

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Luc Martineau

Volume 36, numéro 2, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029162ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029162ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Martineau, L. (1981). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(2), 424–429.
<https://doi.org/10.7202/029162ar>

suit de là qu'au plan collectif les fonctionnaires en général sont assimilés à des salariés; comment alors pourrait-il en être autrement des fonctionnaires considérés individuellement?¹⁸

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Ingérence dans la représentation des employés et congédiements illégaux

Le Conseil a accueilli diverses plaintes de pratique déloyale logées par des employées de banque congédiées par leur employeur durant une grève légale.

L'employeur devait démontrer au Conseil qu'il avait non seulement des motifs légitimes pour effectuer ces congédiements, mais qu'aucun sentiment anti-syndical ne le motivait, comme raison véritable et primordiale, ou même seulement comme raison accessoire et ancillaire. En effet, pour le Conseil, il s'agissait en évaluant toute la preuve entourant les événements ayant servi de trame à ces congédiements, de même que la preuve spécifique auxdits congédiements, non pas de juger du bien-fondé des congédiements en tant que mesures disciplinaires ou même du degré de sévérité, mais plutôt de juger s'il y avait animus anti-syndical chez l'employeur.

Après avoir pris en considération tout l'ensemble de la preuve et le déroulement des événements lors de cette grève, le Conseil en est venu à la conclusion qu'il n'était pas convaincu qu'il n'y avait pas eu un sentiment anti-syndical chez cet employeur. Ce dernier, pour la presque totalité des mesures disciplinaires dirigées contre les employées en question, avait allégué comme motifs une conduite répréhensible dont celles-ci auraient fait preuve au cours des semaines précédant ces congédiements et certains gestes agressifs qu'elles auraient posés à l'endroit du personnel ne participant pas à la grève.

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

¹⁸ Dans la décision *The Nova Scotia Government Employees Association and Alexander John Wilson v. The Civil Service Commission of Nova Scotia et al.*, Cour suprême du Canada, le 17 février 1981, le juge en chef Laskin, s'exprimant au nom de la majorité, aux pages 10 *et seq.*, exprime les plus grandes réserves quant au pouvoir de la Couronne de congédier, selon son bon plaisir, un serviteur de l'État. Si ce pouvoir a jamais existé en *common law*, par opposition à la prérogative royale de renvoyer à volonté un membre des forces armées, la Couronne peut y renoncer contractuellement. *A fortiori*, ajouterions-nous quand une loi y pourvoit par l'institution d'un régime de négociation pour la fonction publique. (Fin de la note)

Le contraste entre l'inconsistance des mesures disciplinaires administrées contre des grévistes ayant posé approximativement les mêmes gestes, et la consistance dans le dosage et la synchronisation des mêmes congédiements avec les événements ou l'absence d'événements à la table des négociations, n'a pas été sans peser dans la décision du Conseil à l'effet que l'employeur, par ces congédiements, avait cherché à briser les reins des grévistes afin de les amener à abandonner leur syndicat, ou à les dissuader de continuer à exercer leur droit de participer à une grève non interdite et ce en violation des alinéas 184(3)a)(i) et (vi) du Code.

De plus, le Conseil a décidé qu'en procédant ainsi à ces congédiements et compte tenu des circonstances particulières de cette affaire, l'employeur avait aussi violé le paragraphe 184(1)a) du Code en s'ingérant d'une façon illégale dans la représentation des employés par un syndicat. Les employées congédiées étaient, soit des représentants syndicaux, soit très actifs dans leur syndicat. Encore là, la nature et l'agencement des mesures adoptées, à travers desquelles se sont intercalés ces congédiements ne pouvaient, de l'avis du Conseil, être perçus par les employés en grève autrement que comme une entrave à la représentation de leurs syndicats.

Utilisant les pouvoirs que lui confère l'article 189 du Code, le Conseil en plus d'ordonner la réintégration et l'indemnisation des employées congédiées, a aussi assorti son ordonnance de modalités diverses en regard de la violation particulière par l'employeur du paragraphe 184(1)a) du Code. Ainsi, il a notamment ordonné à certains de ses officiers supérieurs d'assister à des réunions spéciales de tout le personnel des établissements ayant été frappés par cette grève et d'y lire à haute voix un texte préparé à cet effet par le Conseil. Ce texte préciserait que le Conseil avait conclu que l'employeur avait transgressé les prescriptions du Code en congédiant ces employées, qu'il s'engageait à respecter ces dispositions, qu'il reconnaissait le droit intégral des employés à la représentation par leurs syndicats et qu'il ne s'y ingérerait plus à l'avenir.

Lucette Tremblay (représentée par le Syndicat National des employés de commerce et de bureau du Comté de Lapointe C.S.N.) et autres plaignantes et la Banque Royale du Canada, diverses succursales de la région du Saguenay-Lac St-Jean.

Dossiers 745-636 à 39 et 745-661 à 65; motifs de décision communiqués le 4 décembre 1980 (no 279); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, Me Claude H. Foisy, vice-président et M. Jacques Archambault, membre.

RAPPEL DES FAITS

Cette décision fait suite à une autre que le Conseil avait prononcée le 18 juillet 1980 (motifs de décision communiqués le 18 septembre 1980, décision non encore rapportée, numéro 267) et qui concernait le même employeur, une banque à charte, et les mêmes syndicats, trois associations d'employés affiliés à la Centrale des syndicats démocratiques. Dans sa première décision, le Conseil avait décidé qu'il n'était pas opportun d'imposer les modalités d'une première convention collective bien qu'un long conflit de travail affectait six succursales de l'employeur dans la Région du Saguenay-Lac St-Jean (voir à cet effet, du même auteur, dans le dernier numéro de la revue, le résumé de cette décision). À la suite de ce refus du Conseil, les parties réussirent d'elles-mêmes à négocier des premières conventions collectives. Les employés sont retournés au travail et les grèves ont cessé. Cependant, l'employeur refusait toujours de reprendre à son service certaines employées qu'il avait congédiées au cours de ces grèves et dont les congédiements avaient donné lieu au dépôt de plaintes de pratiques déloyales. Ce sont ces plaintes qui n'avaient pas été réglées par les parties qui ont fait l'objet d'un examen par le Conseil et que celui-ci a accueillies dans la décision résumée plus haut.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Un des aspects les plus intéressants au point de vue du droit et sans doute les plus remarquables dans cette affaire concerne le pouvoir réparateur dévolu au Conseil par l'article 189 dans de tels cas. À cause de l'originalité de l'approche rémédialrice que le Conseil a fait montre dans le règlement de ces plaintes de pratique déloyale, nous avons choisi certains extraits pertinents de cette décision qui illustrent bien avec quelle optique de «relations de travail», ce dernier a tenté de rétablir le déséquilibre créé par ces congédiements illégaux (nous avons volontairement omis de ces citations les noms des personnes physiques particulières ayant été mentionnées à l'occasion par le Conseil):

«Nous sommes en présence de parties qui sortent écorchées par une longue lutte. Bien sûr, elles sont parvenues à signer six conventions collectives (nous comprenons que c'est la même, à très peu de choses près). On pourrait croire que les objectifs du Code sont atteints. Loin de là. Le conflit a laissé toute une kyrielle de germes de différends futurs entre les parties patronale et syndicale, entre l'employeur et les employés syndiqués, entre les employés, voire même entre les syndicats et certains syndiqués. Le conflit a laissé un goût amer dans la bouche de plusieurs employés, syndiqués ou pas, de l'employeur et d'une partie de la population témoin de ce conflit, envers le régime de la négociation collective. Pourtant, nous le réitérons, c'est le régime que le Parlement canadien privilégie.

Une banque a des clients. Bien qu'avec respect, le Conseil ne soit pas d'accord avec les termes utilisés par certains juges de la Cour Supérieure dans les ordonnances d'injonction ou des condamnations pour outrage au tribunal à l'effet qu'une banque est un service public, il n'en reste pas moins que le commerce auquel elle s'adonne, veut que plusieurs membres du public y viennent quotidiennement. Ils ont été incommodés par la lutte que se livraient les parties. Dans leur exaspération devant la tactique permise de la Banque d'opérer ses succursales en grève, les employés grévistes, y compris les congédiés, ont, comme nous le disions, sans doute dépassé les normes de leur conduite et de leur parler en temps normal. Les grévistes ne doivent quand même pas oublier que le succès commercial de la Banque, qui repose sur cette partie du public que sont ses clients et clientes faisant affaires avec elle, est le gage de la continuation de leur carrière avec cette entreprise.

Le Conseil ne peut qu'espérer que le public de la région du Saguenay, et plus particulièrement les clients de la Banque, comprendront et apprécieront que les désordres qui ont pu les affecter durant ce conflit, étaient le fruit d'une lutte acerbe entre une entreprise commerciale très importante mais néophyte en relations ouvrières, et un groupe d'employés très nouvellement syndiqués. Ce public et ces clients ont un rôle à jouer dans la reprise des rapports normaux entre les agents négociateurs impliqués et leurs membres, et la Banque. Leur compréhension et leur entendement que ce conflit est terminé, ne peut qu'étayer la confiance que le Parlement canadien a dans le régime de la négociation collective.

En plus, il y a ces personnes congédiées. Disons, en passant, qu'il est significatif du pourrissement des relations entre les parties et de leur incapacité de dialoguer, qu'elles ont tout réglé dans le conflit industriel qui les opposait, sauf ces congédiements et quelques autres mesures disciplinaires. Elles s'en sont lavées les mains, bien fières, semble-t-il, de laisser cette tâche au Conseil.

(...)

Reste la violation de l'article 184(1).

Suite à leur décision d'opter pour le régime de la négociation collective pour établir et maintenir leurs conditions de travail, ces congédiements ont ébranlé la foi des employés dans la valeur et l'intégrité de la représentation par le syndicat de leur choix. Comment réparer ce tort considérable?

Il ne fait aucun doute que dans les mois qui viennent, les employés et la Banque auront à régler une foule de problèmes ancillaires et conséquents à l'installation d'un tout nouveau régime dans leurs relations de travail quotidiennes. Ces problèmes, dans ce cas-ci, seront compliqués par des secousses inévitables découlant de l'âpre bataille qu'on vient de se livrer. Les employés dans les unités de négociation, devront, pour s'assurer de mener à bien l'administration de leurs nouvelles obligations et de leurs nouveaux droits compter non seulement sur leurs propres moyens, mais sur les conseils assidus et les services avisés de leurs syndicats. Mais, à la base, tout ceci repose sur la confiance dans le droit à la représentation syndicale qu'ils avaient choisie librement, et confiance dans l'efficacité et l'intégrité de cette représentation syndicale.

Comme nous le disions plus haut, cette confiance a été sérieusement ébranlée par les congédiements effectués illégalement par la Banque.

Les syndicats accrédités auront une délicate et lourde tâche à accomplir afin d'assainir les relations, installer le nouveau régime et administrer la convention collective dans le respect de l'harmonie et de l'ordre que la Partie V du Code cherche à établir. Pour ce faire, ils ont besoin de la confiance des employés dans la représentation qu'ils feront de leurs intérêts, droits et obligations.

De son côté, la Banque aurait intérêt à se mettre à l'heure du temps en relations ouvrières. Le Parlement désire que les employés, même de banque, aient la plus complète liberté d'opter pour le régime de la négociation collective et de prendre l'agent négociateur de leur choix, et que cet agent négociateur ne se voie pas miné par des gestes susceptibles, comme par les congédiements dans les cas sous instance, d'amener la désaffection des employés.

Bien sûr, le Conseil, pour «assurer la réalisation des objectifs de la /V^e/ Partie du Code» (article 189), peut ordonner à la Banque, pour réparer le tort prohibé par l'article 184(1)(a) du Code, de se conformer à l'avenir aux prescriptions de cet article, et il l'ordonne, selon les pouvoirs stipulés dans le préambule de l'article 189.

Mais cela n'est pas suffisant dans les circonstances entourant les cas sous étude. Le Conseil croit et vient à la conclusion qu'afin de «remédier ou de parer à toute conséquence défavorable à la réalisation des objectifs» de la Partie V du Code, que peuvent avoir eu les congédiements effectués par la Banque sur la représentation des employés par leurs syndicats, il lui faut ajouter un train de mesures réparatrices spéciales.

Il importe d'effacer de l'esprit des employés toute perception implantée par ces congédiements que la Banque Royale du Canada interférait dans leur représentation par leurs syndicats.

Mais la Banque est constituée, pour eux, d'officiers supérieurs dont la plupart leur sont inconnus. Dans leur esprit, à l'égard des congédiements, la Banque, s'identifie à ceux de ses officiers qui ont participé aux actes de congédiements ou qui y ont été mêlés, à leur connaissance personnelle.

Le Conseil croit que ces mêmes officiers doivent maintenant poser les gestes concrets et nécessaires pour réparer la conséquence défavorable à la réalisation des objectifs de saines relations ouvrières que nous venons de souligner.

Dans les circonstances que nous connaissons (lettre du 14 janvier 1980), M. P., directeur, service du personnel, Québec, s'est associé aux congédiements dans l'esprit non seulement des compagnes des employées congédiées dans leurs succursales propres, mais dans l'esprit de tous les employés des six succursales.

Les audiences publiques ont également permis aux employés de connaître le rôle joué par M. C. dans ces congédiements. On se souviendra que M. C. a expliqué le mécanisme bicéphale de lignes d'autorités que devaient suivre les directeurs de succursale, selon qu'il s'agissait d'administration et de problèmes du personnel (vers les autorités pour la région Québec) ou qu'il s'agissait de problèmes de discipline (vers lui-même et ses supérieurs, au siège social).

Enfin, les avis de congédiement eux-mêmes, ont tous été signés par le directeur de la succursale où l'employée congédiée travaillait.

Dans les quinze (15) jours de la date de cette décision, Messieurs P. et C. assisteront dans chacune des six succursales à une réunion de tout le personnel, y compris les cadres exclus de l'unité de négociation. La présence à cette réunion ne sera pas facultative. Le Conseil transmettra à la Banque en même temps que ces motifs de décision, un texte qui devra être lu, sans plus ni moins, par le directeur de la succursale, M. P ou M. C., aux employés ainsi réunis.

La Banque prendra soin d'aviser M. A.P. du jour, du lieu et de l'heure de chacune des six réunions, puisque le Conseil l'instruit d'y assister sans faute.

Pourquoi cette réunion devra-t-elle être tenue dans les succursales où aucun congédiement n'est intervenu? Parce que les employés y oeuvrant ont, par ces mêmes congédiements, été tout autant affectés dans leur droit à la représentation par leur syndicat que ceux des autres succursales.

Dans le cas de la succursale St-Dominique à Jonquière, M. L., s'il en est encore le directeur, recevra un texte supplémentaire qui sera lu par lui-même, sans plus ni moins, en sus et immédiatement après celui dont état est fait ci-haut.

Dans ces déclarations, la Banque fera état que le Conseil a conclu qu'elle avait transgressé les prescriptions du Code en congédiant ces employées et elle s'engagera à les respecter à l'avenir. De plus, elle déclarera qu'elle reconnaît le droit intégral des employés à la représentation par leurs syndicats et qu'elle ne s'y ingérera plus à l'avenir.

Le Conseil cherche ainsi, en vertu du dernier paragraphe de l'article 189 du Code, à réparer le dommage causé à l'intégrité de la représentation des employés par leurs syndicats (sic) afin que dans le futur, de saines relations ouvrières administrées du côté syndical, par des agents négociateurs jouissant de la confiance de leurs membres et des membres des unités de négociation, puissent s'établir et se maintenir, pour le bien de la paix industrielle dans cette entreprise.

Ce serait une erreur grossière que de percevoir ces mesures comme des punitions. Le Conseil répète que ce n'est pas là leur nature ni leur but. Il s'agit de rétablir un climat susceptible de favoriser les objectifs visés par le Code canadien du travail.

Le texte intégral des déclarations en question, et qui font partie intégrante de la présente décision, ne sera distribué aux syndicats et aux média d'information (sur demande dans leur cas), qu'après l'expiration des quinze (15) jours prévus comme délai pour l'accomplissement des différentes mesures ordonnées.

Pourquoi les média d'information? Ils ont pris grand intérêt à toutes les péripéties de ce long conflit. C'était leur droit le plus strict. Le Conseil croit que, s'ils sont intéressés, ils doivent avoir une conception claire et complète des remèdes proposés par lui dans cette cause qui s'est déroulée dans leur région.

Enfin, une copie des présents motifs de décision sera mise à la disposition des employés par la Banque, dans chacune des six succursales pendant une période d'un mois, afin qu'ils puissent en prendre connaissance, en dehors des heures de travail, s'ils le désirent.»

(Extraits pp. 74-81)

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} novembre 1980 — 28 février 1981

Alberta

The Labour Relations Act (*Loi sur les relations du travail*) Projet de loi n° 79; sanctionné: 27/11/80

Cette loi est une refonte des dispositions de l'Alberta Labour Act (Loi de l'Alberta sur le travail) ayant trait aux relations de travail, et apporte certaines modifications en conséquence de la refonte, telles que la création d'une commission des relations de travail.

The Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) Projet de loi n° 80; sanctionné: 27/11/80

Cette loi est une révision des parties 1 à 3 de l'Alberta Labour Act (Loi de l'Alberta sur le travail). On y retrouve des dispositions concernant les conditions minimales d'emploi telles que la durée du travail, les jours fériés payés, le congé de maternité et le paiement du salaire. Le directeur des normes du travail est maintenant responsable de la mise en application de cette loi. Enfin, les taux minimum de rémunération doivent être fixés par règlement du Lieutenant-Gouverneur en Conseil.

Workers' Compensation Amendment Act, 1980 (*Loi de 1980 modifiant la Loi sur les accidents du travail*) Projet de loi n° 93; sanctionné: 27/11/80
La loi prévoit, à compter du 1^{er} janvier 1981, une augmentation des pensions, des allocations ainsi que du maximum des gains assurables qui passe de 18 250\$ à 22 000\$ par année.

* Cette chronique a été préparée par Nicole MARCHAND, chef, Michel GAUVIN et Jeffrey LAWRENCE, agents de recherche, Analyse de la législation, Travail Canada.