(début du XIX^e siècle)
- Tribunaux du Travail des pays scandinaves :
Danemark, Norvège, Suède

(17) WADE, H. W. R., op. cit. p. 99.

(18) De SMITH, A. S., op. cit. p. 51.

- Tribunaux du Travail en Italie (Cadres civils)
- Tribunaux du Travail allemands créés en 1926
(nouvelle loi de 1953)

C'est l'expérience allemande qui mériterait le plus d'être analysée mais laissons ce soin aux spécialistes du droit du travail.

Le juge Gérard Vaillancourt propose une solution qui nous paraît très juste, et surtout, très réalisable. Les décisions de la Commission qui, actuellement, ne peuvent être révisées que s'il est prouvé qu'il y a eu excès de juridiction, devraient pouvoir être révisées par un comité spécial formé de deux ou trois juges de la Commission et où siègeraient des juges autres que celui qui aurait rendu la décision. L'appel se ferait donc à l'intérieur de la Commission et serait jugé par des spécialistes. Malheureusement, cette idée n'est pas encore à l'état de projet, mais il serait à souhaiter que dans un avenir prochain elle soit sérieusement étudiée, car elle assurerait une justice plus équitable et plus satisfaisante.

Nous espérons ne pas avoir donné l'impression dans cette conclusion que rien ne fonctionne bien à la Commission des Relations de travail. Cela serait faux et surtout injuste. Il est évident qu'il y a des défauts comme dans tout organisme d'une certaine importance. Par exemple, le fait que le siège social de la C.R.T. se trouve à Québec alors que son président siège presque en permanence à Montréal crée sûrement des problèmes, mais il n'y a rien qui, à la longue, ne puisse se régler. M. Emile Carrière qui vient d'être nommé, il y a quelque temps, au poste d'administrateur de la Commission, aux termes de l'article 119, est actuellement en train de refaire presque toute la structure administrative de la C.R.T. et il se montre très optimiste au sujet de l'avenir de la Commission. Il se passera sans doute quelque temps encore avant que ces changements ne se fassent vraiment sentir, devons-nous attendre un autre changement de gouvernement ?

Annexe :

Le règlement n° 1 de la C.R.O.

Le règlement n° 1 fut approuvé par l'arrêté ministériel n° 2998 du 31 juillet 1946 publié dans la Gazette officielle le 3 août 1946 à la page 2107 et modifié par l'arrêté n° 136 publié les 8 et 15 mars et 3 mai 1952 (en anglais pour la 2^e fois). La dernière modification à ce premier règlement déjà amendé le 28 août 1952 (a/c 886), date de l'arrêté ministériel 759 publié dans la Gazette officielle de Québec le 23 juillet 1955 à la page 2194.

Caractère de bonne foi

Article 1 : Le caractère de bonne foi et le caractère représentatif sont les conditions essentielles requises pour avoir droit à un certificat de reconnaissance syndicale.

Reconnaissance d'associations

Article 2 : Pour permettre l'appréciation du caractère de bonne foi d'une association, les conditions suivantes sont requises :

- a) L'association doit déposer en double sa requête en reconnaissance sur formules fournies par la Commission à cette fin;
- b) L'association doit produire le texte d'une résolution autorisant la requête votée à une assemblée plénière de ses membres, où il y avait quorum, et à laquelle les membres visés par ladite requête avaient été convoqués;
- c) L'association doit remplir les conditions prévues au paragraphe « d » de l'article 2 de la loi;
- d) La Commission tiendra compte de l'observance des articles 20, 21, 22, 24 et 25 de la Loi.

Caractère représentatif

Article 3 : Pour l'appréciation du caractère représentatif d'une association, les conditions auxquelles une personne peut être reconnue membre d'une association sont les suivantes :

- a) Être âgée d'au moins seize ans;
- b) Avoir été régulièrement admise membre et avoir signé une carte d'adhésion dûment datée;
- c) Avoir personnellement payé un droit d'entrée ou d'initiation d'au moins un dollar (\$1.00);
- d) Être tenue de payer personnellement des cotisations à un taux non inférieur à cinquante cents (\$0.50) par mois;
- e) Avoir personnellement payé les cotisations pour au moins un mois, s'il s'agit d'un nouveau membre;
- f) N'avoir pas d'arriérés de cotisations pour plus de trois mois, s'il s'agit d'un membre déjà initié;
- g) Occuper régulièrement un emploi se rattachant aux occupations professionnelles normales de l'employeur à l'égard duquel la reconnaissance est demandée;
- h) Les conditions prévues pour établir le caractère représentatif d'une association doivent avoir été remplies le ou avant le jour du dépôt de la requête pour reconnaissance syndicale à la Commission des relations ouvrières.

Article 4 : Le certificat de reconnaissance demeure la propriété de la Commission et doit, au cas de révocation, lui être transmis par l'association à laquelle il a été émis.

Article 5 : Le certificat de reconnaissance émis par la Commission sera signé par un membre, le secrétaire ou un secrétaire adjoint de la Commission et sera revêtu du sceau de la Commission.

Article 6 : La Commission avisera par lettre expédiée sous pli recommandé l'employeur à l'égard duquel elle a accordé, refusé, confirmé ou révoqué la reconnaissance d'une association de salariés comme représentant de salariés à son emploi; un semblable avis sera envoyé à l'Association d'employeurs lors-

que le certificat de reconnaissance mentionnera cette dernière aux lieu et place de l'employeur.

Article 7 : Tout mémoire ou communication transmis à la Commission à l'appui d'une requête en reconnaissance ou s'y opposant doit être autant que possible rédigé sous forme de requête.

Les allégations doivent autant que possible en être, pour plus de clarté, consignées dans les paragraphes numérotés successivement.

Article 8 : La Commission pourra, à son gré, vérifier directement et par ses enquêteurs l'observance des dispositions du présent règlement et obtenir toute autre information jugée nécessaire.

Article 9 : Les documents exigés par la Commission doivent lui être transmis à double exemplaire, à son siège social, en la cité de Québec; la même règle s'applique à tout document produit à la Commission.

Article 10 : La date selon laquelle seront computés les effectifs syndicaux sera celle du dépôt de la requête faite dans les délais légaux à la Commission des relations ouvrières, soit à son siège social ou à son bureau de Montréal.

Article 11 : La computation des jours pour déterminer les délais d'ouverture, suivant les articles 16 ou 26 de la loi inclut le 60^e jour, mais quant à l'article 16 exclut le 30^e jour.

Article 12 : Quand une requête pour reconnaissance syndicale a été rejetée par la Commission, celle-ci n'acceptera pas une seconde requête de la part du même requérant en regard de la même unité de négociation ou d'une unité semblable d'employés à l'égard même de l'employeur tant qu'il ne sera pas écoulé trois mois depuis la date de la décision rendue rejetant ladite requête, excepté si la Commission est d'avis que la première requête en reconnaissance a été rejetée par suite d'une erreur technique.