EYB 2018-296924 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Syndicat des inspecteurs du RTM - CSN et Unifor
CM-2017-5722 (approx. 39 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
9 juillet 2018

Décideur(s)
Breton, Gaëtan

Type d'action
DEMANDE en jugement déclaratoire concernant la constitutionnalité de dispositions de la *Loi sur le réseau de transport métropolitain* et de l'art. 45.2 du *Code du travail*.
ACCUEILLI en partie.

Indexation
TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; DROIT D'ASSOCIATION; ASSOCIATION DE SALARIÉS; ACCRÉDITATION; ALIÉNATION OU CONCESSION PARTIELLE D'UNE ENTREPRISE (SUCCESSION OU TRANSMISSION D'ENTREPRISE); loi créant une concession partielle d'entreprise; régime transitoire; période de maraudage; période permettant le changement d'allégeance syndicale; majorité des salariés; atteinte au droit d'association; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; LIBERTÉ D'ASSOCIATION; *CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS*; CONSTITUTIONNEL; loi portant atteinte au droit d'association; atteinte n'étant pas justifiée; absence de lien entre la mesure et son objectif

Résumé
Le Syndicat CSN a déposé une requête visant à faire déclarer inconstitutionnels les articles 85 à 87 de la *Loi sur le réseau de transport métropolitain* (LRTM) au motif que ces articles contreviennent à la liberté d'association. Par ces dispositions, la substitution du RTM à l'AMT constitue une concession partielle d'entreprise, ce qui modifie la période de maraudage et la période permettant au Syndicat CSN de présenter une requête en accréditation dans les délais normaux prévus au *Code du travail* (le Code).
L'avis transmis à la Procureure générale est suffisamment précis en ce qu'il allègue que le système transitoire mis en place par la LRTM, qui modifie les périodes permettant le changement d'allégeance syndicale, porte atteinte à la liberté de choix des salariés et viole donc leur droit constitutionnel d'association.

La LRTM crée une fiction juridique en énonçant qu'il y a concession partielle puisque l'ART n'existe plus et il n'est donc pas possible de rétrocéder les activités cédées au RTM. En vertu de l'article 22 du Code, en cas de concession partielle d'entreprise, une accréditation peut être demandée neuf mois après la date de cette prise d'effet. Or, en raison des articles 85 à 87 LRTM, ce régime est substitué à un processus qui prévoit

une période de transition pendant laquelle les salariés n'ont plus le droit de choisir leur agent négociateur.

La preuve démontre qu'Unifor, qui détient l'accréditation pour le groupe de salariés depuis le 20 janvier 2014, ne représente plus la majorité des salariés faisant partie de l'unité de négociation. En vertu de la LRTM, la première opportunité pour les salariés de changer d'association syndicale est le 13 juillet 2018 (soit la date de la décision du Tribunal), au plus tôt, ou en 2023 au plus tard si la majorité des membres d'Unifor autorise la signature d'une nouvelle convention collective. La LRTM empêche donc potentiellement le changement d'association représentative pendant une période pouvant aller jusqu'à neuf ans, ce qui porte atteinte de manière substantielle au droit d'association des salariés.

Cette atteinte aux droits des salariés n'est pas justifiée en regard de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés* ni en regard de l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Dans le cas de l'AMT, il n'y a qu'un syndicat et une seule convention collective qui vise au plus une quarantaine de salariés. Le régime transitoire n'est donc pas nécessaire pour éviter une perturbation des relations de travail, laquelle demeure hautement hypothétique. Il n'existe pas de lien entre la mesure, qui a pour effet de repousser potentiellement de trois à neuf ans la période avant laquelle les salariés pourront changer d'allégeance, et son objectif.
Les négociations entre Unifor et le RTM doivent être suspendues et les parties sont convoquées pour être entendues sur la nature de la réparation appropriée.

Dossier(s) jumelé(s)
AM-2001-9222, AM-2001-9138

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région :	Montréal
Dossier :	CM-2017-5722
Dossiers accréditation :	AM-2001-9222 AM-2001-9138
Montréal,	le 9 juillet 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **Gaëtan Breton**

Syndicat des inspecteurs du RTM - CSN
Partie demanderesse

c.

Unifor
Partie défenderesse

et

Réseau de Transport Métropolitain
Employeur

et

La Procureure générale du Québec
Intervenante

DÉCISION SUR REQUÊTE INCIDENTE

CONTEXTE

LA REQUÊTE EN ACCRÉDITATION

[1] Le 1er novembre 2017, le Syndicat des inspecteurs du RTM - CSN (le Syndicat CSN) dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail*[1] (le Code) pour représenter : «*Tous les inspecteurs, salariés au sens du Code du travail, du département opération du Réseau de Transport Métropolitain (RTM).* »

[2] Les inspecteurs visés par la requête font les vérifications aléatoires des titres de transport dans les trains de banlieue et font appliquer divers règlements.

[3] La requête est dite « *en conflit* » parce que ce groupe de salariés est représenté par le syndicat Unifor (Unifor), depuis le 20 janvier 2014. Celui-ci détient une accréditation ainsi libellée : « *Tous les inspecteurs, salariés au sens du Code du travail, du département exploitation et sûreté de l'agence métropolitaine de transport (" AMT* "). »

[4] Unifor a convenu avec l'Agence métropolitaine de transport (AMT) d'une convention collective d'une durée de trois ans qui se termine le 31 décembre 2017.

[5] La requête du Syndicat CSN est déposée durant la période de changement d'allégeance communément appelée « *de durée fixe* » prévue à l'article 22 *d)* du Code qui, dans le présent dossier, débute le 1er octobre 2017 pour se terminer le 1er novembre suivant.

LE CONFLIT AVEC UNE LOI

[6] Unifor et le Réseau de Transport Métropolitain (le RTM) s'opposent à la recevabilité de la requête parce que, selon eux, celle-ci, compte tenu du cadre légal applicable, est déposée dans une période où il n'est pas permis de rechercher l'accréditation pour représenter ce groupe de salariés.

[7] Selon le RTM, la *Loi sur le réseau de transport métropolitain*[2] (la LRTM) ainsi que l'article 45.2 du Code rendent irrecevable la requête, puisqu'une concession partielle d'entreprise[3] a pris effet le 1er juin 2017 et que la convention collective voit en conséquence sa date d'échéance devancée à cette date. Le calcul des délais servant à

---

1 RLRQ, c. 27.

2 RLRQ, c. R-25.01.

3 Art. 85 de la LRTM.

déterminer les périodes permettant le changement d'allégeance[4] en vertu du Code est aussi modifié par la LRTM. Nous verrons en détail plus tard ces modifications.

[8] Le 29 septembre 2017, Unifor et le RTM déposent au Tribunal une requête en application de l'article 86 de la LRTM. Ils demandent au Tribunal de faire la modification à l'accréditation concernant le nom de l'employeur et le libellé de l'unité de négociation. Ils demandent aussi de constater la transmission d'entreprise de l'AMT au RTM.

[9] Le 13 octobre suivant, le Tribunal rend sa décision. (Une requête en révision de cette décision présentée par le RTM et Unifor est rejetée[5] le 9 février 2018.)

LA CONTESTATION CONSTITUTIONNELLE

[10] Le 21 novembre 2017, le Syndicat CSN avise le Tribunal qu'il a transmis à la Procureure générale du Québec un avis d'intention contestant la constitutionnalité de certains articles de la LRTM et du Code.

[11] Le 30 janvier 2018, le Syndicat CSN amende son avis pour retirer la contestation de l'article 45.2 du Code tout en maintenant que les articles 85 à 87 de la LRTM contreviennent à l'article 2 *d*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*[6] (la Charte canadienne) et à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[7] (la Charte québécoise).

[12] Les articles 85 à 87 de la LRTM sont ainsi libellés :

> **85.** Aux fins des relations de travail, la présente loi opère concession partielle d'entreprise au sens des articles 45 et 45.2 du Code du travail (chapitre C-27).
>
> L'employeur et les associations accréditées doivent, avant le 1er octobre 2017, s'entendre sur l'application de ces articles, notamment en ce qui concerne la description des unités de négociation, l'association désignée pour représenter les salariés d'une unité de négociation, ainsi que la convention collective applicable aux salariés d'une unité de négociation et les modifications ou adaptations qu'il convient de lui apporter, le cas échéant.
>
> Il appartient aux seules associations représentant des salariés d'une unité de négociation de participer à l'entente visant à déterminer l'association qui représentera ces salariés.

---

4 Art. 87 de la LRTM.

5 Cependant, la décision est l'objet d'une correction ayant pour effet d'enlever le mot *« totale »* pour qualifier la nature de la transmission d'entreprise alléguée par les requérants dans le premier paragraphe de la décision. 2018 QCTAT 642.

6 *Loi de 1982 sur le Canada*, Annexe B, 1982 (R.-U.) c. 11.

7 RLRQ, c. C-12.

> **86.** À l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 85, l'employeur saisit le Tribunal administratif du travail des matières ayant fait l'objet d'une entente et des difficultés à résoudre, selon le cas, pour qu'il exerce les pouvoirs prévus à l'article 46 du Code du travail (chapitre C-27).
>
> Le Tribunal n'est pas lié par l'identification des difficultés à résoudre. Il doit rendre sa décision au plus tard le 1er février 2018.
>
> **87.** Aucun avis de négociation prévu à l'article 52 du Code du travail (chapitre C-27) ne peut être transmis avant la date de la décision du Tribunal administratif du travail rendue en vertu de l'article 86. Malgré toute disposition contraire du Code du travail, le droit à la grève ou au lock-out n'est acquis que 30 jours après la décision du Tribunal ou, si un avis de négociation est transmis suivant l'article 52.1 de ce code avant l'expiration de ce délai, dans les 30 jours qui suivent.
>
> Aucune accréditation ne peut être demandée par une association qui, le 31 mai 2017, n'est pas accréditée pour représenter des salariés visés aux articles 83 et 84, avant que la décision du Tribunal ne soit rendue. Les délais prévus aux paragraphes *b*.1 à *c* de l'article 22 du Code du travail se calculent à compter de la date de cette décision.

[13] Le Syndicat CSN prétend que la substitution du RTM à l'AMT constitue à la lumière des faits et du droit une aliénation ou concession totale d'entreprise. La LRTM en décrétant qu'elle opère une concession partielle d'entreprise a pour effet de modifier illégalement la période de maraudage et de l'empêcher de présenter une requête en accréditation dans les délais normaux prévus au Code. Il s'agit, selon lui, d'une entrave substantielle à la liberté d'association selon les enseignements de la Cour suprême.

[14] Le Syndicat CSN ajoute que la possibilité de présenter une demande en accréditation à l'expiration du délai de neuf mois suivant la décision du Tribunal du 13 octobre 2017[8] devient théorique, Unifor pouvant conclure une convention collective fermant ainsi tout délai permettant le changement d'allégeance, et ce, pour plusieurs années.

LA QUESTION EN LITIGE

[15] Dans un contexte où le Code permet le changement d'allégeance syndicale à différentes époques, le Tribunal doit déterminer si les articles 85 à 87 de la LRTM contreviennent à la liberté constitutionnelle d'association. Si la réponse est positive, le Tribunal doit alors examiner si l'atteinte identifiée est justifiée dans une société libre et démocratique.

---

8 Art. 87 de la LRTM.

LA PREUVE ADMINISTRÉE

LA CAMPAGNE D'ORGANISATION

[16] Le Syndicat CSN a fait la preuve que la campagne d'adhésion syndicale a débuté en décembre 2014, alors que ses représentants ont été contactés par des salariés faisant valoir leur insatisfaction à l'endroit d'Unifor.

[17] La convention collective devant échoir le 31 décembre 2017, le travail s'est fait en prenant pour acquis que la période de maraudage était du 2 octobre au 1er novembre 2017, les organisateurs ayant procédé aux vérifications nécessaires auprès du contentieux du Syndicat CSN. En cours de campagne, ils sont informés des dispositions de la LRTM qui, pour eux, viennent changer les règles du jeu. Il est alors décidé de quand même déposer la requête en accréditation.

[18] Mentionnons immédiatement que, outre les représentations des parties concernant la période permettant le changement d'allégeance, le dossier d'accréditation révèle que le Syndicat CSN, à la date du dépôt de la requête, est largement majoritaire et que la volonté des salariés de changer d'agent négociateur ne fait pas de doute. Il n'y a aucun problème soulevé concernant la description de l'unité de négociation recherchée ni quant à la liste des salariés visés par l'accréditation, devant permettre de vérifier le caractère représentatif des syndicats en présence. Les salariés ayant adhéré au Syndicat CSN ont démissionné d'Unifor avant le dépôt de la requête et ce dernier ne représente plus la majorité des salariés visés par l'accréditation.

[19] L'organisateur du Syndicat CSN affirme que la seule accréditation qui liait l'AMT et une organisation syndicale est celle visée par la requête. En fait, selon lui, il n'y a pas, au moment de la campagne d'organisation, d'autre association accréditée à l'AMT. Cette preuve n'a pas été contredite.

[20] Dans le cadre de son enquête, le Tribunal a constaté qu'une seule autre requête lui a été soumise en application de l'article 85 de la LRTM[9].

---

9 En effet, le 15 novembre 2017, le Tribunal rend la décision (2017 QCTAT 5163) par laquelle il constate, à la suite d'une requête conjointe du syndicat visé et du RTM, la concession partielle de l'entreprise du Conseil inter-municipal de transport du Sud-Ouest (le CITSO) au RTM et révoque l'accréditation détenue par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4379 (AM-1004-9387) compte tenu de son caractère minoritaire au RTM. Ce syndicat représente au CITSO : «*Tout le personnel de soutien administratif incluant l'inspecteur ou les inspecteurs, salariés au sens du Code du travail.* » Cette accréditation n'interfère aucunement avec celle d'Unifor dans la présente affaire auprès de l'AMT, ou auprès du RTM.

L'ÉTUDE DE LA LOI MODIFIANT L'ORGANISATION DU TRANSPORT COLLECTIF DANS LA RÉGION DE MONTRÉAL

[21] La Procureure générale a produit plusieurs extraits du journal des débats de l'Assemblée nationale relatifs à des consultations particulières et à l'étude du *Projet de loi modifiant l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal* (projet de loi 76). Il convient d'en citer une partie pour comprendre l'intention du législateur.

[22] Dans le cadre de consultations particulières, tenues en novembre 2015, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec mentionne dans son intervention[10] :

> Quant aux impacts sur le personnel, nous croyons que le transfert des membres du personnel tous azimuts, comme prévu à l'article 115, vers l'autorité ne sera pas sans heurts, car la plupart des employés sont assujettis à des contrats de travail différents. Il est impératif de respecter les conventions collectives visées, de préserver les emplois, les conditions de travail des personnes salariées touchées et le principe de la libre négociation pour le processus à venir. L'harmonisation de leurs conditions de travail au sein de l'autorité sera donc une tâche difficile et complexe. À cet effet nous proposons de partager notre expertise avec le comité transitoire.
>
> [Notre soulignement]

[23] Dans le cadre de l'étude détaillée du projet de loi 76[11], des représentants du ministère de la Justice répondent aux questions des élus :

> Je dirais, dans un premier temps, que le projet de loi porteur si on veut, là, le projet de loi principal prévoit, dans ses articles 29 et suivants- donc à l'extérieur des projets de loi des articles 3 et 4, là – la procédure d'intégration des employés. Donc, vous la verrez après l'adoption des lois particulières.
>
> Je dois vous avouer que je n'ai pas travaillé à cette partie comme telle, là, mais je sais qu'il y a un comité de transition qui est créé qui va avoir à déterminer quels sont les employés de l'agence métropolitaine de transport et des sociétés visées qui, en vertu de leurs fonctions, doivent faire l'objet d'un transfert. Donc, c'est aux articles 29 et suivants de la loi porteuse si on veut.

---

10 Québec Assemblée nationale, Journal des débats, 1ère session, 41e législature, vol. 44, no. 43, 26 novembre 2015, *« Consultations particulières sur le projet de loi 76 – Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal »*, CTE-43, p. 46-53.

11 Québec Assemblée nationale, Journal des débats, 1ère session, 41e législature, vol. 44, no. 49, 17 février 2016, *« Étude détaillée du projet de loi 76 – Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal »*, CTE-49, p. 29-30, 35.

Maintenant concernant les articles plus spécifiques auxquels j'ai collaboré, les gens qui vont être sélectionnés en vertu de ces dispositions des articles 29 et suivants vont devenir ce que dit l'article 115, des membres de la nouvelle entreprise. Donc, sans autre formalité, ils deviennent automatiquement des membres de cette entreprise. Et ce qu'on a fait, au point de vue des relations de travail, c'est qu'on a favorisé le transfert des conventions collectives et des accréditations pour être certains que les conditions de travail, de ces employés-là les suivent, donc que le changement d'emploi se fasse sans heurt.

En fait, l'objectif là qui nous avait été donné par le gouvernement, c'était d'assurer une meilleure stabilité pour les employés, pour le régime de travail, de reconnaître leurs droits et leurs conditions. Et c'est, en même temps, le même objectif que l'article 45 du Code du travail. Donc, c'est l'article qui s'applique, de façon générale, à toutes les transmissions d'entreprise, les transferts d'entreprise en vertu du code. Donc quand une entreprise est rachetée une entreprise est cédée, il y a transfert de la convention collective, il y a transfert des conditions de travail, il y a transfert d'accréditations.

Alors le système qu'on a retenu, dans le fond, c'est de servir… à l'époque de la Commission des relations du travail qui est devenu aujourd'hui le Tribunal administratif du travail, qui, lui va voir, dans le fond, à assurer une application diligente et adéquate de l'article 45, pour être certains. Parce qu'évidemment c'est assez complexe. On voit que les employés vont provenir de cinq lieux différents : de l'Agence métropolitain de transport, de la communauté et des sociétés. Alors on se retrouve avec cinq conventions collectives, potentiellement, sinon plus, parce qu'au sein d'une même entreprise il peut y avoir plus de conventions collectives. On se retrouve avec des gens qui vont accomplir des fonctions similaires, mais, donc, avec des conventions collectives et, donc, des conditions différentes. Alors il y a lieu d'harmoniser tout ça. On se retrouve avec cinq syndicats aussi. Il faudra choisir quel est le syndicat.

Alors on se sert des outils que le Code du travail nous donne, mais on encadre davantage l'application de l'article 45 en donnant des délais. Alors, vous verrez, à l'article 116, par exemple, qu'on donne un délai de deux mois au nouvel employeur et à l'ensemble des associations accréditées pour s'entendre, dans le fond sur l'ensemble des questions que le transfert de responsabilités soulève. On parle de la description des unités de négociation. Dans une entreprise parfois, il y a une seule unité de négociation, un seul syndicat, mais il peut arriver qu'il y ait plusieurs syndicats, plusieurs unités. Donc, on devra s'entendre, à l'intérieur de ce délai de deux mois là, entre les associations et les employeurs sur l'unité de négociation.

Les associations syndicales devront s'entendre elles-mêmes à savoir quelle est maintenant, dorénavant, l'association syndicale qui représentera les employés de cette unité de négociation là. On devra déterminer quelle est la convention collective qui s'applique à eux pour ne pas que subsiste une situation où plusieurs conventions collectives s'appliquent, donc, aux mêmes personnes donc, et sur les autres adaptations qui devront être faites aux conventions collectives, là, pour tenir compte de ces choix.

Et à l'expiration de ce délai de deux mois, on demande à l'employeur de saisir le Tribunal administratif du travail du travail des ententes qui auront été conclues et des sujets sur lesquels il subsiste des mésententes. Et c'est donc le Tribunal administratif qui va aider les parties, si on veut, à régler l'ensemble des différends qui concernent le transfert du personnel. Et le Tribunal administratif du travail, dans le fond, devra rendre sa décision dans les six mois.

Dans les six mois de l'entrée en vigueur du nouvel organisme, donc y compris les deux mois de négociation entre employeur et associations syndicales et l'intervention du tribunal administratif, on devrait avoir une décision finale sur l'application des conventions collectives, la description des unités de négociation et les associations syndicales qui œuvreront au sein du nouvel organisme.

C'est un peu le portrait global de la situation.

Le Président (M. Reid) : Merci M. Poisson. Avez-vous d'autres interventions?

Mme Ouellet : La majorité, effectivement des employés vont provenir de l'agence, parce que l'agence va être abolie, là. Je pense que c'est la très, très vaste majorité, là, je ne sais pas mais quelque chose comme … je ne sais pas, si je suis autour de 80%, çà as-tu de l'allure, ça?

M. Sauvé (Sylvain) : Oui certainement. On a 437 employés à l'AMT actuellement. Donc, une grande partie de ceux-ci vont se retrouver à l'autorité et la partie des employés … les employés qui s'occupaient des trains de banlieue se retrouveront au Réseau de transport métropolitain. Donc, les 437 vont se séparer probablement environ 200 au réseau puis les autres à l'autorité.

Mme Ouellet : Donc, c'est sûr que … là, actuellement, du côté de l'agence, il y a combien de structures syndicales?

M. Sauvé (Sylvain) À l'agence métropolitaine de transport, il y a une accréditation syndicale ce sont les inspecteurs sur la ligne de train… bien les six lignes de train.

Mme Ouellet : Sinon, les autres ne sont pas syndiqués. C'est ça que je comprends?

M. Sauvé (Sylvain) : Effectivement ils ne sont pas syndiqués.

Mme Ouellet; O.K. Oui, effectivement, les gens … parce que je me disais : il va y avoir une structure syndicale qui va être majoritaire, là, mais ça ne sera pas le cas, étant donné que les gens de l'agence ne le sont pas. Ça fait que les gens vont arriver avec d'un peu de chacune des structures de transport, avec chacun leur convention, et donc, vous prenez pour acquis que l'autorité, ce sera différent de l'agence et que la majorité du personnel sera donc syndiqué.

M. Poisson (Jean-Martin) : C'est-à-dire qu'on transfère les conventions et les accréditations, mais ça n'a pas pour effet de syndiquer les gens qui ne le sont pas, à moins que, dans ces discussions entre l'employeur et les associations, et dans le dessin de l'unité de négociation, on inclut des gens qui ne l'étaient pas auparavant. C'est possible.

Ça peut créer une difficulté au niveau, par exemple, de la représentativité de l'association syndicale, mais ce sont toutes des questions qui peuvent être tranchées par le Tribunal administratif du travail, qui est l'organisme spécialisé.

Mme Ouellet : Je vais poser la question à l'envers. Est-ce que quelqu'un de syndiqué, qui proviendrait, par exemple, de la STM a une garantie qu'il va rester syndiqué rendu à l'autorité?

> M. Poisson (Jean-Martin) : C'est l'objectif de l'article 45. L'objectif de… l'article 45, en transférant les conventions collectives, en transférant les accréditations, s'assure qu'il n'y a pas de perte de doits à ce niveau-là.
>
> Mme Ouellet : OK , donc ,à ce moment-là, si quelqu'un arrive , par exemple, de la STM, je ne sais pas , une technicienne, et qu'il y a aussi des techniciennes à l'autorité, elle arrive avec son accréditation , et là on ne se retrouvera pas avec deux types d'employés qui font à peu près la même chose, puis qui sont syndiqués, pas syndiqués . Ça fait que, j'imagine, l'accréditation va s'appliquer à l'ensemble. C'est ça que je comprends?
>
> M. Poisson (Jean-Martin) : C'est à dire que, à partir du moment où l'association est transférée, la convention collective est transférée, la vie va reprendre son cours, si on veut. Alors l'association, comme dans toute entreprise, doit maintenir son caractère représentatif.
>
> Alors à partir du moment où l'association est représentative d'un ensemble de salariés, elle le droit d'exister et de les représenter. Si jamais une association devenait tellement minoritaire au sein de l'entreprise que certains employés décident de contester son caractère représentatif, ils pourront le faire selon les règles qui sont en vigueur au Code du travail.
>
> [Nos soulignements]

[24] Puis à la même occasion lors de l'étude de l'article 118 du projet de loi 76, le représentant du ministère de la Justice reprend ses explications :

> [La première ligne est illisible…] date de la décision du Tribunal administratif du travail rendue en vertu de l'article 117. Malgré toute disposition contraire du Code du travail, le droit à la grève ou au lock-out n'est acquis que 30 jours après la décision du tribunal ou, si un avis de négociation est transmis suivant l'article 52.1 de ce code avant l'expiration de ce délai, dans les 30 jours qui suivent.
>
> « Aucune accréditation ne peut être demandée par une association qui, […] ([et on indiquera] la date qui précède celle fixée par le gouvernement pour l'entrée en vigueur de l'article 3 de la Loi modifiant l'organisation de la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal ([et on mettra encore bien sûr] l'année et le numéro de chapitre de [la] loi)) , n'est pas accréditée pour représenter des salariés visés à l'article 115, avant que [le] tribunal ne soit rendue. Les délais prévus aux paragraphes b.1 à c de l'article 22 du Code du travail se calculent à compter de la date de cette décision. »
>
> L'article 118 de cette loi édicte une mesure transitoire relativement au droit à la négociation, à la grève ou au lock-out et aux demandes d'accréditation.
>
> Le Président (M. Reid) Merci. Y-a-t-il des interventions sur l'article 118? Mme la députée de Vachon.
>
> Mme Ouellet : M. le président, je dois avouer que je ne connais pas sur mes doigts le Code du travail ,ça fait que peut-être nous expliquer un peu plus quand ils disent : « Aucun avis de négociation prévu à l'article 52 » , là, nous expliquer un peu plus en quoi ça consiste et nous confirmer aussi que cette procédure-là, elle est usuelle , que ce n'est pas quelque chose de nouveau.

Le Président (M. Reid) : M. Poisson

M. Poisson (Jean-Marie) : Oui, alors l'avis de négociation dont il est question, c'est l'avis de négociation de la convention collective. Le délai normal selon le Code du travail pour l'avis de négociation de la convention collective, c'est dans les 90 jours qui précèdent son expiration. Maintenant, comme on fait l'application des articles 45 et 45.2 du Code du travail, la convention collective ou les conventions collectives puisqu'il y en a plusieurs qui sont réputées expirer le jour du transfert … Donc, les conventions collectives, même si elles avaient une durée supérieure, elles expirent au moment où l'organisme prend vie, mais les conditions de travail continuent de s'appliquer en vertu du Code du travail. Cependant, à partir du moment où la convention collective expire, une association accréditée peut, en vertu de l'article 52, dans un cas de 45, envoyer son avis de négociation dans les 30 jours qui suivent, donc, le transfert de l'entreprise …

Mais là, bon, vous comprenez que la situation ne sera pas réglés qu'on aura au moins cinq associations accréditées qui auront des conventions échues. Alors on aura un problème si l'ensemble de ces associations accréditées voulaient commencer un processus de négociation alors qu'on ne s'est pas entendus à savoir quelle est la convention collective qu'on aura à renouveler et quelle est l'association qui présidera aux discussions.

Alors, pour éviter tout embargo ou tout problème à ce niveau-là, on attend dans le fond que le tribunal administratif ait statué, ou qu'il y ait eu une entente, ou que le tribunal administratif ait statué, et, à partir du moment où le tribunal administratif aura statué, l'association qui représentera pourra envoyer les avis de négociation nécessaires. Donc, c'est juste pour assurer une période de stabilité pendant les discussions sur le choix de l'association et le choix de la convention.

Mme Ouellet : Et c'est habituel comme façon de procéder?

M. Poisson (Jean-Martin) Bien habituellement c'est assez rare qu'on ait des dispositions de cette nature. Souvent, quand c'est le code qui s'applique, il y a moins d'entreprises qui sont concernées, là. On a cinq associations, cinq conventions, alors je ne dirais pas que c'est usuel. Mais encore une fois, c'est pour favoriser la stabilité des relations de travail pendant cette période de transition.

Le Président (M. Reid) : Mme la députée de Vachon.

Mme Ouellet : Puis le Code du travail ne prévoit pas ça. Le Code du travail, c'est tout de suite à l'expiration, il y a une possibilité de démarchage pour les différents syndicats concernant les accréditations.

M. Poisson (Jean-Martin) : Tout à fait, Mais, s'il y a des difficultés, le Code du travail donne un pouvoir très, très, très large au tribunal administratif de trancher toute difficulté qui découle de l'application de ces articles-là. Même le tribunal administratif peut déterminer si ces articles s'appliquent. Alors, c'est le choix qu'on a fait, parce que le nombre de situations est potentiellement très élevé.

Quand le législateur a fait les dispositions sur les articles 45 à 45.2, notamment, il ne pouvait pas prévoir tous les cas de figure qui se présentent. Il peut y avoir fusion d'entreprise alors qu'il y a pas de syndicat; il peut y avoir fusion d'entreprise ou transfert alors qu'il y a un syndicat dans une entreprise, mais pas dans l'autre; il peut y avoir trois syndicats en présence; le syndicat qui est transféré d'une entreprise peut devenir minoritaire au sein de l'autre. Alors, vous comprenez que le législateur ne pouvait pas,

> face à un aussi grand nombre de potentiels, déterminer l'ensemble des cas de figure et l'ensemble des conséquences qui en résultent. Mais, dans ce cas-ci on pouvait le faire parce qu'on connaît assez bien la situation. On sait qu'il y a plusieurs syndicats. Donc, le choix qui a été fait, c'est d'assurer, encore une fois, la stabilité des relations de travail pendant cette période-là.
>
> Mais aussitôt que l'association et la convention seront déterminées, comme je disais, la vie reprend son cours, et l'association pourra envoyer son avis de négociation à l'employeur.

[Nos soulignements]

[25] Le 12 avril 2016, dans le même forum, les personnes ressources expliquent aux parlementaires que les dispositions législatives visent à régler les difficultés appréhendées découlant de la coexistence éventuelle, au RTM, de plusieurs accréditations syndicales représentant les mêmes catégories de personnel assujetties à plusieurs conventions collectives :

> Le Président (M. Reid) : D'accord. Allons-y avec le 82, M. le ministre, je vous demanderais de le présenter.
>
> M. Daoust : Alors les membres du personnel de l'Agence métropolitaine de transport, affectés à des fonctions liées à celles confiées au réseau et identifiées par le président du comité de transition désigné en vertu du deuxième alinéa de l'article 6 de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal – et on indiquera l'année et le numéro de chapitre de loi – deviennent, sans autre formalité, des employés du réseau.
>
> L'article 82 de la loi prévoit des mesures transitoires pour opérer le transfert des employés de l'agence métropolitaine de transport et ceux de la société de transport de Laval, Société de transport de Longueuil, Société de transport de Montréal affectés à des fonctions liées à celles que le projet de loi confère au réseau. Ici, les employés ciblés seraient identifiés par le président du comité de transition. Les conditions de travail de ces employés seraient préservées. Ils conservent leurs conditions de travail pour leur intégration au réseau. Voilà.
>
> Le Président (M. Reid) : Merci, M. le Ministre. Y a-t-il des interventions sur l'article 82?
>
> Mme la députée de Vachon.
>
> Mme Ouellet : Oui. Je profiterais de la présence de M. Poisson pour qu'il puisse nous expliquer, tout comme il l'avait fait pour l'autorité donc, ce que ça implique en termes de relations de travail. Je fais mon intervention à 82, là, mais on s'entend que ça va couvrir l'ensemble des articles, là, de relations de travail pour le réseau.
>
> Le Président (M. Reid) : Alors, M. Poisson, je vous demanderais de vous nommer de donner votre titre. Et je demande d'abord, évidemment le consentement des membres de la commission. J'ai le consentement?. Allez-y.
>
> M. Poisson (Jean-Martin) : Alors, Jean-Martin Poisson, je suis avocat au ministère de la justice, à la direction des affaires juridiques, Travail, emploi, Solidarité sociale. On s'est déjà rencontrés à cette commission pour faire l'étude des articles 115 et suivants de

l'article 3 du projet de loi, où on avait discuté effectivement du transfert de personnel. Alors les articles 82, 83 et suivants de l'article 4 sont exactement au même effet et ont exactement le même objectif que les articles dont nous avions discuté. On se rappelle qu'ils ont pour effet de favoriser, faciliter l'application de l'article 45 du Code du travail, dont on déclare spécifiquement qu'il s'applique à cette situation.

Alors l'effet de cette disposition est de transférer, au sein du nouvel organisme, les conventions collectives des salariés qui sont transférés dans le nouvel organisme. Donc, chaque salarié, dans le fond, qui arrive dans le nouvel organisme arrive avec sa convention collective qui lui est applicable. Donc, ses droits sont protégés à ce niveau-là, il conserve ses conditions de travail et l'ensemble des droits et recours et privilèges que lui octroie sa convention collective. De la même façon, l'article 45 permet le transfert de l'accréditation. Donc, non seulement la convention collective est transférée et continue de s'appliquer au salarié, mais il conserve également la protection de son syndicat, qui continue d'œuvrer au respect, si on veut, de la convention collective qui lui est applicable

Maintenant, ceci étant dit, on transfère des salariés provenant de plusieurs organismes. On a donc possibilité de plusieurs syndicats en présence, on a possibilité de … pas possibilité mais sûrement plusieurs conventions collectives sont applicables. Alors, les dispositions font en sorte qu'on permet de liquider toute problématique qui peut exister du fait qu'on a des salariés qui remplissent les mêmes fonctions, qui sont toutefois assujettis à des conventions collectives différentes, à des conditions de travail différentes, qui sont protégées par des conventions collectives différentes.

Alors ce qu'on fait, c'est qu'on donne un mécanisme précis pour que soient réglées toutes les problématiques – là. Donc, on demande à l'employeur et aux diverses associations accréditées de négocier dans un certain délai les conséquences de ce transfert-là, notamment de dessiner quelles seront les unités de négociation qui seront applicables dans le nouvel organisme, donc quels sont les salariés qui, aux fins de la négociation collective, seront regroupés. On demande également de négocier quelle sera l'association accréditée qui représentera, le cas échéant, les salariés de cette unité de négociation là.
Évidemment, la négociation des associations accréditées ou la discussion concernant l'association accréditée qui s'occupera des salariés relève strictement des associations accréditées, le choix de son association représentative est toujours celui du salarié. Donc, l'employeur n'est pas partie à la discussion sur le choix de l'association accréditée qui représente les salariés d'une unité de négociation particulière.

Le Président (M. Reid) : Est-ce que vous pensez en avoir encore pour un certain temps?

Parce que le vote est appelé pour le budget.

M. Poisson (Jean-Martin) Je termine très rapidement …

Le président (M. Reid) Oui? Alors, allez-y.

M. Poisson (Jean-Martin) :… pour dire qu'une fois le délai de négociation terminé on demande à ce que le tribunal administratif soit saisi soit pour qu'il entérine les ententes ou pour qu'il tranche les difficultés qui sont surgies à l'occasion des discussions. C'est un pouvoir général que le tribunal administratif a déjà par rapport à tous les autres cas de cession d'entreprise en vertu de l'article 46. Donc, on s'assure que ça c'est fait dans un certain délai aussi.

[Nos soulignements]

LA NOUVELLE STRUCTURE MISE EN PLACE

DE L'AMT AU RTM ET À L'ARTM

[26] La *Loi modifiant principalement l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal*[12] (la Loi 76) est sanctionnée le 20 mai 2016. Elle change l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal. Essentiellement, l'AMT cesse d'exister au profit du RTM et de l'Autorité régionale du transport métropolitain (l'ARTM).

[27] L'article 1 de la Loi 76 prévoit l'institution de deux organismes :

> **1.** La présente loi modifie l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal en prévoyant un nouveau partage des compétences pour favoriser la mobilité des personnes, notamment par l'institution de deux organismes, dont l'un est dédié à la planification des services [l'ARTM] et l'autre à l'exploitation de certains de ceux-ci [le RTM].

[28] En vertu des articles 3 et 4 de la Loi 76, sont édictées : la « *Loi sur l'Autorité régionale de transport métropolitain*[13] » (Loi sur l'autorité) et la LRTM[14].

[29] Le 30 novembre 2016, le Gouvernement du Québec adopte, en vertu de la Loi 76, le Décret 1025-2016, qui fixe au 1er juin 2017 l'entrée en vigueur des articles 3 et 4 de la LRTM. C'est à cette date que l'ARTM et le RTM prennent pour ainsi dire vie et que s'opère au sens de la LRTM une concession partielle d'entreprise.

[30] La Loi 76 met aussi en place un comité de transition. Ce comité doit notamment identifier le partage des actifs et des passifs de l'AMT entre l'ARTM et le RTM :

> **41.** Le comité doit identifier, parmi les actifs et les passifs de l'Agence métropolitaine de transport, lesquels, liés aux fonctions que la présente loi confie à l'Autorité régionale de transport métropolitain ou au Réseau de transport métropolitain, doivent être transférés à l'un ou l'autre de ces nouveaux organismes. Il transmet ses recommandations au gouvernement afin que ce dernier puisse déterminer la valeur et les conditions relatives au transfert.
>
> [. . .]

---

12 RLRQ, c. O-7.3.

13 RLRQ, c. A-33.3.

14 Précitée note 2.

[31] Mentionnons que l'article 78 de la LRTM prévoit la substitution du RTM à l'AMT à l'égard des fonctions qui lui sont confiées :

> **78.** Le Réseau de transport métropolitain est substitué à l'Agence métropolitaine de transport à l'égard des fonctions qui lui sont confiées par la présente loi; il en acquiert les droits et en assume les obligations. Malgré le premier alinéa, les actifs et les passifs de l'Agence métropolitaine de transport à l'égard des fonctions confiées au Réseau sont transférés au Réseau selon la valeur et les conditions que détermine le gouvernement.

[32] L'article 112 de la Loi sur l'autorité est rédigé de façon semblable :

> **112.** L'Autorité est substituée à l'Agence métropolitaine de transport à l'égard des fonctions qui lui sont confiées par la présente loi; elle en acquiert les droits et en assume les obligations.
>
> Malgré le premier alinéa, les actifs et les passifs de l'Agence métropolitaine de transport à l'égard des fonctions confiées à l'Autorité lui sont transférés selon la valeur et les conditions que détermine le gouvernement.

[33] Le 31 mai 2017, le Gouvernement du Québec adopte le Décret 527-2017. Il y est notamment prévu :

> […] les actifs et les passifs de l'Agence métropolitaine de transport soient partagés entre l'Autorité régionale de transport métropolitain et le Réseau de transport métropolitain selon la répartition présentée à l'annexe 1 de la recommandation ministérielle au soutien du présent décret et que ce transfert soit effectué à la valeur nette comptable en date du 31 mai 2017. […]

[34] Pour conclure, mentionnons que la *Loi sur l'agence métropolitaine de transport*[15] (la LAMT) est abrogée le 1er juin 2017.

REGIME TRANSITOIRE

[35] Le président du comité de transition mis en place par la Loi 76 identifie les membres du personnel de l'ARTM et des conseils intermunicipaux de transport, de la Municipalité régionale de comté de l'Assomption, de la Municipalité régionale de comté des Moulins et de la ville de Sainte-Julie affectés à des fonctions liées à celles du RTM qui « *deviennent, sans autre formalité, des employés du réseau*[16] ».

[36] À compter de la concession partielle édictée par la LRTM, le RTM et « les *associations accréditées* » ont alors jusqu'au 1er octobre 2017 pour s'entendre sur la description des unités de négociation, la convention collective applicable et ses

---

15 RLRQ, c. A-7.02 .

16 En vertu des articles 83 et 84 de la LRTM.

modifications, le cas échéant. Les associations, quant à elles, tentent de s'entendre sur la détermination de celle qui représentera les salariés[17].

[37] À cette date, le RTM saisit le Tribunal de l'entente intervenue et des difficultés à résoudre pour qu'il en dispose au plus tard le 1er février 2018[18].

[38] Les négociations pour le renouvellement de la convention collective sont suspendues jusqu'à la date de la décision du Tribunal et le droit de grève est acquis 30 jours après la décision ou après l'envoi d'un avis de négociation. Aucune accréditation ne peut être demandée par une association qui n'est pas déjà accréditée pour représenter des salariés transférés au RTM avant la date de la décision du Tribunal. En outre, les délais prévus aux paragraphes *b.* 1 à *c* de l'article 22 du Code se calculent à la date de la décision[19].

[39] En termes concrets, dans le cas qui nous occupe, il n'y a eu aucune négociation pour déterminer l'association devant représenter les salariés, Unifor étant seul en présence. De plus, il n'y a eu aucune difficulté soulevée par les parties pour que le Tribunal en dispose.

MOTIFS

QUESTIONS INCIDENTES

La suffisance de l'avis à la procureure générale

[40] Le RTM et Unifor prétendent que l'avis transmis à la Procureure générale n'est pas suffisamment précis quant à la contestation de chaque article visé en l'absence de motifs particuliers visant chacun de ceux-ci.

[41] Cet argument doit être rejeté. Il ne fait pas de doute que c'est le système transitoire mis en place par la LRTM qui s'articule aux articles 85, 86 et 87 qui sont expressément contestés par le Syndicat CSN. La prétention est claire et non ambiguë : l'effet combiné de ces trois articles en modifiant les périodes permettant le changement d'allégeance porte atteinte à la liberté de choix des salariés qui fait partie de l'exercice du droit constitutionnel d'association.

[42] Par ailleurs, la réponse des parties montre bien qu'il n'y a pas de doute quant à la nature de la contestation ni quant à ce qu'elle vise.

---

17 Art. 85 de la LRTM.

18 Id. note 17.

19 Art. 87 de la LRTM.

Principe de la validité de facto

[43] Unifor et le RTM plaident que ce qui a été accompli en application d'une loi présumée valide ne saurait être modifié rétroactivement par la décision du Tribunal.

[44] Il y a lieu de mentionner que la seule décision en cause ici serait celle rendue le 13 octobre 2017 par le Tribunal. Il n'y a aucune conclusion recherchée par le Syndicat CSN à l'encontre de cette décision et celle-ci n'a aucun impact quant à la détermination des périodes de changement d'allégeance applicables, sinon que l'article 86 de la LRTM prévoit que les délais prévus à l'article 22 du Code se calculent à partir de cette décision. Il n'y a aucune raison que ce constat de transfert ou que les modifications faites à l'accréditation soient amendés, et ce, que les articles 85 à 87 de la LRTM soient valides ou non, inopérants ou non.

[45] Par ailleurs, dans la mesure où le Tribunal accueille la requête du Syndicat CSN, le principe de la validité de *facto* ne saurait le laisser sans solution, il en sera question plus loin.

L'EXERCICE DU DROIT D'ASSOCIATION EN VERTU DU CODE

[46] Le cadre légal prévu par le Code est typique de celui d'un régime inspiré de la *Loi Wagner*[20] et caractérisé par le monopole de la représentation syndicale. Le Code met en place un processus d'accréditation et un régime de négociation collective qui visent notamment à assurer aux salariés la liberté de choisir l'association à laquelle ils vont appartenir et à leur permettre la même liberté quant aux objectifs recherchés. Cette liberté reconnue aux salariés n'est pas absolue, et elle est tempérée notamment par la règle décisionnelle de la majorité qui s'exprime entre les salariés de l'entreprise lors du choix de l'association représentative et parmi les membres de l'association qui exercent leur droit de vote, lors du vote sur les offres patronales, l'exercice du droit de grève ou la signature d'une convention collective.

[47] Le droit d'association est d'abord enchâssé à l'article 3 du Code dans les termes suivants :

> **3.** Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

[48] Notre Code met en place divers mécanismes qu'il faut présenter brièvement, en examinant l'effet de la LRTM dans notre affaire.

---

20 Loi Américaine adoptée en 1935.

Les périodes permettant le changement d'allégeance syndicale

[49] Le Code prévoit, dans son régime général, à l'article 22, les périodes où l'accréditation peut être recherchée. En l'absence d'association accréditée, elle peut être demandée en tout temps à l'égard de l'ensemble ou d'un groupe distinct de salariés. (article 22 *a*))

[50] Le Code prévoit la possibilité de remettre en question après 12 mois, l'accréditation d'une association qui s'avère inefficace, en l'absence de conclusion d'une première convention collective, de grève ou lock-out ou de soumission d'un différend à l'arbitrage. (Articles 22 *b*.1) et *b*.2))

[51] Avant la conclusion d'une convention collective, les salariés insatisfaits de leur syndicat peuvent, pendant une durée de 30 jours, changer d'allégeance syndicale. Dans le cas d'une convention collective d'une durée de trois ans ou moins, cette période s'étale du 90e au 60e jour précédant la conclusion de la convention. Pour une convention de plus de trois ans, cette période se situe six mois avant le sixième anniversaire. (Articles 22 *d*) et 22 *e*)).

[52] Il est aussi possible de rechercher l'accréditation d'un groupe de salariés neuf mois après la date d'expiration d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu. (Article 22*c*))

[53] En termes pratiques, dans le présent dossier, les périodes permettant le changement d'allégeance sont les suivantes.

[54] L'échéance de la convention collective est le 31 décembre 2017. Donc la première période d'une durée déterminée de 30 jours se situe du 1er octobre au 1er novembre 2017. (Article 22 d)) Un peu moins de trois ans après la signature de la convention collective.

[55] La période subséquente, en l'absence de renouvellement de la convention collective, survient 9 mois après le 31 décembre 2017, et elle subsiste jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Mécanismes prévus au Code en cas d'aliénation, concession totale ou partielle d'entreprise

[56] Le Code prévoit qu'en cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle d'entreprise, l'accréditation et la convention collective sont protégées :

> **45.** L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective,

> ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.
>
> Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.
>
> Le deuxième alinéa ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée.
>
> [Notre soulignement]

[57] Par contre, en cas de concession partielle d'entreprise, la convention collective qui est toujours en vigueur est réputée expirer le jour de la concession :

> **45.2.** Dans le cas d'une concession partielle d'une entreprise, les règles suivantes s'appliquent:
>
> 1° la convention collective visée au deuxième alinéa de l'article 45 qui n'est pas expirée lors de la prise d'effet de la concession est réputée expirer, aux fins des relations du travail entre le nouvel employeur et l'association de salariés concernée, le jour de cette prise d'effet;
>
> 2° le nouvel employeur n'est pas lié par l'accréditation ou la convention collective lorsqu'une entente particulière portant sur cette concession comporte une clause à l'effet que les parties renoncent à l'application du deuxième alinéa de l'article 45. Une telle clause lie le Tribunal mais n'affecte pas la portée, chez l'employeur cédant, de l'accréditation de l'association de salariés signataire.
>
> Le paragraphe 1° du premier alinéa ne s'applique pas dans le cas d'une concession partielle d'entreprise entre employeurs des secteurs public et parapublic au sens du paragraphe 1° de l'article 111.2.
>
> [Notre soulignement]

[58] Pour que l'article 45 du Code soit applicable trois conditions doivent d'abord être remplies. Il doit y avoir un changement d'employeur, lequel découle de la transmission d'entreprise, avec l'existence d'un lien de droit entre les employeurs concernés.

[59] Ce lien de droit qui se manifeste par l'accord de volonté entre l'employeur cédant et le cessionnaire se réalise par un contrat entre les employeurs. Par ailleurs, l'article 45 du Code s'applique aussi aux entreprises publiques, auquel cas le lien de droit peut être inféré de la loi.

[60] En 1996, l'AMT a été créée par la LAMT. En 1999, des syndicats ont demandé que soit constatée la transmission des droits et obligations des sociétés de transport visées par leurs accréditations, à l'AMT.

[61] Cette dernière a notamment prétendu à la non-applicabilité de l'article 45 du Code prétextant que ses activités lui furent déléguées par la seule volonté du législateur. Cette prétention a d'abord été rejetée par le commissaire du travail Bussière[21]. Cette décision a été confirmée en appel par le Tribunal du travail[22]. Il est utile de citer ce passage de la décision du Tribunal du travail :

> [44] Quant au lien de droit requis, entre les entreprises en cause, bien que le transfert, à l'AMT, des moyens essentiels à l'exploitation de l'entreprise, ne résultent pas d'un accord de volonté, le commissaire a déclaré qu'il est établi que « *s'agissant d'entreprises du domaine public, l'intention expresse ou implicite du législateur suffit, que la loi constitue en pareil cas le lien de droit* … »
>
> […]
>
> [58] Ce lien de droit entre l'ancienne et la nouvelle entreprise, tel que l'enseigne notre jurisprudence, constitue une condition essentielle au transfert de l'accréditation. Généralement l'aliénation ou la concession s'effectue par voie contractuelle, démontrant la volonté de l'entreprise cédante de se départir de son entreprise en faveur d'une autre, mais le lien de droit peut également être prévu par législation. Une telle possibilité fut confirmée par la juge Dionysa Zerbezias dans M.R.C. des Collines-de-l'Outaouais :
>
> > « Soulignant que, selon l'arrêt Bibeault, l'existence d'un lien de droit entre l'ancienne et la nouvelle entreprise est une condition essentielle au transfert de l'accréditation. Ce lien de droit peut être imposé par le législateur… »
>
> [Nos soulignements]

[62] Le Tribunal est aussi habilité à régler toute difficulté résultant de l'application des articles 45 et 45.2 :

> **46.** Il appartient au Tribunal, sur requête d'une partie intéressée, de trancher toute question relative à l'application des articles 45 à 45.3. À cette fin, il peut notamment en déterminer l'applicabilité.
>
> Il peut aussi, sur requête d'une partie intéressée, régler toute difficulté découlant de l'application de ces articles et de leurs effets de la façon qu'il estime la plus appropriée. À cette fin, il peut notamment rendre toute décision nécessaire à la mise en oeuvre d'une entente entre les parties intéressées sur la description des unités de négociation et sur la

---

21 *Syndicat du transport de Montréal (CSN)* c. *Agence métropolitaine de transport*, [2001] R.J.D.T. 1984.

22 *Agence métropolitaine de transport* c. *Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, [2004] R.J.D.T. 169. Requête en révision judiciaire rejetée, [2004] AZ-50257990 (C.S), appel rejeté
[2005] QCCA 500.

désignation d'une association pour représenter le groupe de salariés visé par l'unité de négociation décrite à cette entente ou sur toute autre question d'intérêt commun.

À cette même fin et lorsque plusieurs associations de salariés sont mises en présence par l'application des articles 45 et 45.3, le Tribunal peut également:

1° accorder ou modifier une accréditation;

2° accréditer l'association de salariés qui groupe la majorité absolue des salariés ou procéder à un scrutin secret suivant les dispositions de l'article 37 et accréditer conséquemment l'association qui a obtenu le plus grand nombre de voix conformément aux dispositions de l'article 37.1;

3° décrire ou modifier une unité de négociation;

4° fusionner des unités de négociation et, lorsque plusieurs conventions collectives s'appliquent aux salariés du nouvel employeur compris dans une unité de négociation résultant de cette fusion, déterminer la convention collective qui demeure en vigueur et apporter aux dispositions de celle-ci toute modification ou adaptation qu'elle juge nécessaire.

La fusion d'unités de négociation emporte la fusion, s'il en est, des listes d'ancienneté des salariés qu'elles visaient, selon les règles d'intégration des salariés déterminées par le Tribunal.

Lorsqu'une concession d'entreprise survient durant la procédure en vue de l'obtention d'une accréditation, le Tribunal peut décider que l'employeur cédant et le concessionnaire sont successivement liés par l'accréditation.

Le Tribunal peut aussi, sur requête d'une partie intéressée déposée au plus tard le trentième jour suivant la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise et lorsqu'il juge que cette concession a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte au maintien de l'intégralité d'une association de salariés accréditée:

1° écarter l'application, le cas échéant, du troisième alinéa de l'article 45 et rendre toute décision appropriée pour favoriser l'application du deuxième alinéa du même article;

2° écarter l'application du paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 45.2 et déterminer que le nouvel employeur demeure lié, jusqu'à la date prévue de son expiration, par la convention collective visée au deuxième alinéa de l'article 45.

46.1. La décision du Tribunal sur une requête visée au premier alinéa de l'article 46 et portant sur l'applicabilité des articles 45 à 45.3 doit être rendue dans les 90 jours du dépôt de la requête.

[Notre soulignement]

La notion de concession partielle

[63] La Cour suprême dans l'arrêt Bibeault[23] mentionne que les termes d'aliénation et de concession doivent recevoir l'interprétation que leur accorde le droit civil. La notion de concession en application du Code se différencie de l'aliénation par son caractère réversible. Dans *Le droit du travail du Québec*[24], les auteurs s'expriment dans les termes suivants :

> La concession d'entreprise se distingue de son aliénation en ce qu'elle n'implique pas le droit de propriété de l'entreprise et qu'elle revêt ainsi un caractère réversible ou temporaire.
>
> [Notre soulignement]

[64] La question de distinguer l'aliénation d'entreprise de la concession a historiquement soulevé peu d'intérêt jusqu'à l'ajout de l'article 45.2 au Code en 2001, prévoyant des conditions particulières quant à la durée des conventions collectives en pareilles circonstances. L'ancienne Commission des relations du travail[25], à la lumière de la doctrine et de la jurisprudence, a conclu dans les termes suivants à cet égard :

> [15] La question qui se pose en l'instance consiste à déterminer s'il y a eu aliénation ou concession partielle d'entreprise de Nortel à Mindready. Cette question est nouvelle et s'ajoute à la longue liste des débats entourant l'application de l'article 45 du Code du travail. En effet, la distinction avait peu de pertinence avant les dernières modifications au Code du travail, à la suite desquelles les règles diffèrent lorsqu'il s'agit d'une concession partielle d'une entreprise (article 45.2 du Code du travail).
>
> […]
>
> [21] À la limite, puisque la qualification faite par les parties n'est pas déterminante, on pourrait dire que la concession définitive constitue une aliénation alors qu'une aliénation temporaire n'est au contraire qu'une concession de l'entreprise. Que dire le jour où une partie d'une entreprise fera l'objet d'une vente à réméré.
>
> [22] Or, pour distinguer une concession d'une aliénation, l'intention des parties à l'opération prend toute son importance quant à l'horizon de temps pendant laquelle il est prévu ou prévisible que l'entreprise reste entre les mains du concessionnaire.
>
> [Notre soulignement]

---

23 *U.E.S., Local 298* c. *Bibeault,* [1988] 2 R.C.S. 1048, p. 1112-1113.

24 Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, Yann BERNARD *et al.* (dir.), 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 442.

25 *Solutions Mindready inc*. c. *Union canadienne des travailleurs en communications – unité nº 4*, 2003 QCCRT 0539.

[65] Dans l'ouvrage *Droits des rapports collectifs du travail au Québec*[26], les auteurs décrivent ainsi la différence entre les deux concepts :

> – L'aliénation est la transmission d'un droit de propriété à titre gratuit (le don) ou à titre onéreux (la vente). C'est donc l'abandon définitif, par le vendeur ou le donateur, de tous les droits détenus sur une entreprise déterminée.
>
> – La concession, quant à elle, est la transmission d'un droit d'exploitation ; c'est *« accorder à autrui en tout ou en partie l'opération d'une industrie qu'on effectuait soi-même avant ».*
>
> En cas de concession, le cédant accorde au concessionnaire à tout le moins un droit d'exploitation, dans bien des cas un ensemble d'éléments (matériels techniques intellectuels) formant une entreprise déterminée, mais il se réserve par contrat le droit de mettre fin à la concession. <u>À la différence de l'aliénation, la concession implique le maintien de rapports juridiques entre le cédant et le concessionnaire</u>. La concession peut-être totale, lorsque l'employeur d'origine demeure propriétaire mais qu'il accorde la pleine autorité au concessionnaire, ou partielle, lorsqu'il y a transfert de l'autorité sur une partie seulement de l'entreprise et ce, temporairement. Est donc visée ici toute forme de sous contrat, aussi nommée sous-traitance.
>
> [Notre soulignement]

L'application dans la présente affaire

[66] En ce qui nous concerne, le législateur a décrété à l'article 85 de la LRTM que celle-ci « *opère concession partielle d'entreprise au sens des articles 45 et 45.2 du Code du travail (chapitre C-27)* ». Les parties ont longuement argumenté sur la nature réelle du transfert d'activités, le Syndicat CSN plaidant qu'il s'agit d'une concession qui ne peut être que totale, les autres parties prétendant qu'il s'agit d'un transfert « *partiel* » le RTM ne se voyant confier qu'une partie des activités de l'ART et des conseils intermunicipaux alors que l'ARTM se voit octroyer la planification des services.

[67] Avec respect, il s'agit d'un long débat finalement peu utile à l'analyse qui doit être faite. Il est clair que l'opération ne peut être qualifiée de « *concession partielle* » que par fiction juridique. Non pas tant par son caractère partiel ou total, mais bien parce qu'il ne s'agit aucunement d'une concession. La caractéristique principale d'une concession étant son caractère « *réversible ou temporaire* ». L'ART n'existe plus. On ne peut y rétrocéder les activités cédées au RTM. On peut affirmer que n'eût été l'intervention du législateur, le transfert d'activités ne pouvait aucunement être visé par l'article 45.2 du Code.

[68] En l'absence de la qualification particulière faite par le législateur, il s'agit d'un transfert d'activités entre divers employeurs successifs dont le lien de droit s'infère de la

---

26 Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, Éditions Yvon Blais, 2009, p.468.

volonté du législateur donnant application à l'article 45 du Code comme la jurisprudence l'a reconnu en semblable matière.

Les délais de l'article 22 du Code en contexte de concession partielle d'entreprise

[69] Il y a peu de jurisprudences quant au calcul des délais prévus à l'article 22 du Code consécutivement à une concession partielle d'entreprise. Cependant, dans *Le droit du travail du Québec*[27], les auteurs mentionnent :

> Lorsqu'une convention collective est transférée à un nouvel employeur à l'occasion d'une concession partielle d'entreprise, elle est réputée expirer le jour de la prise d'effet de cette concession. Une accréditation pourra être demandée neuf mois après la date de cette prise d'effet en vertu de l'article 22 c) C.t.
>
> [Notre soulignement]

[70] Dans le même ouvrage, les auteurs, lorsqu'ils étudient les particularités d'un transfert d'entreprise dans un contexte de concession partielle[28], ajoutent :

> En vertu du paragraphe 1⁰ du premier alinéa de l'article 45.2, la convention collective qui est transférée chez le nouvel employeur et qui n'est pas expirée lors de la prise d'effet de la concession partielle d'entreprise est réputée expirer le jour de cette prise d'effet et ce, aux fins des relations du travail entre le nouvel employeur et l'association de salariés. La convention collective se trouve ainsi transférée par la Loi elle-même chez le nouvel employeur, qui devra ensuite continuer d'en appliquer les conditions selon l'article 59 C.t.
>
> En conséquence la période de remise en question de l'allégeance syndicale commencera neuf mois après la date des prise d'effet de la concession (art. 22 c) C.t.)…
>
> [Notre soulignement]

[71] Dans la présente cause, ceci implique que la période de changement d'allégeance (prévue du 1er octobre au 1er novembre 2017) n'existe plus, la convention collective étant réputée échue depuis le 1er juin 2017. Ce qui de toute évidence n'aurait pas été le cas en application de l'article 45 du Code, puisque la convention collective demeure en vigueur.

[72] De plus, la période de neuf mois devant s'écouler avant l'ouverture de la période de changement d'allégeance de durée indéterminée, doit se calculer non pas à compter du 1er juin 2017 mais plutôt à compter du 13 juillet 2018 en application de l'article 87 de la LRTM (neuf mois après la décision du Tribunal du 13 octobre 2017). Ceci, évidemment, dans la mesure où Unifor ne conclut pas une convention collective, ce qui pourrait selon la durée de l'entente reporter la possibilité de changement

---

27 Précité note 24, p. 352

28 Précité note 24, p. 449-450.

d'allégeance syndicale d'une durée pouvant aller jusqu'à plus de cinq ans suivant la date de sa signature (Article 22 *e*) du Code).

Acceptation d'une nouvelle convention collective

[73] Une association accréditée sera autorisée à signer une convention collective par un vote majoritaire au scrutin secret, tenu « *parmi ses membres* » (Article 20.3. du Code). Il importe de souligner qu'il ne s'agit pas ici de l'autorisation majoritaire des salariés visés par l'accréditation, mais bien des membres du syndicat « *qui exercent leur droit de vote* ».

LE DROIT CONSTITUTIONNEL D'ASSOCIATION ET LE CHOIX DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

[74] La Charte canadienne mentionne à l'article 2 : « *Chacun a les libertés fondamentales suivantes* : […] » et à l'alinéa *d*) « *la liberté d'association.* » Il est aussi stipulé à l'article 1 que « *La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.* »

[75] Au même effet, l'article 3 de la Charte québécoise mentionne : «*Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles (…) la liberté d'association.* » et à l'article 9.1 « *Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice […]* »

[76] La défunte Commission des relations du travail, qui a précédé le Tribunal, appelée à se prononcer sur la portée du droit d'association a fait le point en 2012 sur la jurisprudence des tribunaux supérieurs[29] pour conclure que ce droit constitutionnel inclut le libre choix de l'agent négociateur. Ce libre choix est une composante essentielle d'un véritable processus de négociation. Il convient de citer ici un long extrait de la décision[30] :

> CONCLUSION SUR L'ATTEINTE
>
> [65] La proposition voulant que l'affiliation ne soit pas une composante de la liberté d'association des individus repose sur des fondements théoriques qui peuvent apparaître cohérents, certes, mais elle a le désavantage d'être dépourvue de tout ancrage dans la réalité. Pour qu'elle résiste à l'épreuve des faits, il faudrait en effet que, dans tous les

---

29 C'était avant l'arrêt de la Cour suprême dans *Association de la police montée de l'Ontario* c. *Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1 (l'arrêt APMO) dont nous reparlerons plus loin.

30 *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 573, SEPB CTC-FTQ* c. *Commission de la construction du Québec*, 2012 QCCRT 0448.

cas, la décision de s'affilier ou non soit prise par l'association, donc une fois celle-ci constituée. Or, dans la très grande majorité des cas, ce sont les salariés eux-mêmes qui, sur une base individuelle, décident d'adhérer à un syndicat – ou à une section locale – déjà affilié à une centrale. Souvent, l'affiliation de ce syndicat constitue même la considération principale pour laquelle ils lui donnent leur adhésion, à cause des prises de position de la centrale, parce qu'elle a fait ses preuves dans le secteur d'activité de leur employeur, etc.

[66] En outre, s'il est vrai qu'une fois le syndicat accrédité, les salariés ne peuvent pas changer de syndicat ou s'affilier eux-mêmes à une autre centrale, vu notre régime de relations de travail qui repose sur le monopole de représentation**,** il n'en reste pas moins que, lors des périodes de remise en question de l'accréditation prévues par le *Code du travail*, ils peuvent individuellement faire campagne pour un autre syndicat, indépendant ou affilié à une autre centrale, et tenter de convaincre une majorité de leurs collègues d'y adhérer. En effet, comme l'exprime monsieur le juge Bastarache dans l'arrêt *Dunmore* précité, c'est le « *point de vue majoritaire* » qui sert de fondement à l'accréditation d'un syndicat (par. 16). Mais, comme dans d'autres domaines, il est impossible d'atteindre la majorité sans avoir obtenu l'adhésion des individus, un à un.

[67] Pour une illustration concrète de la façon dont se forment les syndicats affiliés à un syndicat national ou international, il faut lire l'extrait suivant de l'introduction des juges McLachlin et Lebel, dans l'arrêt *Fraser* précité :

> [8] Les quatre travailleurs agricoles visés en l'espèce (trois intimés et un déposant) travaillaient pour Rol-Land Farms Ltd., une grande champignonnière de type industriel exploitée à Kingsville, en Ontario. En 2002, dans la foulée de l'arrêt *Dunmore*, Xin Yuan Liu et d'autres travailleurs de Rol-Land ont pris contact avec un syndicat, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – Canada (la « TUAC »), pour qu'il les représente et négocie en leur nom. Au printemps 2003, 70 p. cent des travailleurs de l'entreprise avaient adhéré au syndicat.

[68] Ils auraient pu ajouter que, dans la majorité des cas, la décision de constituer une section locale ou de demander l'accréditation pour un groupe donné est prise non pas par les salariés concernés, mais par les officiers du syndicat national ou international mandatés pour ce faire.

[69] Sur l'expression de la liberté individuelle d'association, dans le cadre d'un régime de relations de travail comme le nôtre, hérité du *Wagner Act* américain, monsieur le juge Cory, en son nom et au nom des juges Wilson et Gonthier, dans l'arrêt *I.P.F.P.C.* précité, écrit ce qui suit (p. 28) :

> En résumé, on peut constater que la plupart des lois relatives aux négociations collectives des autres ressorts du Canada établissent un processus équitable et raisonnable par lequel les employés peuvent, à titre individuel, essayer de former des associations pour les représenter, et essayer de changer les associations qu'ils ne jugent pas appropriées ou efficaces. Les lois semblent établir un équilibre très raisonnable entre les droits des personnes à titre individuel, ceux du syndicat et ceux de l'employeur. C'est un équilibre qu'il faut se garder de rompre.

[70] Comme on l'a vu dans cet autre extrait de leur opinion cité au paragraphe 56 de la présente décision, ces trois juges sont d'avis qu'« *à tout le moins, la formation et le*

changement de l'entité qui doit procéder à des négociations collectives est protégé en vertu de la liberté d'association consacrée par la Charte », ce qui, à leurs yeux, inclut la liberté de choisir « *d'être représenté par un syndicat national ou international* ». Envisageant la question sous l'angle du droit à un processus de négociation, monsieur le juge Cory ajoute ce qui suit :

> Il s'ensuit que je ne puis accepter l'affirmation de mon collègue que "l'al. 42 (1)*b)* n'a aucun effet sur l'existence de l'Institut" et que le syndicat existe pour autant que les personnes peuvent, à titre individuel, se réunir dans une salle paroissiale pour discuter de leurs griefs. L'équipe hypothétique de l'exemple qui précède n'existait pas parce que, même si ses membres pouvaient se réunir, ils ne pouvaient pas jouer au hockey ou au base-ball. De même, un syndicat n'existe que s'il lui est permis de négocier collectivement. C'est la raison d'être d'un syndicat. Pour exercer son rôle d'agent négociateur, il doit être accrédité conformément aux dispositions applicables du droit du travail. Cependant, en vertu de la loi des territoires du Nord-Ouest, une telle association ou un tel syndicat n'"existe" qu'à la condition d'être constitué en "association d'employés". La Loi empêche donc effectivement les associations "non constituées" d'exister et, en contrecarrant le choix des employés, elle porte par conséquent atteinte au droit des employés de s'associer. Affirmer que le syndicat existe dans la mesure où les personnes peuvent, à titre individuel, se réunir et discuter de leurs griefs équivaut, en toute déférence, à ignorer la réalité de la situation. Les discussions sur les griefs n'auront pas plus d'effet que de banales récriminations contre le temps qu'il fait.

[Nos soulignements]

[71] Si cette opinion était celle d'une minorité de juges, à une époque où le droit à un processus de négociation n'était pas considéré comme protégé par la garantie de l'article 2*d)* de la *Charte canadienne*, tout porte à croire qu'aujourd'hui, après le changement de cap opéré par l'arrêt *Dunmore* et confirmé par les arrêts *Health Services* et *Fraser*, elle emporterait l'adhésion de la majorité. À tout le moins, les extraits de l'arrêt *Health Services* cités aux paragraphes 50 et 58 de la présente décision, de même que celui de l'arrêt *Dunmore* cité au paragraphe 57, constituent-ils des indications claires en ce sens.

[72] Dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act* (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313, le juge en chef Dickson, en son nom et au nom de la juge Wilson, tous deux dissidents, écrit ce qui suit :

> De nombreuses interprétations subsidiaires différentes de la liberté d'association ont été proposées dans la jurisprudence résumée ci-dessus et au cours des débats en cette Cour.
>
> D'un côté, on trouve une définition purement constitutive selon laquelle la liberté d'association ne comprend que la liberté d'appartenir à une association ou de la constituer. Dans cette optique, la garantie constitutionnelle se limite à la protection du statut de l'individu, en tant que membre d'une association. Elle ne protégerait pas ses actes en tant qu'associé.
>
> Dans le contexte syndical, une définition constitutive permettrait donc de découvrir une violation à première vue de l'al. 2*d)* de la *Charte* dans une

> disposition législative comme le par. 2(1) de la *Police Officers Act*, qui interdit d'adhérer à toute organisation affiliée à un syndicat.

[Notre soulignement, sauf pour les deux premiers mots]

[73] Il est également permis de penser que cette opinion rallierait aujourd'hui une majorité de juges, sauf bien sûr en ce qui concerne l'étendue du droit à un processus de négociation, que la Cour a jugé bon de baliser.

[74] Dans *Confédération des syndicats nationaux* c. *Québec (Procureur général)*, 2008, QCCS 5076, la Cour supérieure, reprenant les principes dégagés dans l'arrêt *I.P.F.P.C.*, écrit ce qui suit :

> [286] Dans le cas présent, comme dans l'arrêt *IPFPC*, le gouvernement s'est réservé le droit de décider avec quelles associations il entend discuter, s'il choisit d'ainsi faire, et l'entente qui en découlera, le cas échéant, liera les RI/RTF ainsi que les RSG, qu'elles soient membres ou non de l'association qui l'aura conclue. En quelque sorte, les *Lois 7 et 8* privent les RSG et RI/RTF du droit de choisir l'association qui les représentera pour les fins de négociation de leurs conditions de travail.
>
> [287] Comme le faisait remarquer le professeur Bora Laskin, plus tard juge en chef de la Cour suprême du Canada, *la négociation collective est un processus par lequel les travailleurs expriment leur opinion, par l'entreprise de représentants de leur choix, et non de représentants choisis, nommés ou autorisés par les employeurs* (nos soulignements).
>
> [288] Dans l'arrêt *IPFPC*, précité, le juge Cory soulignait qu'un syndicat ne peut exister que s'il lui est permis de négocier collectivement. À quoi sert de former un syndicat si le but recherché est de discuter de la pluie et du beau temps?
>
> [289] En résumé, les Lois 7 et 8 limitent la formation de syndicats en dépouillant de son sens la fonction même de ces associations dont le but ultime est de négocier des conditions de travail équitables pour leurs membres. Dire que leur existence n'est pas remise en question par les lois modificatives équivaut à dire que tant et aussi longtemps que leurs membres conservent la possibilité de se réunir pour discuter de choses et d'autres, les syndicats existent. Mais peut-on exister sans avoir une réalité En d'autres mots, sans la possibilité de négocier aux noms de leurs membres, les syndicats ont une vie purement végétative, sans fondement véritable.
> (Les renvois ont été omis)

[75] En outre, il faut voir que, dans tous les instruments internationaux auxquels nous avons fait référence, l'affiliation est clairement reconnue comme une composante de la liberté syndicale. À l'article 8.1*a)* du *PIDESC*, que le juge Bastarache cite dans l'arrêt *Advance Cutting*, l'affiliation est même présentée comme un « *droit qu'a toute personne* », étant entendu que, dans notre régime de monopole syndical, la règle de la majorité s'applique, comme nous l'avons exposé aux paragraphes 66 à 69.

[76] Et cette liberté syndicale, elle est « *au cœur de la liberté d'association garantie par la Charte* », comme l'écrit le juge Bastarache, dans l'extrait suivant de l'arrêt *Dunmore* : […]

> [77] Dans le même arrêt, au par. 30, le juge écrit que « *dans la mesure où les appelants veulent constituer et maintenir une association d'employés, il ne fait aucun doute que leur recours ressortit à l'al. 2d) de la Charte et à la protection qu'il confère.* » L'article 3 du *Code du travail* consacre aussi ce droit qu'à tout salarié « *d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à ses activités et à son administration* ».
>
> [78] En l'espèce, lorsqu'il stipule à l'article 69 de la Loi 15 que la section locale 573 n'est autorisée à continuer de représenter ses membres que jusqu'à « *l'accréditation d'une autre association de salariés* » et qu'il la disqualifie d'emblée du processus d'accréditation prévu pour permettre à ses membres de lui choisir un successeur, non seulement le législateur prive-t-il les salariés du choix de leur agent négociateur, mais il anéantit d'un trait l'association qu'ils ont formée et en laquelle ils ont toujours confiance, presque 30 ans plus tard, la privant de son objet. Compte tenu de ce qui précède, force est de conclure que le législateur porte ainsi atteinte à la liberté individuelle d'association de ses membres et que la disposition contestée constitue une entrave substantielle à leur droit à un processus de négociation, dont le libre choix de l'agent négociateur est une composante essentielle.

[Nos soulignements]

L'arrêt APMO

[77] S'il subsistait quelques doutes quant à la nature et la portée du droit constitutionnel d'association, l'arrêt APMO vient les dissiper.

[78] Le droit d'association ne comprend pas celui de réclamer un régime particulier, cependant le régime appliqué doit permettre un processus véritable de négociation collective qui accorde aux employés une liberté de choix et une indépendance qui par ailleurs ne sont pas absolues. Le législateur demeure libre d'adopter un modèle adapté à un contexte particulier, mais toujours dans le respect des limites constitutionnelles imposées par l'al. 2 *d*) et l'article 1 de la Charte canadienne. Celle-ci ne garantit pas non plus un résultat.

[79] La juge en chef Mclachlin et le juge Lebel mentionnent que l'al. 2 *d*) de la Charte canadienne doit recevoir tout comme d'autres droits protégés par celle-ci une interprétation généreuse et téléologique :

> [47] […] Bref, pour déterminer si une restriction au droit d'association viole l'article 2 *d*) du fait qu'elle contrevient à l'objet de cette disposition, nous devons considérer l'activité associative en cause dans son contexte global et en fonction de son histoire. En effet, ni le libellé de l'al. 2 *d*) ni les principes généraux d'interprétation de la *Charte* ne favorisent une lecture restrictive de la liberté d'association.

[80] Ils concluent en considérant l'objet de l'alinéa 2 *d*) qu'il protège trois catégories d'activités :

> [66] […] (1) Le droit de s'unir à d'autres et de constituer des associations; (2) le droit de s'unir à d'autres pour exercer d'autres droits constitutionnels; et (3) le droit de s'unir à d'autres pour faire face , à armes plus égales , à la puissance et à la force d'autres groupes ou entités.

[81] Se référant aux arrêts antérieurs de la Cour Suprême les juges concluent qu'un régime de relations du travail ne peut porter atteinte substantielle à un véritable processus de négociation. Il s'agira toujours de déterminer si la capacité des syndiqués de poursuivre des objectifs communs sur des sujets importants concernant leurs conditions de travail est entravée substantiellement :

> [71] […] Le mécanisme qui porte substantiellement atteinte au processus véritable de négociation collective en réduisant le pouvoir de négociation des employés ne respecte pas la liberté d'association garantie par l'al.2 *d*).
> […]
> [76] […] Les juges majoritaires dans *Fraser* ont confirmé la conclusion de *Health Services* selon laquelle « la question fondamentale en jeu demeure celle de déterminer si l'acte de l'état *entraverait substantiellement* la capacité des " syndiqués de poursuivre collectivement des objectifs communs " (par.96 (nous soulignons)) » (par. 64 (souligné dans l'original); voir *Health Services* , par 92 et 96).

[82] Pour ce qui est de la liberté de choix des salariés, elle est décrite dans l'arrêt APMO comme inhérente à la nature et à l'objet de la négociation collective. Cette liberté de choix fait partie de la liberté d'association et comporte différentes caractéristiques, notamment quant au choix de l'association qui les représentera dans le processus de la négociation collective :

> [86] Parmi les caractéristiques de la liberté de choix des employés dans un tel contexte figurent la capacité de constituer de nouvelles associations et d'y adhérer, celle de changer de représentants, celle d'établir et de modifier les objectifs collectifs relatifs au travail et celle de dissoudre les associations existantes. Certes, la liberté de choix des employés peut susciter une diversité de structures associatives et une concurrence entre les associations mais cette forme d'exercice de la liberté d'association est essentielle à l'existence des associations de travailleurs et au maintien de la confiance des membres à l'égard de ces dernières.
>
> [Nos soulignements et références omises]

[83] La liberté d'association peut se réaliser dans différents modèles de relations du travail. Chacun de ceux-ci impose, selon sa nature, des limites aux droits individuels pour permettre la réalisation d'objectifs collectifs. Ainsi, les intérêts des individus dans un processus démocratique devront parfois céder le pas à la majorité dans l'exercice démocratique de la prise de décision. La liberté de choix ne peut donc être absolue dans un processus de négociation collective.

[84] Si la liberté d'association n'impose aucun modèle particulier de relations du travail, elle n'autorise pas que le modèle appliqué entrave substantiellement le processus de négociation. Les conditions permettant une véritable négociation

collective vont nécessairement varier en fonction « *de la culture du secteur d'activité et du milieu de travail* ». C'est pourquoi la Cour mentionne que l'analyse requise doit être contextuelle.

[85] Elle ajoute que le modèle de relations du travail « *Wagner* » en application large au Canada est un modèle qui respecte les exigences du droit d'association notamment à cause de ses caractéristiques :

> [94] La loi Wagner, appliquée dans la grande majorité du secteur privé et dans plusieurs lieux de travail du secteur public, constitue un exemple de la façon dont les exigences de la liberté de choix et de l'indépendance assurent la conduite d'une véritable négociation collective. Ce modèle permet à un secteur d'employés suffisamment important de *choisir* de s'associer à un syndicat en particulier et, au besoin, d'obtenir le retrait d'accréditation d'un agent négociateur qui ne répond pas à leurs besoins. Les principes de la majorité et de l'exclusivité, le mécanisme des « unités de négociation » et les processus d'accréditation – le tout sous la supervision d'une commission indépendante des relations du travail- garantissent que l'employeur négocie avec l'association la plus représentative des travailleurs qui en sont membres.
>
> [Nos soulignements et références omises]

[86] La Procureure générale, Unifor et le RTM affirment que la liberté d'association ne protège pas la liberté du choix de l'agent négociateur. Ils citent à l'appui le paragraphe suivant de l'arrêt APMO:

> [95] La loi Wagner n'est cependant pas le seul modèle capable de concilier la liberté de choix et l'indépendance d'une façon qui permette une véritable négociation collective. Le modèle faisant appel à un agent négociateur désigné (voir, par ex., la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires, L.O. 2014, c.5) offre un autre exemple de régime qui pourrait être acceptable. Bien que ,suivant ce modèle, l'agent négociateur représentant les employés soit désigné plutôt que choisi par les employés , ces derniers semblent conserver la liberté de choisir les objectifs relatifs à leurs conditions de travail et une indépendance à l'égard de l'employeur qui suffisent à assurer la tenue d'une véritable négociation collective . Ce n'est qu'un exemple ; d'autres régimes de négociation collective peuvent aussi assurer à l'employé un degré acceptable de liberté de choix et d'indépendance qui permet une véritable négociation collective.
>
> [Nos soulignements]

[87] Ceci dit avec égards, il ne faut pas voir dans cette affirmation de la Cour suprême l'autorisation de mélanger les genres de façon infinie sans que le droit d'association ne soit mis en cause. Il est fort possible qu'une analyse contextuelle d'un régime de négociation où l'agent négociateur est désigné puisse permettre de conclure que la liberté de choix et l'indépendance face à l'employeur sont suffisantes pour respecter les exigences du droit d'association. Ceci ne veut pas dire que la liberté de choisir l'agent négociateur n'est pas protégée par le droit d'association. C'est en faisant une analyse contextuelle du processus mis en place que l'exercice du choix de l'agent négociateur sera mesuré.

[88] Le Tribunal, analysant l'arrêt APMO, dans l'affaire *Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec (APCPNHQ)* et *Hydro-Québec*[31], souligne que l'équilibre dans le rapport entre l'agent négociateur et l'employeur est au cœur de la liberté d'association :

> [286] La Cour souligne que la question du rapport de force dans les relations du travail entre employés et employeur est au cœur même de la liberté d'association :
>
> > [72] […] Quelle que soit la restriction, il faut essentiellement déterminer si les mesures en question perturbent l'équilibre de rapports de force entre les employés et l'employeur que l'al. 2d) vise à établir, de telle sorte qu'elles interfèrent de façon substantielle avec un processus véritable de négociation collective (*Health Services*, par. 90).
> >
> > (Soulignement ajouté)
>
> [287] Aussi, la protection accordée par l'alinéa 2d) de la Charte canadienne doit s'interpréter en tenant compte du déséquilibre des forces en présence :
>
> > [80] Pour récapituler, l'al. 2d) protège contre une entrave substantielle au droit à un **processus véritable de négociation collective**. Historiquement, les travailleurs se sont associés pour « faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force de ceux avec qui leurs intérêts interagissaient et, peut-être même, entraient en conflit », c'est-à-dire leur employeur (Renvoi relatif à l'Alberta, p. 366). La garantie prévue à l'al. 2d) de la Charte ne peut faire abstraction du déséquilibre des forces en présence dans le contexte des relations du travail. Le permettre reviendrait à ne pas tenir compte « des origines historiques des concepts enchâssés » à l'al. 2d) (Big M Drug Mart, p. 344). Portera donc atteinte au droit à un processus véritable de négociation collective tout régime législatif qui prive les employés de protections adéquates dans leurs interactions avec l'employeur de manière à créer **une entrave substantielle** à leur capacité de véritablement mener des négociations collectives.
> >
> > (Soulignement et caractère gras ajoutés)

[89] Il est permis de penser qu'un agent négociateur, dans un régime de type Wagner, qui n'a plus l'appui de la majorité des salariés et qui n'en représente qu'un petit nombre, se trouve en situation de déséquilibre important face à l'employeur dans le processus de négociation. D'autant plus que les salariés sont en droit de douter de sa capacité de les représenter adéquatement. Un tel syndicat n'aurait vraisemblablement plus la capacité d'exercer un véritable rapport de force lui permettant de négocier des conditions de travail équitables pour ses membres. Ceci met en évidence l'impact d'une entrave substantielle à la liberté de choix de l'agent négociateur.

[90] Dans cet ordre d'idée, la Cour suprême s'exprime ainsi dans le même arrêt :

---

31 2016 QCTAT 6871.

> [97] […] Sans égards au modèle, la Charte n'autorise pas que la liberté de choix et l'indépendance soient affaiblies jusqu'au point où apparaît une entrave substantielle à l'existence d'un processus véritable de négociation collective. […]
>
> [98] […] **La liberté d'association suppose, entre autre choses, qu'aucun processus gouvernemental ne puisse entraver substantiellement la liberté des employés de créer une association ou d'adhérer à une association de leur choix, même si, de ce fait , ils écartent une association existante**.(…)
>
> (Soulignement et caractères gras ajoutés)

L'ATTEINTE AU DROIT D'ASSOCIATION

[91] L'effet des articles 85 à 87 de la LRTM est de substituer au régime prévu au Code un processus prévoyant une période de transition pendant laquelle la liberté de choisir l'agent négociateur est soustraite aux salariés ou reportée dans le temps.

[92] Les informations au dossier montrent qu'Unifor participe à des négociations avec l'employeur alors qu'il ne représente plus la majorité des salariés faisant partie de l'unité de négociation. En effet, ceux-ci, comme l'indique l'enquête du Tribunal dans la requête en accréditation du Syndicat CSN, ont décidé, après avoir été représentés par ce syndicat pendant trois ans (l'accréditation date de 2014), qu'ils n'avaient plus confiance en lui pour les représenter.

[93] Deux aspects du régime de transition repoussent l'occurrence d'une période permettant le changement d'allégeance syndicale. D'abord, la qualification du transfert comme concession partielle par le législateur à l'article 85 de la LRTM, puis, la règle inscrite à l'article 87 de la LRTM prévoyant que les délais prévus aux paragraphes *b*.1 à *c* de l'article 22 du Code se calculent à compter de la date de la décision du Tribunal à savoir, le 13 octobre 2017.

[94] Donc, l'opportunité pour les salariés de changer d'association syndicale, ne redeviendra possible au plus tôt, que le 13 juillet 2018, et au plus tard, en cas de signature d'une convention collective autorisée par les membres du syndicat minoritaire encore accrédité, en 2023.

[95] Il n'est pas contesté que les salariés ne peuvent exercer leur liberté de choix de l'association représentative pendant la durée de la convention collective. Cette contrainte est inhérente au régime d'accréditation et de négociation mis en place par le Code qui impose des périodes de paix industrielle. Cependant, lorsque cette période se voit en pratique prolongée de façon importante, l'effet sur la liberté d'association est encore plus délétère.

[96] Le régime de négociation qui empêche potentiellement le changement d'association représentative pendant une période pouvant aller jusqu'à près de neuf années, porte atteinte de façon substantielle à l'exercice du droit d'association.

[97] Comme mentionné plus haut, le Code a prévu dans les cas particuliers d'une convention collective d'une durée supérieure à trois ans que malgré cette durée, les salariés pouvaient changer d'allégeance syndicale après moins de six ans suivant la signature d'une convention collective (Article 22 *e*) du Code).

[98] Les parties argumentent qu'avec le régime transitoire mis en place par la LRTM, la liberté de choix des salariés est protégée parce que ceux-ci gardent le contrôle sur les objectifs de la négociation et sur les décisions de l'association représentative.

[99] Cette compréhension du régime de négociation est sans lien avec la réalité factuelle du processus mis en place par le Code. S'il est exact que c'est la majorité des salariés au travail le jour du dépôt de la requête en accréditation qui s'exprime dans le choix de l'association accréditée (Article 21 du Code), il en va autrement lorsqu'il s'agit de voter sur l'acceptation d'une convention collective (Article 20.3. du Code) ou pour l'exercice du droit de grève (Article 20.2. du Code) où il est prévu que la majorité requise se calcule parmi les <u>membres de l'association</u> **«** *qui exercent leur droit de vote* ».

[100] En conséquence, les personnes ayant la capacité de mettre fin à la négociation en acceptant une convention collective et de reporter à une date lointaine toute éventuelle période de changement d'allégeance syndicale, ne sont pas la majorité des salariés de l'employeur, mais bien la majorité des membres d'Unifor.

[101] Il en va de même pour toute la vie syndicale, la préparation des demandes de négociation, l'adoption du projet, le suivi de la négociation et le retour d'information du comité négociateur, la nomination des porte-paroles, etc. Il s'agit d'activités où s'expriment les <u>membres de l'association</u> et non les salariés de l'employeur.

[102] Il n'est pas démontré qu'Unifor refuse à certaines personnes d'adhérer à son organisation et les empêche ainsi de participer à ses activités. Cependant, pour que les salariés puissent avoir la possibilité d'influencer le résultat des négociations et exercer un contrôle minimal sur les objectifs de la démarche, il faut que ces derniers, même s'ils n'ont plus confiance en leurs représentants, adhèrent à Unifor contre leur volonté réelle exprimée par leur démission de ce syndicat. C'est tout le contraire de l'exercice de la liberté de choix. Dans un tel contexte, la capacité des salariés de poursuivre des objectifs communs, sans contrainte, est entravée substantiellement.

[103] D'aucuns pourront prétendre que la volonté des salariés peut être fluctuante et que le niveau d'appui à une association accréditée peut varier même pendant le déroulement d'une négociation. Cependant, le Code permet aux salariés en vertu de

l'article 22 *d*) de changer d'association représentative avant de commencer la démarche de négociation s'ils en sont insatisfaits. Ainsi, le processus de négociation permet à l'association de salariés, forte d'une véritable expression de volonté des salariés, d'exercer son rôle dans un contexte équilibré, face à l'employeur. Les articles contestés de la LRTM empêchent cet exercice et le syndicat en place s'inscrit en négociation dans un contexte où il n'a pas l'appui des salariés. Et, pire encore, il peut désormais assurer sa présence à long terme en acceptant, avec les membres qui lui reste, une convention collective sans même que la majorité des salariés ne se soit prononcée.

[104] Toutes les parties comprennent que le régime transitoire empêche le changement de l'agent négociateur avant le début de la négociation pour le renouvellement de la convention collective. C'est d'ailleurs, sans doute, la raison pour laquelle la Procureure générale et le RTM plaident, à tort, croyons-nous, que le choix de l'agent négociateur n'est pas protégé par les Chartes.

[105] Dans un régime de type Wagner, le libre choix de l'agent négociateur en fonction de la volonté exprimée par la majorité des salariés est une composante essentielle d'un véritable régime équilibré de négociation. Sinon, la force et la capacité d'agir du syndicat sont sérieusement entravées.

[106] En conclusion, en décrétant que le transfert d'activités réalisé en vertu de la LRTM constitue une concession partielle d'entreprise et en déterminant que le calcul des délais prévus aux paragraphes *b*.1 à *c* de l'article 22 s'amorce à la date de la décision du Tribunal et non à la date de la cession édictée par la LRTM, le législateur porte une atteinte substantielle au droit d'association des salariés et du Syndicat CSN.

L'ATTEINTE EST-ELLE JUSTIFIÉE AU SENS DE L'ARTICLE 1 DE LA CHARTE CANADIENNE OU DE L'ARTICLE 9.1 DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE?

[107] Dans l'arrêt APMO[32], la Cour suprême expose dans les termes suivants la démarche permettant de vérifier la justification d'une mesure attentatoire au droit d'association au sens de l'article 1 de la Charte canadienne :

> [139] L'article premier de la *Charte* permet au législateur d'adopter des lois qui restreignent les droits garantis par la *Charte* s'il est établi que les limites imposées sont raisonnables dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. **Cette procédure de justification exige que l'objectif de la mesure soit urgent et réel et que le moyen choisi pour l'atteindre soit proportionné à cet objectif,** c.-à-d. qu'il possède un lien rationnel avec l'objet de la loi, qu'il porte le moins possible atteinte au droit garanti par l'al. 2 *d*) et qu'il soit proportionné sur le plan de ses effets (*R*.c.*Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103; *Health Services*, par. 137-139). La partie qui défend la validité de la mesure restreignant un droit protégé par la *Charte* doit établir

32 Précité note 29, par. 139. p.73.

> qu'elle est justifiée, suivant la prépondérance des probabilités (*RJR-MacDonald Inc*. c. *Canada* (*Procureur général*), [1995] 3 R.C.S. 199, par. 137-138 («*RJR-MacDonald* (1995) »).[…]
>
> (soulignement et caractères gras ajoutés)

L'objectif de la mesure

[108] La Procureure générale, à la lumière des débats parlementaires, plaide que l'objectif des articles 85 à 87 de la LRTM repose sur les mêmes principes que les articles 45 et 45.2 du Code soit : « *préserver les accréditations, les conditions de travail et permettre la renégociation des conditions de travail* ». Considérant des débats antérieurs sur l'applicabilité de l'article 45 dans un contexte comparable, elle affirme qu'il persiste une possibilité que le même débat fasse à nouveau l'objet de contestation ce qui constitue une forme d'insécurité juridique justifiant l'intervention du législateur. Elle prétend que ces objectifs sont réels et urgents dans le contexte de la réorganisation des transports en commun.

[109] Elle plaide aussi que le report de la période de changement d'allégeance vise à éviter de perturber les relations du travail et le processus de négociation. Elle ajoute : « *il ne servirait à rien de désigner un agent négociateur si la chance ne lui est pas donnée de négocier une convention collective avant de faire face au maraudage.* »

[110] Pour sa part, le RTM plaide que le législateur, à la lumière des débats en commission parlementaire, s'attendait à voir échoir 5 conventions collectives avec des négociations à tenir dans ces 5 groupes avec 5 syndicats différents, et ce, dans une période de restructuration majeure. La LRTM viserait donc à permettre une transition dans la stabilité.

Le lien entre la mesure et le contexte de transition

[111] Il est exact que les articles 45 et 45.2 du Code visent à préserver les accréditations, les conditions de travail et à permettre la renégociation des conventions collectives dans un contexte de transfert d'entreprise. Ces articles ont fait l'objet d'une solide jurisprudence et s'appliquent avec des variantes selon les modifications législatives depuis 1964.

[112] Il est difficile de voir une quelconque insécurité juridique quant à l'application de l'article 45 du Code dans un contexte de restructuration de l'organisation des transports en commun alors que le Commissaire du travail et le Tribunal du travail ont reconnu que cet article s'appliquait en semblables circonstances et que la Cour supérieure et la

Cour d'appel du Québec ont maintenu ces décisions[33]. Il s'agit d'un débat hautement hypothétique qui, s'il était à nouveau soumis au Tribunal, serait susceptible d'un rejet sommaire tant le principe de la reconnaissance du lien de droit entre l'employeur cédant et le cessionnaire s'infère de l'intention du législateur justifiant ainsi son application.

[113] Cette insécurité alléguée n'a certes pas les caractères d'urgence et de réalité exigés pour justifier une entrave aux Chartes.

[114] Par hypothèse, dans l'espèce, si les dispositions du Code sont appliquées comme elles existent, les évènements seraient les suivants : le 1er juin 2017, il y a transmission d'entreprise au sens de l'article 45 du Code (Unifor voit sa convention collective et son accréditation transférées au RTM). À compter du 1er octobre et jusqu'au 1er novembre, les salariés peuvent changer d'allégeance, ce qu'ils demandent effectivement le 1er novembre 2017. Une décision est rendue dans les 60 jours de la requête (Article 39.1. du Code). De toute évidence, l'intervention du Tribunal n'est pas requise en vertu de l'article 46 du Code en l'absence de difficultés à régler. Alors, les négociations collectives s'enclenchent et suivent leur cours. La question se pose alors, pourquoi suppléer à ce régime? Où est le péril que le législateur veut prévenir?

[115] Pour ce qui est de l'objectif du maintien de la stabilité des relations du travail, la preuve ne permet pas de conclure qu'elle était remise en cause par la réorganisation. Le législateur a invoqué le transfert de salariés visés par cinq accréditations, les difficiles choix entre cinq associations accréditées et cinq conventions collectives. Or, il n'y avait pour les inspecteurs qu'un seul syndicat et qu'une seule convention collective visant tout au plus une quarantaine de salariés. D'ailleurs, cette réalité est connue du législateur, le représentant du ministère de la Justice, Sylvain Sauvé, affirme en réponse à une question de l'opposition officielle[34] : « *À l'agence métropolitaine de transport, il y a une accréditation syndicale ce sont les inspecteurs sur la ligne de train…* » Il ajoutera plus loin que les autres salariés de l'AMT ne sont pas syndiqués.

[116] Dans les circonstances, il n'est pas surprenant qu'il n'y ait eu aucune négociation à tenir entre les parties pour identifier le syndicat représentatif ou la convention collective applicable et qu'il n'y ait eu aucune difficulté soumise au Tribunal pour décision, en application de l'article 86 de la LRTM. La requête des parties s'est limitée à demander le constat de transfert de la convention et de l'accréditation ainsi que la mise à jour de celle-ci en vertu de l'article 39 du Code. Il est difficile de voir quelle instabilité réelle aurait été évitée par la mise en place des articles 85, 86 et 87 de la LRTM.

[117] On peut ajouter que les dossiers du Tribunal montrent qu'il n'a reçu qu'une seule autre requête en application de la LRTM aucunement reliée au présent dossier et qui a

---

33 Précitée, note 22.

34 Précitée, note 11.

simplement entraîné la révocation d'une accréditation visant quelques salariés minoritaires au RTM.

[118] Par ailleurs, l'hypothèse avancée que la possibilité de changement d'allégeance d'un groupe d'une quarantaine de salariés pendant la mise en place de la réorganisation des services perturbe les relations du travail, ne repose sur aucune preuve. En matière de relations du travail, la possibilité de choisir son agent négociateur dans l'exercice du droit d'association est un fait de la vie qui se produit régulièrement dans des contextes de vente, d'aliénation ou de concession d'entreprise. Or, comme l'affirme la Procureure générale, l'article 45 du Code s'applique en semblable situation et vise à assurer la préservation des accréditations et des conditions de travail tout en permettant la négociation collective.

[119] À la lumière du contexte décrit, il est impossible de justifier le fait de s'écarter du cadre légal normalement applicable en portant atteinte au droit d'association des employés en repoussant potentiellement de trois à possiblement près de neuf ans la période avant laquelle les salariés pourront exercer leur droit de changer d'allégeance. Surtout dans un contexte où il est connu de tous qu'Unifor ne jouit plus de l'appui majoritaire des salariés de l'employeur. La perturbation des relations du travail qu'on allègue vouloir éviter n'a rien de réelle et tout au plus, elle est hautement hypothétique.

[120] En conclusion, il n'y a aucune preuve de la nécessité d'adopter le régime transitoire décrit aux articles 85 à 87 de la LRTM, il n'y a aucun lien entre la mesure attentatoire et son objectif. Il n'y a aucune commune mesure entre l'entrave au libre choix par les salariés de leur association représentative et l'objectif allégué d'assurer une transition paisible sur le plan des relations du travail.

[121] Le Tribunal conclut donc que les articles 85 à 87 de la LRTM portent une atteinte substantielle au droit d'association des inspecteurs du RTM en contravention de l'alinéa 2 *d*) de la Charte canadienne et de l'article 3 de la Charte québécoise et que cette atteinte ne se justifie pas en regard des articles 1 de la Charte canadienne et 9.1 de la Charte québécoise.

MESURES DE RÉPARATION

[122] Le Syndicat CSN demande à titre de mesure de réparation d'être accrédité alors qu'Unifor demande de pouvoir intervenir sur la réparation applicable alléguant notamment qu'il n'a pu s'opposer à la requête en temps utile compte tenu de la présomption de validité des lois.

[123] La Procureure générale appuie Unifor à cet égard et demande au Tribunal de ne pas accorder au Syndicat CSN la solution qu'il recherche, sans pour autant préciser celle applicable au-delà de la déclaration de non-constitutionnalité. Le RTM propose

que le Syndicat CSN ne puisse demander l'accréditation compte tenu de la présomption de validité des lois.

[124] Compte tenu de la célérité exigée par le Code dans le traitement des requêtes en accréditation et du caractère exceptionnel de l'atteinte identifiée, il apparaît peu utile de demander au législateur de reprendre son exercice dans une période donnée alors que le constat du Tribunal est que cette intervention, en plus de porter atteinte au droit d'association, n'est pas utile ou nécessaire, les dispositions du Code étant tout à fait adéquates pour faire face à la situation. Dans les circonstances, il apparaît opportun d'entendre les parties sur la nature de la réparation applicable.

[125] En conséquence, le Tribunal ordonne la suspension des négociations entre Unifor et le RTM et convoque les parties pour les entendre sur la nature de la réparation appropriée.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que les articles 85 à 87 de la LRTM sont inapplicables constitutionnellement, invalides et inopérants;

ORDONNE À **Réseau de Transport Métropolitain** et à **Unifor** de suspendre les négociations en cours pour le renouvellement de la convention collective;

CONVOQUE les parties à une date devant être déterminée pour entendre leurs représentations sur les mesures de réparation applicables.

_____
Gaëtan Breton

Me Benoît Laurin
LAROCHE MARTIN
Pour Syndicat des inspecteurs du RTM - CSN

Me Luc-Vincent Gendron-Bouchard

Pour la Procureure générale du Québec

Mes Benoît Brouillette et Véronique Bélanger
CAIN LAMARRE S.E.N.C.R.L. / AVOCATS
Pour le Réseau de Transport Métropolitain

Me Renaud Plante
Pour Unifor

Date de la mise en délibéré : 10 avril 2018

/dk