

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montérégie
Dossier : CM-2017-2265
Dossier accréditation : AM-2001-8602

Montréal, le 18 septembre 2017

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Susan Heap

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Groupevétéri médic – CSN
Partie demanderesse

c.

Groupe Vétéri Médic inc.
Employeur

DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Par requête déposée le 20 avril 2017 en vertu de l'article 25 du *Code du travail*¹, (le **Code**), le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Groupevétéri médic – CSN (le **Syndicat**) demande à être accrédité pour représenter le groupe de salariés suivant de Groupe Vétéri Médic inc. (l'**employeur**) :

¹ RLRQ, c. C-27.

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des vétérinaires et des préposés à la boutique. »

De : **Groupe Vétéri Médic inc.**

1000, rue De La Gauchetière Ouest, bureau 900
Montréal (Québec) H3B 5H4

Établissement visé :

Centre vétérinaire Rive-Sud
7415, boulevard Taschereau,
Brossard (Québec) J4Y 1A2

[2] Cette requête est déposée en champ libre.

[3] L'employeur visé est une entreprise regroupant plusieurs établissements de médecine vétérinaire. L'établissement visé par la requête en accréditation est le Centre vétérinaire Rive-Sud (le **CVRS**) situé à Brossard, Québec.

[4] Le CVRS est un hôpital de médecine vétérinaire comptant 165 employés qui dispensent des soins de santé, exclusivement aux chats et aux chiens. Il offre trois volets de services de médecine vétérinaire : médecine générale, médecine d'urgence et médecine spécialisée incluant chirurgie, oncologie, médecine interne, neurologie, radiologie et dermatologie. Les services d'urgence sont offerts 24 h sur 24 h, 7 jours par semaine. Le CVRS offre également des services de physiothérapie animalière.

[5] De plus, le CVRS exploite une boutique sous une autre raison sociale, Animania, où sont vendus de la nourriture et des accessoires animaliers. Cette boutique est située dans l'immeuble occupé par le CVRS.

[6] Les principaux titres d'emploi de salariés que l'on retrouve dans l'établissement sont les suivants : vétérinaires, techniciens en santé animale (les **TSA**), assistants-techniciens (les **AT**), animaliers, les réceptionnistes-téléphonistes (les **RT**) et préposés à la boutique (les **préposés boutiques**). En plus, il y a six autres personnes occupant divers postes: la responsable de la comptabilité, la commis comptable, le spécialiste de la conformité de la paie et des avantages sociaux, la préposée de l'équipement, l'homme à tout faire et la représentante. Ces six derniers postes seront désignés les postes résiduels.

[7] Des vétérinaires travaillant dans d'autres cliniques communiquent avec le CVRS pour consulter ses vétérinaires spécialistes ou pour y référer des patients requérant des soins spécialisés qu'ils ne sont pas en mesure d'offrir.

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

[8] L'employeur, par l'intermédiaire de son procureur, refuse son accord sur l'unité proposée par le Syndicat (l'**unité visée**) parce qu'il est « *d'avis que l'unité, telle que demandée, n'est pas appropriée. L'unité telle que proposée par le Syndicat ne tient pas compte de l'organisation des relations de travail et du mode d'opération de l'établissement de notre cliente. Par conséquent, l'unité proposée par le syndicat ne regroupe pas des salariés qui devraient être inclus dans l'unité d'accréditation dans les circonstances.* » (reproduit tel quel)

[9] L'employeur propose que l'unité se libelle comme suit :

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des vétérinaires »

[10] L'employeur soutient que tous les salariés de l'établissement, sauf les vétérinaires, doivent être regroupés dans une seule unité : les neuf préposés boutique devraient donc y être inclus.

[11] Au cours des audiences concernant l'unité, le Syndicat présente, le 21 juillet 2017, à la fin de la preuve de l'employeur, un amendement au libellé du groupe visé afin de mieux préciser les salariés visés. Le libellé amendé se lirait comme suit:

« Tous les salariés au sens du Code du travail dispensant les soins ou assurant la réception à l'exception des vétérinaires et des préposés à la boutique. »

[12] Le libellé amendé aurait l'effet d'exclure de l'unité visée, en plus des vétérinaires et des préposés boutique, les titulaires des six postes résiduels.

[13] L'employeur s'oppose à l'amendement en soulignant qu'il est présenté au milieu de l'enquête, à la fin de sa preuve. Étant donné qu'on est le 21 juillet 2017, un vendredi, il n'aura pas suffisamment de temps avant le prochain jour d'audience fixé au mardi suivant, soit le 25 juillet pour préparer sa preuve et ses arguments en fonction de ce libellé amendé de l'unité.

[14] Le Tribunal convient avec les procureurs d'annuler l'audience du 25 juillet et de la poursuivre le 29 août 2017. La date du 5 septembre est également réservée pour terminer l'audience, si nécessaire.

[15] Le Tribunal accueille la demande d'amendement séance tenante.

[16] L'amendement ne modifie pas en substance la requête initiale, précise le groupe de salariés que le Syndicat cherche à représenter et ne crée pas de préjudice indu pour l'autre partie.

[17] Enfin, le Syndicat propose que le mot « *téléphonie* » soit ajouté au mot « *réception* » (de façon à ce qu'il se lise « *réception-téléphonie* ») dans le libellé pour désigner ce service de façon plus exacte. Le 29 juillet 2017, l'employeur accepte cet ajout.

[18] Le libellé de l'unité visée est donc le suivant :

« Tous les salariés au sens du Code du travail dispensant les soins ou assurant la réception-téléphonie à l'exception des vétérinaires et des préposés à la boutique. »

[19] Il y a eu quatre jours d'audience, les 25 mai, 21 juillet, 29 août et 5 septembre 2017.

L'unité visée selon le libellé amendé le 21 juillet 2017

[20] En conséquence, l'unité visée n'inclut pas, en plus des vétérinaires et les préposés boutique, six autres personnes : la responsable de la comptabilité, la commis comptable, le responsable de la paie, des avantages sociaux et de la conformité, la responsable de l'équipement, la représentante et l'homme à tout faire. Ces postes seront désignés comme postes résiduels.

[21] Selon le libellé amendé de l'unité visée, celle-ci ne vise que les salariés « *dispensant les soins ou assurant la réception* ». La position de l'employeur est que l'unité doit inclure tous les salariés de l'établissement sauf les vétérinaires. En conséquence, à la suite de l'amendement de l'unité visée, il est en désaccord quant à l'exclusion de deux groupes de salariés de celle-ci: les préposés boutiques et les titulaires de six postes « *résiduels* ».

[22] L'unité visée, telle qu'amendée, vise 107 personnes sur les 160 à 165 employés de l'établissement.

LA LISTE

[23] D'autre part, le Syndicat conteste l'inclusion de plusieurs personnes sur la liste des salariés et demande que deux autres personnes en fassent partie. L'employeur demande l'ajout d'une personne à cette liste.

[24] Nous y reviendrons.

[25] Il y a eu quatre jours d'audience, les 25 mai, 21 juillet, 29 août et 5 septembre 2017.

QUESTIONS EN LITIGE

[26] Il y a trois questions en litige.

1. L'unité proposée par le Syndicat vise tous les salariés « *dispensant les soins ou assurant la réception-téléphonie, à l'exception des vétérinaires et des préposés à la boutique* ». L'employeur propose que l'unité comprenne tous les salariés à l'exception des vétérinaires.

L'employeur démontre-t-il que l'unité proposée par le Syndicat est inappropriée?

Si oui, quelle est l'unité appropriée?

2. Quelles sont les personnes à être incluses dans la liste de salariés correspondant à l'unité de négociation déterminée par le Tribunal?
3. Le Syndicat jouit-il du caractère représentatif requis par le Code face à cette unité?

LE DROIT

[27] Le Code prévoit qu'un syndicat peut être accrédité pour représenter tous les salariés d'un employeur ou pour représenter un groupe distinct de ceux-ci en vertu du troisième alinéa de l'article 21 qui se lit comme suit :

21. [...]

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent code, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent de relations du travail, ou suivant la décision du Tribunal.

(soulignement ajouté)

[28] La jurisprudence a établi depuis longtemps les principes suivants en application de cette disposition.

[29] Lorsque la requête est déposée en champ libre, comme dans le présent dossier, l'employeur a le fardeau de prouver que l'unité proposée par le syndicat est inappropriée et que celle qu'il propose en retour, l'est. Le Tribunal du travail décrit en ces termes la démarche que le Tribunal doit suivre dans l'affaire *Jay Norris Canada Inc.*

c. *Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes*² :

[...] la procédure d'accréditation ne donne pas lieu à un concours de beauté, de santé ou de viabilité entre deux unités d'accréditation proposées par les parties. Il suffit que l'unité proposée par le syndicat soit appropriée pour qu'elle soit reconnue comme telle, indépendamment de toute autre unité aussi ou plus appropriée [...] p. 50

« [...] il revient à l'employeur d'expliquer en quoi ce groupe distinct ne peut en aucune façon servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail, à défaut de quoi le droit à l'accréditation, pour ce groupe distinct, est assuré. » (p.51)

(soulignement ajouté)

[30] En conséquence, le Tribunal n'a pas à décider quelle unité sera la plus appropriée, mais simplement à vérifier que celle proposée par le Syndicat est viable, c'est-à-dire qu'elle permettra la réalisation de l'objectif de l'accréditation, soit la conclusion d'une convention collective.

[31] Les critères pertinents pour déterminer si une unité est appropriée ou non ont été dégagés dans la décision *Sicard Inc. c. Syndicat national des employés de Sicard (C.S.N.)*³ :

la communauté d'intérêts;
le critère géographique/la structure organisationnelle;
la paix industrielle;
la volonté des salariés;
l'histoire des relations de travail chez l'employeur et les précédents dans le même secteur.

[32] Par la suite, la jurisprudence a repris ces critères de façon constante, leur accordant un poids relatif selon les circonstances des requêtes en accréditation, chacune d'elle constituant un cas d'espèce.

[33] Relativement à une requête visant un groupe distinct, dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4533 c. Publications métropolitaines inc. (journal Métro)*⁴, la Commission des relations de travail (la **Commission**), à laquelle le Tribunal a succédé, indique la démarche à suivre et cerne la notion d'unité inappropriée de la façon suivante :

[35] Que faire en ce cas ? Selon l'enseignement jurisprudentiel, la soussignée n'a pas à rechercher l'unité la plus appropriée. Pour refuser la demande syndicale, la preuve doit

² [1991] AZ-91147005 (T.T. 47).

³ [1965] R.D.T. 353.

⁴ 2003 QCCRT 0148.

nous convaincre, entre autres, que l'unité de négociation recherchée n'est pas viable ou ne présente aucune logique de sorte que la paix industrielle s'en trouve menacée. Le but de la loi est de favoriser et faciliter la syndicalisation. Sans être un critère absolu ou primordial, la volonté des salariés doit être considérée.

(soulignement ajouté)

[34] Enfin, rappelons que selon la jurisprudence constante, le Tribunal n'a pas à choisir l'unité la plus appropriée mais qu'il doit évaluer si l'unité proposée par le Syndicat est un groupe distinct approprié.

FAITS ET ANALYSE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

[35] Au CVRS, les salariés sont répartis entre six titres d'emploi principaux : les TSA, AT, animaliers, RT, préposés boutique et vétérinaires. Il y a, en plus, les six titulaires des postes « résiduels ».

[36] L'unité visée par la requête regrouperait 107 salariés, les TSA, AT, animaliers et RT. Les salariés titulaires de ces quatre titres d'emploi forment-ils un groupe distinct approprié, viable aux fins de la négociation collective?

Les critères à considérer dans le présent dossier

[37] Tout d'abord, notons que certains des critères utilisés pour évaluer le caractère approprié d'une unité ne sont pas pertinents ici. On n'indique pas qu'il y a un historique des accréditations dans l'établissement concerné. Un seul exemple d'une convention collective dans le secteur des cliniques vétérinaires a été présenté; donc on ne peut pas parler d'un « *pattern* » de libellé d'unités. Le critère géographique n'est pas à considérer car tous les salariés de l'établissement travaillent dans l'établissement situé à Brossard, Québec.

[38] En conséquence, les critères à considérer sont essentiellement la communauté d'intérêts, la volonté des salariés et la paix industrielle.

LA COMMUNAUTÉ D'INTÉRÊTS

[39] Dans la détermination d'une unité appropriée, la communauté d'intérêts est un critère essentiel car le but de la négociation collective est la défense des intérêts collectifs d'un groupe de salariés : ils doivent donc avoir des intérêts en commun.

[40] D'ailleurs, dans l'arrêt *U.E.S., local 298 c. Bibeault*⁵, la Cour suprême a établi que : « *Le critère prééminent est celui de la communauté d'intérêts des salariés dans l'unité de négociation proposée.* »

[41] Rappelons que l'auteur Robert P. Gagnon, dans son ouvrage *Le droit du travail du Québec*, indique ainsi quels sont les facteurs permettant d'apprécier la communauté d'intérêts⁶ :

514 — Critère essentiel — L'existence d'une communauté d'intérêts entre les salariés du groupe recherché ou à déterminer est toujours apparue comme une condition essentielle à la reconnaissance du caractère approprié et homogène d'une unité de négociation. Cette communauté d'intérêts s'apprécie en tenant compte, notamment, de la nature des fonctions exercées par les salariés, de l'interrelation entre ces fonctions, des qualifications requises, de la structure des relations de travail et de l'autorité appliquée aux salariés, du partage de mêmes conditions de travail, d'une cohésion interne du groupe, des salaires et des formes de rémunération, ou encore de la mobilité du personnel.

Il ne peut y avoir reconnaissance d'un groupe distinct accréditable sans communauté d'intérêts entre les salariés de ce groupe. Toutefois, la communauté d'intérêts ne suffit pas à elle seule à ouvrir le droit à l'accréditation d'un groupe distinct. Ce dernier doit se présenter comme approprié aux fins de la pratique de la négociation collective, en fonction des autres critères de détermination des unités de négociation.

(soulignement ajouté, référence omise)

Les TSA, AT, animaliers et RT

Les fonctions et l'interdépendance

[42] Sur le plan des fonctions, les 66 TSA assistent les vétérinaires à dispenser les soins aux animaux. Leurs rapports sont analogues à ceux existants entre un infirmier et un médecin. Chacun des TSA est jumelé à un vétérinaire et l'aide à évaluer les différents cas, établir des plans de traitement et fournir les soins requis.

[43] Les TSA accomplissent seuls les procédures et actes délégués par les vétérinaires, effectuent les tests diagnostiques demandés par le vétérinaires (tests de sang, d'urine, etc.), travaillent à la pharmacie et au laboratoire et fournissent les traitements de physiothérapie. Lors du congé de l'hôpital, c'est généralement les TSA qui expliquent aux clients les recommandations à suivre et la prise de médicaments. Ils donnent des instructions aux AT et aux animaliers au sujet des soins que ces derniers doivent dispenser. On retrouve des TSA en médecine générale et des TSA spécialistes qui assistent les vétérinaires spécialistes. Ensuite, à tour de rôle, les TSA généralistes occupent le poste de TSA « *aux conseils techniques* »; celui-ci répond aux appels téléphoniques des clients pour donner des nouvelles des patients, fournir des conseils

⁵ [1988] 2 S.C.R. p.1100.

⁶ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 6^e éd., par Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE (dir.), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p.466.

et « *renouveler les médicaments* » en se référant, au besoin, au vétérinaire attitré. Un autre TSA répond aux appels téléphoniques provenant des vétérinaires de cliniques qui réfèrent un de leurs clients et achemine ces appels au vétérinaire approprié. Enfin, il y a un TSA qui s'occupe surtout des animaux en pension.

[44] Les TSA détiennent tous obligatoirement un diplôme en techniques de santé animalière d'un CEGEP.

[45] Les sept AT sont généralement des étudiants en techniques de santé animalière au CEGEP. Ils travaillent en étroite collaboration avec les animaliers et « *travaillent en support* » aux TSA en effectuant des tâches non médicales, n'ayant pas le droit de faire des actes réservés aux TSA. Ils vérifient l'état de santé des animaux et doivent avertir un TSA s'ils constatent une situation problématique afin que ce dernier évalue la situation et décide de ce qui doit être fait.

[46] Les 12 animaliers dispensent ce que le directeur administratif du CVRS qualifie de « *soins de base* » ou « *soins confort* » pour assurer le bien-être des animaux. Ils sortent et promènent les chiens quatre fois par jour, ils les lavent, ils s'occupent de la literie des chats, du nettoyage et de la désinfection des cages et des enclos. Ils font régulièrement la tournée des animaux pour s'assurer qu'il n'y a rien d'anormal. S'il y a lieu, ils en parlent au TSA qui évalue la situation. Ils peuvent aussi aider un TSA à tenir un animal qui subit une radiographie ou aider un médecin à manipuler un animal pendant une chirurgie. Il n'y a pas de formation spécifique requise pour cette fonction.

[47] Bien que les tâches des TSA, AT et animaliers ne soient pas du même niveau de complexité et d'expertise, tous ces salariés dispensent des soins animaliers et partagent donc une fonction de la même nature. De plus, leurs tâches sont interreliées.

[48] Les TSA, AT et animaliers travaillent ensemble étroitement dans la partie « *hôpital* » du CVRS où se trouvent les salles de consultation, de chirurgie et de repos ainsi que la salle de pension adjacente à celles-ci. Ils ont des interrelations régulières pour donner ou recevoir des instructions et se transmettre rapport sur l'état des animaux. D'ailleurs, on désignera l'ensemble des titulaires de ces trois titres d'emploi comme « *l'équipe de soins* ».

Les réceptionnistes- téléphonistes

[49] Les 22 RT sont également visés par la requête du Syndicat. Ceux travaillant à l'accueil reçoivent les clients et ouvrent leurs dossiers avec eux. Ces RT sont les premiers qui reçoivent les clients qui se présentent sans rendez-vous avec un animal malade ou blessé. Les RT doivent avoir acquis l'expérience et l'expertise requises pour être en mesure d'apprécier les informations données par le client et d'évaluer les symptômes et l'état de l'animal afin de déterminer s'il est en danger de mort ou non et de juger son niveau de détresse. Ils constatent le décès le cas échéant. Lorsqu'un client apporte un animal pour qu'il soit euthanasié, les RT doivent également évaluer la

situation et décider si l'euthanasie s'impose de façon immédiate ou s'il y a lieu de prévoir une consultation avec un vétérinaire. Certains RT sont des étudiants en santé animalière.

[50] Les RT font donc le premier triage, jugeant du degré d'urgence des soins à être apportés. Ils décident, le cas échéant, quel code d'urgence doit être « *lancé sur le haut-parleur* » afin d'appeler un ou des TSA pour prendre l'animal en charge. La décision qui doit être prise n'est pas anodine : par exemple, si le RT lance le code jaune, deux TSA doivent cesser d'effectuer leurs tâches et se rendre immédiatement à la réception pour prendre en charge l'animal.

[51] Le Syndicat soutient que ces RT constituent le premier maillon du continuum des soins. Le Tribunal estime qu'en effet, la fonction de procéder à un premier triage, exigeant un jugement clinique concernant l'état des animaux et le code d'urgence, se situe certainement dans le continuum des soins

[52] L'employeur relate que la majorité des RT accomplissent les fonctions de réception et de téléphonie, mais qu'il y a sept RT qui ne travaillent pas à l'accueil, mais à des postes téléphoniques dans un local au sous-sol où se trouvent également le TSA « *aux conseils techniques* » et le TSA qui répond aux appels des vétérinaires « *référants* ». Ils ne font donc pas du triage de cas lors de l'arrivée des animaux. Ces RT répondent aux appels téléphoniques, fixent les rendez-vous et font les rappels de rendez-vous et de vaccins. De plus, grâce au « *coaching* » qu'ils reçoivent des deux TSA travaillant à leurs côtés, les RT téléphonistes peuvent aussi répondre à certaines questions des clients concernant leurs animaux, en donnant des informations et conseils de base « *non médicaux* ».

[53] Le Tribunal estime que les tâches de la réception, autres que le triage des animaux malades ou blessés, constituent des tâches de soutien administratif aux soins; en ce sens ce sont des tâches directement reliées aux soins.

[54] Sur le plan des fonctions et de l'interdépendance, le Tribunal retient d'ensemble de la preuve que celle-ci démontre que les TSA, AT, animaliers et l'ensemble des RT partagent une communauté d'intérêts significative.

Conditions de travail

[55] Quant aux heures de travail, les TSA, AT et animaliers travaillent pendant divers quarts, de jour et de soir. Une équipe de soins travaille pendant la nuit, avec un vétérinaire pour assurer les soins d'urgences et s'occuper des animaux en convalescence et en pension. Les salariés de la réception travaillent, eux aussi, pendant divers quarts, entre 7 h et 2 h (a.m.). Ces horaires atypiques des titulaires de

ces quatre titres d'emploi constituent un autre élément d'intérêts communs pour les salariés visés.

[56] La preuve démontre que les TSA, AT et animaliers et la majorité des RT effectuent des tâches relevant du continuum des soins. Ils effectuent tous des fonctions de même nature. Leurs tâches sont interdépendantes et on constate des interrelations régulières au sein de l'équipe des soins. D'autre part, tous les RT effectuent des tâches de soutien administratif reliées aux soins. Dans les circonstances, le Tribunal conclut que les TSA, AT, animaliers et RT partagent une communauté d'intérêts significative.

Les préposés de la boutique

[57] Les neuf préposés boutique vendent des aliments et des accessoires animaliers dans une boutique portant le nom Animania située dans l'immeuble occupé par l'établissement. La boutique vend au grand public et aux clients du CVRS. Certains clients se sont fait recommander une nourriture spécifique par un vétérinaire, d'autres pas. De plus, les clients sont libres d'acheter la nourriture recommandée ou non.

[58] Le Syndicat soutient qu'il n'existe pas de communauté d'intérêts significative entre les préposés boutique et les salariés visés par la requête, sur le plan de leurs fonctions et des interrelations, et que les premiers constituent un groupe à part. Selon l'employeur, les tâches des préposés boutique s'inscrivent dans le continuum des soins; ils sont le dernier maillon de celui-ci. Ils partagent une communauté d'intérêts avec le reste des salariés visés.

Les fonctions

[59] Quant au premier des facteurs d'appréciation de la communauté d'intérêts cités par l'auteur Gagnon, c'est-à-dire la nature des fonctions, le Tribunal constate effectivement que la fonction des préposés boutique, la vente, n'a rien à voir avec celles des salariés visés (l'équipe de soins et les RT). Contrairement aux TSA, AT, animaliers et RT, les préposés boutique ne dispensent pas de soins et ils ne font pas le triage des cas. Ils n'effectuent pas non plus des tâches de soutien administratif aux soins.

[60] Le Tribunal ne peut retenir la prétention patronale selon laquelle les préposés boutique sont le dernier maillon du continuum de soins. Vendre de la nourriture et des accessoires ne constitue pas un soin. En effet, cette tâche ne nécessite aucun contact avec un animal, pas même la vue de celui-ci. De plus, on ne peut situer la vente de nourriture et d'accessoires animaliers dans le continuum de soins, car il n'y a aucune exigence de soins ni même de consultation vétérinaire préalables à ces ventes. Il faut se rappeler qu'on vend ces produits autant aux non-clients qu'aux clients du CVRS. Il n'est pas nécessaire d'avoir obtenu une recommandation d'un vétérinaire.

[61] Bref, la nature de la fonction des préposés boutique, soit la vente commerciale, est fondamentalement différente de celle des fonctions exercées par les salariés visés.

Sur ce plan, les préposés boutique ne partagent pas une communauté d'intérêts avec ces derniers.

Les interrelations

[62] Le Syndicat plaide que les préposés boutique ne font simplement pas partie du groupe des salariés visés; leur activité de vente fait en sorte qu'ils constituent un groupe « à part » dans le CVRS. Il souligne qu'ils travaillent dans leur propre local situé à l'intérieur de l'immeuble occupé par l'établissement. Ce local est identifié, à l'extérieur, par une grande enseigne « ANIMANIA » distincte de l'enseigne du CVRS et séparée de celle-ci par une certaine distance.

[63] Pour se rendre à la boutique, on peut passer par l'entrée de l'hôpital, sans avoir à s'adresser à la réception. On peut également y accéder directement du stationnement par une porte extérieure située sur le côté de l'immeuble utilisée exclusivement pour la boutique. Celle-ci a une ligne téléphonique « directe » dont le numéro se trouve dans le bottin Canada 411 Internet sous Animania, bien que si un appel rentre à la réception pour la boutique, l'appel y sera transféré. La boutique utilise la raison sociale « *Animania* » pour faire de la publicité.

[64] Enfin, les préposés boutique ne font pas partie de l'équipe de l'hôpital si on se base sur ce que le CVRS affiche sur son site Internet. Effectivement, sous l'onglet « L'ÉQUIPE » se trouvent cinq groupes de salariés : vétérinaires, spécialistes, techniciens, préposés aux patients et RT. (« *préposés aux patients* » désigne les animaliers et les AT). On y retrouve une photo de chacun des TSA et une photo de groupe des préposés aux patients et des RT. Cependant, les préposés boutique sont absents de cette présentation de « L'ÉQUIPE ». On les retrouve sous l'onglet séparé « *Animania* ».

[65] De son côté, l'employeur souligne que la boutique relève administrativement du CVRS et qu'il ne s'agit pas d'une entité corporative distincte. De plus, les préposés boutique ont accès à tous les espaces communs (cafétéria, terrasse, salon, etc.). Ils sont invités à toutes les activités sociales (fête de Noël, BBQ de l'été, etc.) de l'établissement et à assister aux « caucus » quotidiens à 9 h et à 17 h, où l'on fait part d'annonces ponctuelles telles que « *X est absent* » ou « *c'est l'anniversaire d'untel.* ». Ces « caucus » durent de 3 à 5 minutes. La responsable de la boutique y assiste régulièrement, accompagnée d'un préposé boutique.

[66] Cependant, ce n'est pas cette possibilité de contacts aléatoires lors de tels événements qui peut créer une communauté d'intérêts notable entre les deux groupes sur le plan des relations de travail.

[67] Le Tribunal retient de la preuve qu'en effet les activités de la boutique s'exercent en ilot, essentiellement à part des activités cliniques. Ce fonctionnement autonome sépare, sur le plan du travail, les préposés boutique des salariés visés. Les éléments propres à la boutique tels que la ligne téléphonique directe, l'espace de travail à part,

l'enseigne et la raison sociale distinctes, etc., sont les signes extérieurs du « cloisonnement » de leurs activités.

[68] Ce qui est important au sujet de la communauté d'intérêts, c'est que les tâches des préposés boutique ne sont pas reliées à celles des salariés qui dispensent des soins ou assurent la réception-téléphonie. En plus, il n'y a que très peu d'interrelations entre les salariés de ces deux groupes; elles se limitent essentiellement aux cas où un des salariés visés se rend à la boutique pour se procurer de la nourriture spécialisée pour un animal hospitalisé ou un RT s'y rend après la fermeture afin de prendre de la nourriture pour la vendre à un client. Également, la TSA indique qu'elle peut demander à un préposé boutique d'indiquer à un client où se trouve un certain aliment, parce qu'elle n'a pas le temps de le faire elle-même.

La structure hiérarchique

[69] Enfin, sur le plan de la structure, le Syndicat souligne que le personnel de la boutique est géré « *en silo* » par sa responsable. Cependant, comme le plaide l'employeur, des groupes de salariés à l'intérieur de l'unité visée tels que les TSA ou les RT sont également gérées « *en silo* » et néanmoins le Tribunal estime qu'ils partagent une communauté d'intérêts à cause d'autres facteurs. La gestion « *en silo* » des préposés boutique n'est donc pas un facteur qui peut, à lui seul, faire en sorte qu'ils n'aient pas d'intérêts communs avec les salariés visés.

Conditions de travail

[70] L'employeur soutient que le fait que certaines conditions de travail et politiques prévues au *Manuel de l'employé* (le **manuel**) sont applicables à tous les salariés de l'établissement CVRS, établit une communauté d'intérêts pour les salariés telle qu'il serait inapproprié d'exclure les préposés boutique de l'unité visée.

[71] Le manuel prévoit les avantages sociaux offerts par le CVRS et les dispositions concernant notamment l'ancienneté, les vacances, les jours fériés, les systèmes de paie et de poinçons et divers congés. Il contient également les politiques sur de nombreux sujets incluant l'utilisation de l'équipement, le stationnement, les drogues et l'alcool, les absences et retards pour n'en nommer que quelques-uns. Cependant, le manuel ne prévoit pas les salaires qui s'appliquent aux titres d'emploi, alors que le salaire constitue une des conditions de travail les plus importantes, sinon la plus importante, eu égard à la négociation collective.

[72] L'existence de certaines conditions de travail applicables à tous les salariés est certes un facteur qui doit être considéré, parmi d'autres. Cependant, dans le présent dossier, l'importance de ce facteur est fortement relativisée par le fait que l'on n'y indique pas de salaires communs ou similaires pour les différents titres d'emploi des salariés.

[73] De plus, les vétérinaires sont également assujettis aux conditions de travail consignées dans le manuel; néanmoins, ces derniers sont exclus de l'unité visée et l'employeur ne réclame pas qu'ils y soient inclus. Également, les vétérinaires sont exclus de l'unité que l'employeur propose comme étant appropriée. La prétention de l'employeur quant à la communauté d'intérêts créée par ce manuel mérite donc d'être relativisée.

[74] En l'espèce, le Tribunal estime que ces conditions de travail non salariales applicables à tous les salariés d'un établissement ne constituent pas un facteur prépondérant pour établir que deux groupes, parmi ces salariés, partagent une communauté d'intérêts, au point de rendre l'unité recherchée non viable, surtout lorsque les fonctions des salariés d'un groupe sont fondamentalement différentes de celles des salariés de l'autre groupe.

[75] C'est d'ailleurs la conclusion à laquelle la Commission est arrivée dans la décision *Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam Structal (CSN) c. Groupe Canam inc.*⁷. Dans cette affaire, similaire au présent dossier, la requête syndicale vise à représenter, comme groupe distinct, les cinq inspecteurs de l'usine. L'employeur soutient que l'unité doit comprendre les employés de bureau et les inspecteurs. Ces derniers, les employés de bureau et les employés d'encadrement sont tous régis par un Guide de l'employé qui « [...] contient un ensemble de dispositions et d'avantages qui se retrouvent habituellement dans un contrat de travail. Le document vise sans distinction les employés non-syndiqués et les cadres [...] » (voir paragraphe 12). Après avoir constaté, au paragraphe 58, que le travail des inspecteurs « [...] présente peu d'affinité avec le groupe des employés du bureau [...] », la Commission écrit ceci, au paragraphe 59, concernant les conditions de travail prévues au Guide :

[59] Le fait que les conditions de travail de ces derniers [les inspecteurs] soient prévues au Guide de l'employé est insuffisant pour conclure qu'ils partagent une communauté d'intérêts avec le groupe des employés de bureau d'autant plus que ce document s'applique indistinctement au personnel d'encadrement.

[76] Ensuite, dans une récente décision, *Syndicat des enseignantes et enseignants du niveau secondaire du Collège Jésus-Marie de Sillery c. Collège Jésus-Marie de Sillery*⁸, le Tribunal devait évaluer si l'unité composée uniquement des enseignants du secondaire constituait une unité appropriée. Dans ce collège, il existe une « convention » prévoyant les conditions de travail des salariés; celle-ci comporte des chapitres distincts précisant des conditions spécifiques à chaque groupe : enseignants, personnel non enseignant, personnel du service de garde, etc. (voir paragraphes 12 à 15). Or, le Tribunal décide que malgré le régime de travail établi par la convention, les enseignants du secondaire forment une unité appropriée :

⁷ 2012 QCCRT 0519.

⁸ 2017 QCTAT 3573.

[39] Le Tribunal retient que l'ensemble des enseignants du niveau secondaire au Collège peut former une unité appropriée pour entreprendre comme groupe distinct la négociation de leurs conditions de travail et, partant, se dissocier du régime de travail qu'établit la convention intervenue entre le conseil d'administration du Collège et des représentants des différentes catégories d'employés.

[40] Ces enseignants partagent une communauté d'intérêts sur le plan des relations du travail. Ils désirent entreprendre avec la direction du Collège la négociation collective de leurs conditions de travail, ce qui inclut tout particulièrement les règles liées à la détermination de leurs tâches, laquelle, se distingue de ce qui s'applique aux deux autres niveaux d'enseignement.

[41] De plus, ils n'ont pas de relations professionnelles significatives avec les enseignants des autres niveaux et leurs tâches respectives ne sont pas interchangeables.

[77] Le Tribunal est d'accord avec le raisonnement retenu dans ces décisions et estime qu'il s'applique au présent dossier. Étant donné le manque de communauté d'intérêts établi par les autres facteurs déjà examinés (notamment les fonctions exercées par les deux groupes), l'existence de conditions de travail non salariales applicables à tous les salariés n'est pas suffisante pour conclure que ces deux groupes partagent une communauté d'intérêts telle que l'unité proposée par le Syndicat soit inappropriée.

[78] D'ailleurs, des manuels d'employés prévoyant des conditions de travail non salariales applicables à tous les salariés existent dans de nombreuses entreprises au Québec. Si la présence de telles conditions communes suffisait à faire en sorte qu'un groupe parmi les salariés d'une entreprise ne puisse pas constituer un groupe distinct, le droit à l'accréditation pour « [...] chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent code [...] » prévu à l'article 25 du Code ne pourrait avoir d'effet dans le cas de ces entreprises.

[79] Enfin, sur le plan d'autres conditions de travail, l'employeur indique que le salaire des préposés boutique est comparable à celui des AT. Quant aux horaires, les préposés boutique travaillent selon des horaires se situant à l'intérieur des heures d'ouvertures de la boutique, de 9 h à 21 h du lundi au vendredi, et de 9 h à 17 h le samedi et dimanche, ce qui est différent de la situation de l'équipe de soins ou de la réception, tel que décrit ci-dessus.

La mobilité et l'interchangeabilité

[80] La responsable de la boutique, en poste depuis 17 ans, témoigne que deux préposés boutique ont accédé à des postes dans l'équipe de soins; ces deux personnes avaient les qualifications requises pour occuper les postes en question. Force est de constater que les cas de mobilité sont très rares : la preuve n'établit pas qu'il y a une ligne de promotion entre le personnel de la boutique et l'équipe de soins.

[81] Concernant le remplacement, la responsable indique ensuite qu'un des salariés visés peut remplacer un préposé boutique à l'occasion, en raison d'une absence non prévue ou, le plus souvent, pour permettre au préposé boutique de prendre sa pause repas ou d'assister à une rencontre. Un préposé boutique peut également remplacer un RT, à l'occasion, généralement pour une courte période et non pas un quart de travail complet. Elle relate qu'au printemps 2016, lorsque deux postes de RT sont demeurés vacants pendant un mois ou deux, elle a assuré la formation de deux préposés boutique de façon à ce qu'elles fassent des remplacements plus fréquemment. Elles l'ont fait surtout de 7 h à 9 h avant de commencer leur quart à la boutique. Cependant, depuis le printemps 2016, il n'y a pas eu de remplacement d'un RT par un préposé boutique pour un quart de travail complet. Les préposés boutique ne remplacent aucun membre de l'équipe de soins.

[82] Enfin, l'organisateur syndical témoigne qu'une des deux préposés boutique qui auraient été formées pour remplacer à la réception, lui a affirmé ne pas être capable de remplacer un RT parce qu'elle ne connaît pas « *les codes* ». Personne ne vient contredire ce que l'organisateur rapporte.

[83] De l'ensemble de la preuve sur cette question, le Tribunal retient que le remplacement des RT par des préposés boutique est très sporadique et généralement pour une brève période à l'intérieur d'un quart de travail.

[84] L'employeur plaide que la non-inclusion des préposés boutique dans la même unité que les RT risque de causer des difficultés au niveau de l'interchangeabilité. Le Tribunal conclut que le remplacement entre RT et préposés boutique est très limité. Considérant le peu d'ampleur de celui-ci, il n'est pas démontré que les parties ne puissent pas négocier des mécanismes pour pallier aux difficultés qui pourraient survenir. La Commission a traité d'une situation semblable dans l'affaire *Syndicat du secteur automobile de l'Estrie – CSN c. Automobiles Relais 2000 inc.*⁹ :

[49] Le Tribunal est tout à fait conscient de la nécessité pour l'employeur de jouir d'une certaine mobilité de la main-d'œuvre, en particulier pour faire face à l'achalandage entourant les deux saisons de changement de pneus, mais il n'a reçu aucune preuve lui permettant de conclure que ce besoin ne pourra pas faire l'objet d'une disposition de l'éventuelle convention collective avec le Syndicat. Les appréhensions de l'employeur à cet effet ne suffisent pas pour que l'unité proposée soit considérée inappropriée.

[85] Le Tribunal partage ce raisonnement et il est applicable en l'espèce.

La communauté d'intérêts

[86] En somme, les intérêts communs entre les préposés boutique et les salariés visés ne sont pas significatifs. Le Tribunal retient de la preuve que leur fonction, la vente, n'est pas de la même nature que celles des salariés visés. Leurs tâches respectives ne sont pas reliées. Il y a très peu de mobilité et d'interchangeabilité entre les préposés boutique et les salariés visés. Les interrelations entre les deux groupes ne sont qu'aléatoires, essentiellement lors des événements sociaux de l'établissement. Dans ces circonstances, il n'existe pas entre les préposés boutique et les salariés visés de communauté d'intérêts telle que l'exclusion des préposés boutique de l'unité proposée puisse être considérée inappropriée.

[87] Enfin, l'employeur plaide que le Syndicat a exclu les préposés boutique de l'unité visée afin de s'assurer que les salariés ayant adhéré au Syndicat y soient majoritaires, alors que l'unité proposée est inappropriée. À l'appui de cette prétention, l'employeur rappelle que l'organisateur syndical a déclaré au cours de l'audience que « *la seule chose qui m'intéresse, c'est que je suis majoritaire* ».

[88] Il faut cependant préciser dans quel contexte ces paroles ont été prononcées. L'organisateur syndical explique effectivement qu'il est très important « *d'être majoritaire* » lorsqu'on dépose une requête en accréditation. Il affirme qu'il ne dépose aucune requête à moins de s'être assuré « *d'être majoritaire* »; il dit qu'il s'agit d'une politique de la CSN. Il a également expliqué qu'il ne contestait pas certains noms apparaissant sur la liste des salariés visés par la requête, suite à sa réception, parce qu'il était majoritaire. Il ne voyait pas de raison de le faire : Comme il dit : « *Je suis majoritaire, je suis tout même pas pour me contester moi-même* ». Il dit que c'est tout ce qui compte en ajoutant que : « *je suis majoritaire, c'est terminé, on ferme les livres et - le Syndicat – je reçois l'accréditation de l'agent.* ».

[89] Le Tribunal ne peut pas déceler dans ces propos la preuve que le Syndicat a fait un découpage artificiel de l'unité visée en demandant de ne représenter que les salariés qui dispensent les soins ou assurent la réception-téléphonie et d'exclure les préposés boutique.

[90] Ce qui est important est la preuve administrée devant le Tribunal quant au caractère approprié ou non de l'unité visée.

Les salariés occupant des postes « résiduels »

[91] Enfin, l'unité visée par le Syndicat ne comprend pas les six autres salariés qui occupent des postes assez disparates : la responsable de la comptabilité, qui prépare les états financiers et autres documents comptables, le spécialiste de la conformité de la paie et des avantages sociaux, la commis comptable qui assiste les deux personnes

précédentes, la préposée de l'équipement qui assure l'achat et l'entretien de l'équipement médical, informatique et téléphonique et l'homme à tout faire qui fait des menus travaux d'entretien et la représentante.

[92] La description des fonctions des cinq premiers titulaires de ces postes résiduels relatée par le directeur administration révèle que leurs tâches n'ont pas de lien avec les soins animaliers. Celles-ci ne relèvent pas du continuum des soins et elles ne sont pas non plus des tâches de soutien administratif aux soins.

[93] Quant à la représentante, elle fait le lien avec les vétérinaires d'autres cliniques pour faire connaître les services offerts par le CVRS afin qu'il y "réfèrent" des patients. Forcément, elle va parler de soins animaliers. Mais la nature de son travail en est une de *promotion* des services vétérinaires du CVRS; elle non plus ne dispense pas de soins.

[94] La preuve ne démontre pas d'interrelation entre les titulaires des postes résiduels et les salariés visés sur le plan du travail sauf pour la possibilité aléatoire d'un contact à l'occasion d'un problème ponctuel de paie ou d'équipement.

[95] Il n'y a pas non plus d'indication d'interchangeabilité entre les salariés visés et les titulaires des postes résiduels. La mobilité entre ces salariés et le groupe visé se limite à un seul cas : un RT qui a accédé au poste de commis comptable.

[96] La responsable de la comptabilité, le spécialiste de la conformité de la paie et des avantages sociaux, la préposée de l'équipement et la représentante reçoivent une rémunération annuelle. Le commis comptable et l'homme à tout faire sont rémunérés à l'heure, comme c'est le cas des salariés visés. Ils travaillent tous dans un cadre de 9 h à 17 h.

[97] Le Tribunal conclut qu'il n'y a pas de communauté d'intérêts significative entre les titulaires de ces postes résiduels et les salariés visés, en raison de la différence fondamentale entre les fonctions exercées respectivement, de relations inexistantes ou marginales, de l'absence de tâches reliées, d'interchangeabilité et de la mobilité minimale entre les deux groupes. Les conditions de travail non-salariales communes prévues au manuel ainsi que les événements sociaux et les « caucus » ouverts à tous ne permettent pas non plus d'affirmer qu'une telle communauté d'intérêts existe, pour les raisons indiquées précédemment relativement aux préposés boutique.

La volonté des salariés

[98] Le libellé de l'unité recherchée par le Syndicat est la manifestation de la volonté des TSA, AT, animaliers et RT de se regrouper entre eux pour fonctionner ensemble syndicalement et négocier collectivement leurs conditions de travail.

[99] Lorsque la requête est déposée en champs libre, comme dans le présent dossier, le Tribunal doit accorder de l'importance à la volonté des salariés, tel que l'a écrit le Tribunal du travail dans l'affaire *Jay Norris Canada inc. c. Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes*¹⁰ :

Pour ma part, j'estime que, comme l'objectif général du Code est de favoriser la syndicalisation tout en ne privant pas l'employeur de son droit d'exploiter son entreprise de manière efficace et rentable, on se doit d'être particulièrement sensible à ce critère, notamment en situation de champ libre, lorsqu'aucun des autres éléments traditionnels ne s'impose de manière claire et évidente. Même si le clivage n'est pas parfait, sauf au découpage dépourvu de bon sens qui, à sa face même, ne permet pas de penser que les objectifs de la négociation collective puissent être atteints, il est logique de privilégier la volonté d'un groupe de travailleurs de vouloir fonctionner ensemble syndicalement.

La paix industrielle

[100] Compte tenu que la faible mobilité et l'interchangeabilité entre les préposés boutique et les salariés visés sont si limités, l'employeur n'a pas démontré que l'exclusion des préposés boutique ou des titulaires des postes résiduels pourraient remettre en cause la paix industrielle.

Conclusion sur l'unité de négociation

[101] Tel que souligné, dans le présent dossier les critères pertinents pour évaluer le caractère approprié de l'unité visée sont la communauté d'intérêts, la volonté des salariés et la paix industrielle.

[102] Après examen de la preuve, en considérant toutes les circonstances précédemment décrites en fonction de ces trois critères, le Tribunal conclut que l'employeur n'a pas démontré que l'unité visée, regroupant les salariés dispensant les soins ou assurant la réception-téléphonie (c'est-à-dire les TSA, AT, animaliers et RT) est inappropriée aux fins de la négociation collective. De plus, le Tribunal retient de la preuve que l'unité, tel qu'amendée, proposée par le Syndicat, est appropriée.

[103] Le Tribunal décide que la description de l'unité de négociation doit se lire comme suit :

« Tous les salariés au sens du Code du travail dispensant les soins ou assurant la réception-téléphonie à l'exception des vétérinaires et des préposés à la boutique. »

¹⁰ [1991] AZ-91147005 (T.T.) p. 11 et 12.

LA LISTE DES SALARIÉS VISÉS PAR LA REQUÊTE

[104] Le Syndicat demande le retrait des noms de Catherine Émond, Catherine Turgeon, Josée L'Écuyer et Claudia Addona de la liste des salariés au motif qu'elles n'ont pas le statut de salarié en raison du fait qu'elles sont les représentantes de l'employeur. Notons que la jurisprudence a établi que la partie qui conteste le statut de salarié d'une personne a le fardeau d'en faire la preuve.

[105] L'employeur reconnaît que Catherine Émond, chef d'équipe, est représentante de l'employeur. Il reconnaît également que Catherine Turgeon, qui remplace Catherine Émond, à titre de « *Chef d'équipe support technique* » pendant le congé de maternité de cette dernière, est une représentante de l'employeur. Les noms de Catherine Émond et Catherine Turgeon doivent être rayés de la liste des salariés visés.

[106] Dans le cas de Josée l'Écuyer et Claudia Addona, l'employeur soutient qu'elles sont des salariées.

[107] Lorsque la Coordonnatrice des services techniques, Marie-Josée Fortin, débute son congé de maternité, elle est remplacée par Jessica Bernard, le Chef des techniciens généralistes. Josée L'Écuyer et cette dernière assurent conjointement l'encadrement des TSA spécialistes. Josée L'Écuyer est le « *Chef d'équipe technique, Équipe des TSA en spécialités et soins intensifs/réguliers* », (le **Chef d'Équipe technique**). Lorsque que Josée l'Écuyer entreprend à son tour son congé de maternité, elle est remplacée par Claudia Addona.

[108] Le Syndicat produit l'affichage du poste de Chef d'équipe technique auquel Claudia Addona a accédé. Il y est indiqué qu'il s'agit d'un « *poste par intérim, en remplacement de Josée L'Écuyer* ». La description du poste se lit comme suit :

Sous la responsabilité du coordonnateur des services techniques, le chef technique – spécialistes et soins est principalement responsable de la gestion de l'équipe des TSA en spécialistes et des TSA en charge des soins intensifs/réguliers. En collaboration avec le coordonnateur des services techniques, il planifie les besoins en effectifs, les besoins de formation et s'assure du bon rendement de chaque employé dans le but de toujours offrir un service professionnel de haut niveau.

- S'occupe de l'embauche et du processus d'accueil et d'intégration;
- Établit un plan de développement (formation) pour chaque TSA de son équipe;

- S'assure du bon rendement de son équipe (rencontres, suivis, reconnaissance, appréciation du rendement, etc.);

(soulignement ajouté)

[109] Cet affichage stipule donc que le Chef d'équipe technique est principalement responsable de la gestion de son équipe de TSA. Bien sûr, il exerce ses fonctions « sous la responsabilité du coordonnateur des services techniques »; même les gestionnaires relèvent d'un supérieur. Il n'en demeure pas moins que ce Chef d'équipe technique accomplit des tâches de gérance de salariés. L'affichage précise que ce « Chef d'équipe » est responsable du bon rendement de son équipe. L'employeur ne présente pas de preuve démontrant que Claudia Addona et Josée l'Écuyer n'exercent pas, dans les faits, ces fonctions de gérance.

[110] Une TSA témoigne que Josée L'Écuyer (ou Claudia Addona), à titre de Chef d'Équipe technique, supervisent les TSA spécialistes conjointement avec Jessica Bernard, (qui a remplacé la Coordinatrice des services techniques, Marie-Josée Fortin). Josée l'Écuyer (ou Claudia Addona) rencontre, conjointement avec Jessica Bernard, les salariés concernant les plaintes à leur sujet, les mesures disciplinaires et pour faire leur évaluation de rendement annuelle.

[111] D'ailleurs, un avis disciplinaire du 15 septembre 2016, signé par Marie-Josée Fortin à titre de Coordinatrice des services techniques, est également signé par Josée l'Écuyer à titre de chef d'équipe.

[112] Les fonctions décrites dans l'affichage et par le témoignage de la TSA sont des éléments constitutifs du pouvoir de gérance d'un représentant de l'employeur à l'endroit des salariés. L'ensemble de la preuve établit de façon prépondérante que Josée l'Écuyer et Claudia Addona exercent suffisamment de tâches de gérance pour conclure qu'elles soient des représentantes de l'employeur et n'ont donc pas le statut de salarié. Les noms de Josée L'Écuyer et Claudia Addona doivent être rayés de la liste des salariés visés.

[113] Le Syndicat demande également que les noms de Manon Gaudette, Isabelle Langlois, Sandra Hébert et Éric Leblanc soient rayés de la liste des salariés au motif qu'ils sont des représentants de l'employeur vis-à-vis des tiers. Or, en raison de la description de l'unité retenue par le Tribunal, ces personnes ne sont pas incluses dans l'unité. Il n'est donc pas utile de déterminer leur statut.

[114] Ensuite, le Syndicat demande que les noms de deux salariés qui travaillent sur appel, Anne-Marie Chartier et Julia Halmaciu, soient ajoutés à la liste des salariés. Celles-ci n'ont pas travaillé le jour du dépôt de la requête. Dans le cas des salariés occasionnels travaillant sur appel, il faut évaluer si leur prestation de travail, bien qu'irrégulière, est suffisamment fréquente pour qu'on puisse conclure qu'un lien

d'emploi continu avec l'employeur existe, auquel cas leur nom doit apparaître sur la liste des salariés visées

[115] Les extraits des registres de paie pour la période d'une année précédant le 20 avril 2017, la date du dépôt de la requête, démontrent qu'elles n'ont pas travaillé au moins un jour au cours de 7 des 13 périodes de paie ayant précédé le 20 avril 2017. L'employeur soutient que, selon la règle « 7/13 » établie par la jurisprudence, ni l'une ni l'autre n'a travaillé de façon suffisamment fréquente pour que soit justifiée leur inclusion sur la liste des salariés.

[116] De son côté, le Syndicat plaide que la règle « 7/13 » a été développée dans le contexte très spécifique de salariés occasionnels travaillant sur appel pour les services de banquet des hôtels et qu'elle ne doit pas être appliquée de façon « automatique » à toute situation où l'on retrouve des salariés travaillant de façon irrégulière. À cet égard, le *Travailleurs ambulanciers syndiqués Beauce inc. (T.A.S.B.I.) c. Rassemblement des employés techniciens-ambulanciers du Québec métropolitain (R.E.T.A.Q.) (F.S.S.S.-C.S.N.)*¹¹. Il soutient que, par exemple, dans le présent dossier, Anne-Marie Chartier et Julia Halmaciu ont conclu des ententes individuelles avec l'employeur relatives à leurs prestations de travail qui permettent de conclure qu'il existe un lien d'emploi continu. Cependant, la teneur de ces ententes individuelles n'est pas mise en preuve.

[117] Le Tribunal reconnaît que la règle « 7/13 » n'est pas nécessairement applicable à toute situation où des salariés occasionnels travaillent sur appel. Néanmoins, en l'espèce, la preuve établit clairement qu'Anne-Marie Chartier et Julia Halmaciu n'ont travaillé que de façon fort sporadique. En l'absence de la preuve des ententes selon lesquelles celles-ci fournissent des prestations de travail suffisamment fréquentes pour que l'on puisse conclure à une relation de travail continue, le Tribunal estime que les noms d'Anne-Marie Chartier et Julia Halmaciu ne doivent pas être inclus sur la liste de salariés visés.

[118] Enfin, l'employeur demande que le nom de Mélissa Rehel, réceptionniste, soit ajouté à la liste des salariés parce que selon le registre des poinçons, elle a travaillé le jour du dépôt de la requête. Le Syndicat ne conteste pas cette demande et son nom doit apparaître sur la liste.

LE CARACTÈRE REPRÉSENTATIF

[119] Enfin, l'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du *Code du travail* sont satisfaites et que le syndicat requérant, le Syndicat

¹¹ 2002 QCCRT 0011.

des travailleuses et travailleurs du Groupevétéri médic – CSN, jouit du caractère représentatif requis par la Loi.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que les noms de **Catherine Émond, Catherine Turgeon, Josée L'Écuyer** et **Claudia Addona** doivent être rayés de la liste des salariés visés par la requête, aux fins du calcul du caractère représentatif;

DÉCLARE que le nom de **Mélissa Rehel** doit être ajouté à la liste des salariés, aux fins du calcul du caractère représentatif;

ACCRÉDITE : le **Syndicat des travailleuses et travailleurs du Groupevétéri médic – CSN** pour représenter :

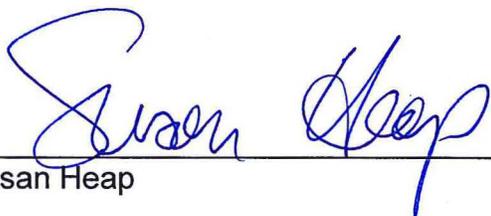
« Tous les salariés au sens du Code du travail dispensant les soins ou assurant la réception-téléphonie à l'exception des vétérinaires et des préposés à la boutique. »

De : Groupe **Vétéri Médic inc.**
1000, rue De La Gauchetière Ouest, bureau 900
Montréal (Québec) H3B 5H4

Établissement visé :

Centre vétérinaire Rive-Sud
7415, boulevard Taschereau
Brossard (Québec) J4Y 1A2

Accréditation : AM-2001-8602.



Susan Heap

M^e Karim Lebnan
LAROCHE MARTIN
Pour la partie demanderesse

M^e Corrado De Stefano
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., S.R.L. / LLP
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 5 septembre 2017

/ga