

Les Cahiers de droit

Droit du travail. Droit administratif

Pierre Verge



Volume 10, numéro 4, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1004703ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1004703ar>

[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 cette note

Verge, P. (1969). Droit du travail. Droit administratif. *Les Cahiers de droit*, 10(4), 786–787. <https://doi.org/10.7202/1004703ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1969

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/>

Insurance law — Liability of the owner of a motor vehicle — Transfer of registration.

Held : A motor vehicle owner's liability insurance policy does not lapse immediately upon the transfer of registration being filed in the records of the Department of Transport. Such a policy only lapses when there is a genuine sale or transfer of ownership.

J. A. Albert BRULOTTE

Droit du travail Droit administratif

NORANDA MINES LIMITED

v.

1969
16 et 17 juin
17 juin⁶

THE QUEEN, ex. rel. LIMITED STEEL WORKERS OF AMERICA,
CLC AND THE LABOUR RELATIONS BOARD OF THE
PROVINCE OF SASKATCHEWAN

Jugement unanime faisant droit à l'appel d'un arrêt de la Cour
d'appel de la Saskatchewan.

The Trade Union Act, R.S.S. 1965, chap. 287, s. 3, 5 (a) (b) (c), 20 — Détermination de l'unité de négociation — Accroissement considérable prévisible du nombre des salariés — Compétence du Board — Mandamus.

Les faits

Le *Board* refuse de faire droit à une requête du syndicat, à l'effet de déclarer, selon la loi, que l'on était en présence d'une unité de négociation appropriée, que le syndicat représentait la majorité des salariés compris dans ce groupe et, qu'en conséquence, l'employeur se devait de négocier avec lui. Au moment de la présentation de la requête, de même que de son audition, l'unité proposée ne visait que quelque vingt-cinq salariés ; or, l'employeur avait mis en preuve que, dans l'espace d'un an environ, le personnel de l'entreprise aurait atteint son niveau normal, beaucoup plus élevé, soit trois cent vingt-six salariés. C'est précisément ce large écart dans le temps entre le nombre de salariés au moment de la présentation de la requête et celui correspondant au niveau d'activité normal de l'entreprise qui, compte tenu de la nature de cette dernière, avait motivé le *Board* dans son refus. Il avait voulu, en d'autres termes, se prononcer sur l'unité de négociation dans la perspective d'un niveau normal d'activité de l'entreprise.

Les arrêts

Selon la Cour d'appel de la Saskatchewan, l'organisme administratif se refusait, contrairement à la loi, à exercer ses pouvoirs : le syndicat n'était-il

⁶ *Coram* : MM. les juges MARTLAND, JUDSON, RITCHIE, HALL et SPENCE. Les motifs du jugement ont été rédigés par le juge MARTLAND.

pas majoritaire, au moment de la présentation de sa demande, à l'intérieur d'une unité de négociation visant simplement l'ensemble des salariés de l'employeur ? Le *Board* n'avait-il pas, en définitive, rejeté la requête au motif que l'époque de sa présentation — et non, l'unité de négociation elle-même, comme il le prétendait, selon la loi — n'était pas appropriée ? Il y avait donc lieu au *mandamus* pour le contraindre à agir.

La Cour suprême, au contraire, qualifie dans son entier la situation de problème relatif à la détermination de l'unité de négociation appropriée, matière relevant de la compétence exclusive du *Board*. Selon le juge Martland (aux pp. 6 et 7) :

« In my opinion, the Board has jurisdiction under the *Act* to determine whether or not it considers a proposed unit of employees to be appropriate for collective bargaining. In determining that issue the Board is not subject to any directions contained in the *Act* and it can, therefore, consider any factors which may be relevant. The application to the Board asked it, *inter alia*, to determine that the unit described in the application was an appropriate one. The application was dismissed, thereby demonstrating that the Board was not prepared to make that determination in the Union's favour. The Board ruled on a matter over which it had exclusive jurisdiction.

The reasons which were given by the Board for this exercise of its jurisdiction were that the number of employees employed by Noranda at the time the application was made did not constitute a substantial and representative segment of the working force to be employed by Noranda in the future. In my opinion, the Board had full discretion under the *Act* to take that factor into consideration when considering the application. The expected increase in Noranda's work force, in the year 1969, from 25 to approximately 326 was a factor of great weight in deciding whether the proposed unit was appropriate and, as provided in s. 5 (b), in « determining what trade union, if any, represented a majority of employees in an appropriate unit of employees ».

That the Board should consider this factor in cases of this kind, in the interests of employees, seems to me to be logical. A union selected by a handful of employees at the commencement of operations might not be the choice of a majority of the expected large work force. The selection of a union at that early stage could be more readily subject to the influence of an employer. A large work force, when a plant went into operation, might comprise employees in various crafts for whom a plant unit, comprising all employees, other than management, might not be appropriate. In my view the Board not only can, but should, consider these factors in reaching its decision when asked to make a determination under s. 5 (a) and (b) ».

*
*
*

On le voit, la Cour suprême a conçu de façon large, « fonctionnelle », pourrait-on dire, la compétence de l'organisme spécialisé. Bien que la logique de l'arrêt de la Cour d'appel ne soit pas dénuée d'intérêt, il fallait, selon la Cour suprême, prendre une vue d'ensemble de la sphère d'activité de l'organisme administratif spécialisé, telle qu'établie par la loi. L'on se retrouve, en matière d'accréditation, quoique dans un contexte différent, en présence de positions assez analogues à celles qui furent adoptées par la Cour d'appel du Québec et la Cour suprême dans l'affaire *Burlington Mills* ⁷.

Pierre VERGE

⁷ *Commission des relations ouvrières du Québec v. Burlington Mills Hosiery Co. of Canada*, [1964] R.C.S. 342, [1962] B.R. 469.