

Article

« Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail »

Luc Martineau

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 35, n° 2, 1980, p. 333-338.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/029069ar>

DOI: 10.7202/029069ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

3 Décision *Commercial Photo Service*, précitée, ainsi que: *Hilton Québec Limitée c. Tribunal du travail et al.*, Cour suprême du Canada, le 18 mars 1980, jugement unanime rédigé par l'honorable juge Chouinard, avec le concours des juges Pigeon, Dickson, Beetz et Estey.

4 Pour abrégé le texte nous ne reprendrons pas les renvois, que le lecteur retrouvera dans l'article de Pierre VERGE, précité.

5 Cela nous ramène à l'époque ancienne de *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, (1962) R.C.S. 609.

6 Tenant pour acquis, ce qui n'est pas douteux, que la convention collective n'est pas un contrat d'engagement collectif, il est dans la même logique que l'arrêt concerté de travail ne soit pas considéré comme acte de démission collective. Reste à voir si c'est un acte motivant la rupture de la part de l'employeur.

7 Encore faut-il ajouter que la demande d'une partie ne conduit pas automatiquement et immédiatement à l'arbitrage du différend.

8 Précitée, p. 9. Voir également à la p. 13. La décision *Hilton* va exactement dans le même sens.

• D'AOUST, Claude, professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

L'aire constitutionnelle des dispositions du Code fédéral ayant trait aux bureaux d'embauchage

L'article 161.1 du Code s'applique indistinctement à tout le système de présentation à l'emploi instauré en vertu d'une convention collective conclue dans le champ d'application du Code Canadien du Travail entre un syndicat et un employeur tombant sous sa juridiction et ce, peu importe le fait qu'en vertu du même système, ce syndicat s'occupe aussi de présenter des personnes à des employeurs qui ne se trouvent pas à être régis par la législation fédérale.

Keith Sheedy et Allen T. Peterson, Don Gardner, Retail Wholesale and Department Store Union local 580 and British Columbia District Council of Retail Wholesale and Department Store Union.

Dossier 745-518; décision du 16 janvier 1980 (no 230); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, MM. James Abson et Hugh R. Jamieson, membres.

FAITS SAILLANTS

Le Conseil fut saisi d'une plainte dans laquelle il était allégué que contrairement aux articles 161.1 et 186 du Code, certaines personnes dont entre autres le British Columbia District Council of Retail, Wholesale and Department Store Union (ci-

• Cette chronique a été préparée par Luc MARTINEAU, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.

après désigné comme le "District Council") ainsi que la section locale 580 du Retail, Wholesale and Department Store Union, ne présentèrent pas le plaignant à des employeurs éventuels de façon juste et sans discrimination et aussi qu'ils tentèrent au moyen de menaces ou de coercition de l'empêcher d'exercer son droit d'association.

Le plaignant était employé par le District Council. Il fut congédié. Dans sa plainte, il a prétendu que puisqu'il était un membre en règle d'une section locale affiliée au District Council, la section locale 604, on aurait dû lui offrir un emploi alternatif à cause des clauses préférentielles d'emploi dont ces derniers étaient chargés d'administrer. Par la suite, après le dépôt de la plainte, la section locale 604 s'est désaffiliée du District Council. Le plaignant en est le vice-président. Le Conseil dans la présente décision n'a pas étudié le mérite de cette plainte.

En effet, les intimés ont répliqué qu'ils n'étaient pas régis par les dispositions du Code Canadien du Travail.

Les parties se sont entendues pour mettre en preuve un certain nombre de faits afin que le Conseil puisse d'abord rendre une décision sur la question de juridiction.

Ces faits principaux sont les suivants:

Le District Council dont les buts sont de réunir le plus d'employés possible sous la juridiction de la Retail, Wholesale and Department Store Union, A.F.L.-C.I.O.-C.L.C., un syndicat international, et de coordonner les activités des syndicats locaux, est un organisme qui n'a jamais été accrédité par le Conseil pour représenter quelque employé que ce soit. Au temps où la plainte fut portée, quatre syndicats locaux y étaient représentés dont un seul, la section locale 580, était un syndicat accrédité par le Conseil.

Un des services que rend le District Council pour les syndicats locaux consiste à opérer une agence de placement pour leurs membres. Aux termes des différentes conventions collectives conclues par les syndicats locaux, il se retrouve des clauses assurant à leurs membres la préférence à l'emploi et c'est en vertu de celles-ci que le pouvoir de présenter des personnes à l'employeur a été implicitement délégué au District Council.

D'autre part, il n'est pas contesté que la section locale 580 n'a pas établi les règles de placement qui sont exigées par l'article 161.1, à supposer qu'il s'applique, et que le District Council qui agit en pratique comme agence de placement opère sans aucune règle écrite.

QUESTIONS SOULEVÉES

C'est la première fois que le Conseil a à se prononcer sur l'application de l'article 161.1 qui a été introduit au Code le 1er juin 1978. Un syndicat peut indistinctement représenter des employés travaillant pour des employeurs tant fédéraux que provinciaux. Il n'a pas nécessairement besoin d'être accrédité par quelque une des autorités compétentes pour référer des personnes à l'emploi. Ainsi rien ne l'empêche de les référer à un employeur fédéral ou à un employeur provincial. Dans quels cas cependant devient-il assujéti aux prescriptions de l'article 161.1 qui précise que «lorsque, conformément à une convention collective, un syndicat s'occupe de la présentation à un employeur de personnes en quête d'un emploi, il doit appliquer de façon

juste et sans discrimination, les règles qu'il a établies à ce sujet», règles qu'il a l'obligation d'établir en vertu du paragraphe (3) du même article?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil a d'abord passé en revue les différents précédents historiques canadiens et américains ayant précédé l'apparition dans la législation fédérale de dispositions ayant trait aux ateliers fermés, à la sécurité d'emploi et aux bureaux d'embauchage. Ensuite, après s'être référé aux principes constitutionnels déjà établis et à l'objet réparateur des lois du Parlement comme des critères d'appréciation de sa compétence dans le domaine du travail, le Conseil en a conclu qu'il avait effectivement juridiction pour entendre la plainte portée devant lui.

Le Parlement fédéral a compétence pour régler les relations de travail des employés et des employeurs agissant dans le cadre d'entreprises fédérales.

En réglementant ces relations de travail, il est devenu nécessaire par la force des choses et d'une manière incidente que certaines activités des syndicats le soient aussi. C'est ce qui explique le fait que l'article 108 du Code précise que «la présente Partie s'applique (...) aux syndicats groupant ces employés» bien qu'en principe le droit de réglementer les syndicats devrait être dévolu aux provinces à cause du paragraphe 92(13) de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique.

Ce n'est qu'exceptionnellement que l'intervention fédérale dans ce domaine peut avoir lieu. En ce qui concerne la réglementation des bureaux d'embauchage opérés par les syndicats par le biais de l'article 161.1, le but premier du Parlement fédéral n'est pas de venir réglementer les affaires internes des syndicats. Si cela se produit, ce n'est qu'accidentel. En effet, l'intention poursuivie est de surveiller certains comportements ou certains gestes discriminatoires qui pourraient être posés par les syndicats agissant en vertu de dispositions ayant trait à la sécurité syndicale inscrites dans la convention collective lesquelles sont permises aux termes de l'article 161 qui précède immédiatement la nouvelle disposition.

Bien que cela puisse donner lieu à certains conflits de juridictions, il ne fait pas de sens de prétendre que si un syndicat a instauré un système de référence d'employés à l'emploi en vertu d'une convention collective qu'il a conclue sous l'autorité du Code fédéral, qu'il faille alors distinguer les cas où des personnes sont référées à un employeur fédéral de ceux qui concernent des employeurs provinciaux.

CONCLUSION

En conséquence, le Conseil a ordonné à la section locale 580 du Retail, Wholesale and Department Store Union d'établir des règles de présentation à l'emploi conformément au paragraphe 161.1(3) du Code et, donnant l'occasion aux parties l'opportunité de s'entendre sur un règlement à l'amiable, il a réservé juridiction pour décider plus tard du mérite de la plainte.

La nécessité de signer une feuille de présence pour avoir accès à un bureau d'embauchage

Un syndicat opérant un bureau d'embauchage au sein de ses locaux n'enfreint pas les dispositions de l'article 161.1 du Code parce qu'il oblige quiconque désirant pénétrer dans lesdits locaux à signer une feuille de présence sans quoi l'accès est interdit à cette personne. Le fait que le plaignant n'ait pas pu s'enregistrer à l'embauche est directement relié à son refus de signer la feuille de présence. La situation serait différente si l'on refusait aux membres la possibilité de signer telle feuille de présence pour ensuite leur refuser le droit de s'enregistrer à l'embauche. L'obligation de signer une feuille de présence constitue principalement une règle relative au droit de pénétrer dans les locaux du syndicat et non pas une règle relative à l'emploi.

John S. Cooper et Le Syndicat International des marins canadiens.

Dossier 745-541; décision du 11 février 1980 (no 235); Panel du Conseil: Me Claude H. Foisy, vice-président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, membres.

Fausse représentation sur la qualité de la preuve d'adhésion

Un syndicat maison n'a pas été accrédité parce qu'à la date du dépôt de sa requête au moins dix personnes représentées comme étant des membres en règle de celui-ci n'avaient pas personnellement versé de frais d'adhésion. Tout en étant au courant de ces faits, les officiers du syndicat signèrent des reçus comme si les cinq dollars dont l'article 27 du Règlement du Conseil exige le paiement avaient été versés personnellement alors que leur provenance était due aux officiers eux-mêmes. Ces fausses représentations ont soulevé de tels doutes sur la validité du reste de la preuve d'adhésion soumise par le syndicat que le Conseil a décidé de n'en considérer aucune partie. Ainsi s'il avait pu avoir connaissance de ces vices plus tôt, l'ordonnance décrétant la tenue d'un scrutin de représentation n'aurait pas été rendue par le Conseil. En conséquence, il a ordonné que tous les bulletins de votes recueillis à cette occasion soient détruits sans être comptés puisqu'il n'est pas obligé de considérer les résultats d'un scrutin tenu en vertu du paragraphe 118 i) du Code. Même si cette situation avait été corrigée, le syndicat n'aurait pas été accrédité parce qu'il était dominé ou influencé par l'employeur au sens où l'entend le paragraphe 134(1) du Code.

*Le Conseil a rappelé les conditions qu'il jugeait nécessaires pour qu'un syndicat soit considéré comme un syndicat au sens du Code, lesquelles sont au nombre de trois: (1) une organisation doit exister, (2) celle-ci doit être composée d'employés et, (3) un de ses buts ou de ses objets doit être de réglementer les relations entre employeurs et employés. Même s'il est nécessaire que cette organisation ait une constitution et des règlements qui la régissent,¹ il n'est pas essentiel que ces derniers aient été soumis à l'approbation générale des membres lorsque, comme dans cette affaire, le syndicat requérant est incorporé en vertu de la **British Columbia Societies' Act** (B.C.S. 1977, c. 80) qui n'exige pas qu'une telle condition soit remplie.*

¹ Voir titre précédent: *Syndicat au sens du Code*.

Le Conseil doit se baser sur deux critères pour refuser l'accréditation à un syndicat en vertu du paragraphe 134(1) du Code: (1) l'employeur doit dominer ou influencer le syndicat et, (2) l'aptitude du syndicat à représenter les employés aux fins de négociations collectives doit être diminuée. Dans le dernier cas, lorsqu'il n'existe pas de relation à distance suffisante entre le syndicat et l'employeur, alors l'aptitude du premier à représenter les employés aux fins de négociations collectives est diminué et il ne devrait pas être accrédité.

Regional Aviation Employees' Association et Air West Airlines Ltd. et al.

Dossiers 555-1259, 745-516; décision du 15 février 1980 (no 231); Panel du Conseil: Me Claude H. Foisy, vice-président, MM. Lorne E. Shaffer et Norman Bernstein, membres.

Vote de préférence entre deux unités de négociation ou une seule

*Le Conseil, après avoir déterminé qu'une seule unité de négociation regroupant à la fois le personnel technique et le personnel administratif de cet employeur serait pour le moins tout aussi appropriée que deux unités, a ordonné la tenue d'un vote de préférence entre deux unités de négociation ou une seule, s'inspirant par là d'une politique instaurée depuis longtemps aux États-Unis par le National Labor Relations Board (l'arrêt *Globe Machine and Stamping Co. (1937) 1-A LRRM 122* a été cité avec approbation par le Conseil). Enfin, pour ne pas nuire à la stabilité des relations entre les parties, le Conseil a mentionné qu'il ne permettrait pas, en cas d'un vote favorable à une seule unité que ce changement prenne effet avant l'expiration des conventions collectives en cours.*

Cablevision Nationale Ltée et Syndicat des employés techniques de Cablevision Nationale Ltée (section personnel administratif) et al.

Dossiers 530-361 et 530-362; décision du 28 novembre 1979 (no 214); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, MM. Lorne E. Shaffer et Jacques Archambault, membres.

Syndicat au sens du Code

Le Conseil a décidé que l'entente intervenue entre l'employeur et l'association intimée n'était pas une convention collective au sens du Code. En effet, même si le Conseil n'a pas l'intention d'être formaliste et désire permettre aux parties de corriger les irrégularités qu'il pourra avoir notées au cours de son enquête, il n'en demeure pas moins qu'il existe certaines conditions auxquelles l'on ne passe pas outre. Dans cette affaire, il fut mis en preuve que l'association intimée n'était dotée d'aucune constitution. Pour être considérée viable et comme un syndicat au sens du Code, toute association d'employés doit être régie par une constitution. Dès lors, les ententes conclues dans le passé n'étaient pas de véritables conventions collectives et par voie de conséquence, une requête en accréditation pouvait être présentée à tout moment par le syndicat requérant.

Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et Capital Coach Lines Ltd. et The Travelways Maple Leaf Garage Employees' Association.

Dossier 530-462; décision du 31 janvier 1980 (no 233); **Panel du Conseil:** Me Claude H. Foisy, vice-président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, membres.

Devoir de représentation juste

Même si à l'article 136.1 le législateur utilise le terme «employés» lorsqu'il se réfère au devoir de représentation juste qui incombe à l'agent négociateur d'une unité de négociation, ce n'est pas suffisant pour conclure automatiquement que ce devoir cesse à l'endroit d'un individu qui n'est plus un «employé» au sens du Code. Il faut interpréter cette disposition comme voulant aussi protéger tout individu instituant quelque grief alors qu'il n'est plus un «employé», mais dont la cause remonte au temps où il était un «employé» faisant partie de l'unité de négociation. Ainsi, par exemple, il serait contraire à l'esprit du Code qu'un employé congédié par l'employeur ne puisse pas être représenté équitablement par son syndicat à l'occasion de son grief, alors que celui qui aurait été simplement réprimandé serait couvert par cette disposition.

John J. Huggins et Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des transports et autres ouvriers et Via Rail Canada Inc.

Dossier 745-492; décision du 30 novembre 1979 (no 224); **Panel du Conseil:** Me James E. Dorsey, vice-président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, membres.

LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC

15 ans après ...

Introduction: Rodrigue BLOUIN, Jean-Paul DESCHÊNES, Jean SEXTON, Alain VINET - Le Code du travail du Québec: 15 ans après ..., Rodrigue BLOUIN - Le droit à l'accréditation: la majorité est-elle toujours absolue? Robert GAGNON - Commentaires, Roger THIBODEAU - La liberté syndicale: les droits collectifs et les droits individuels, Jean BERNIER - Commentaires, Louise MAILHOT, Colette MATTEAU - L'exercice du droit de grève et de lock-out est-il encore possible?, Pierre VERGE - Panel: Secteur public, secteur privé, Norbert RODRIGUE, Réjean LAROUCHE, Ghislain DUFOUR - Le processus de la négociation collective et l'arbitrage obligatoire d'une première convention collective, Jean-Paul DESCHÊNES - Commentaires, Marc LAPOINTE - Le système d'arbitrage de grief est-il désuet?, Jacques DUPONT - Commentaires, Michel DROLET, Robert PAQUET - Le Code de 1964, a-t-il été trahi dans son économie fondamentale?, Fernard MORIN, Marcel PEPIN, Gérard DION, Charles PERREAULT

1 volume, 267 pages - Prix - \$15.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

Québec, P.Q., Canada
G1K 7R4