

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Daniel Lavery

Volume 37, numéro 3, 1982

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029286ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029286ar>

[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

Lavery, D. (1982). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(3), 684–696.
<https://doi.org/10.7202/029286ar>

Résumé de l'article

Saisi d'une requête en accréditation visant les employés de bureau d'un employeur oeuvrant dans une localité précise, le Conseil a décidé d'élargir l'unité proposée de façon à inclure tous les employés de bureau de la province à l'emploi de cette entreprise. Ce faisant, il a expliqué les raisons pour lesquelles la règle de l'ultra petita ne pouvait lui être opposée et la politique qu'il entendait suivre relativement aux avis à être donnés aux parties et aux employés lorsqu'il agit de la sorte.

Union des employés de transport local et industries diverses, local 931 et B.D.C. Limitée, Montréal (Québec).

Dossier 555-1330; décision du 6 mars 1981 (no 302); Panel du Conseil: Me Claude Foisy, Vice-président, Monsieur Jacques Archambault et Me Nicole Kean, Membres.

Decisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

L'unité d'accréditation appropriée et la règle de «l'ultra petita»

Saisi d'une requête en accréditation visant les employés de bureau d'un employeur oeuvrant dans une localité précise, le Conseil a décidé d'élargir l'unité proposée de façon à inclure tous les employés de bureau de la province à l'emploi de cette entreprise. Ce faisant, il a expliqué les raisons pour lesquelles la règle de l'ultra petita ne pouvait lui être opposée et la politique qu'il entendait suivre relativement aux avis à être donnés aux parties et aux employés lorsqu'il agit de la sorte.

Union des employés de transport local et industries diverses, local 931 et B.D.C. Limitée, Montréal (Québec).

Dossier 555-1330; décision du 6 mars 1981 (no 302); Panel du Conseil: Me Claude Foisy, Vice-président, Monsieur Jacques Archambault et Me Nicole Kean, Membres.

FAITS SAILLANTS

Le 28 janvier 1980, l'Union présenta une requête en accréditation aux fins d'être déclarée agent négociateur de:

«Tous les employés de bureau et les répartiteurs à l'exclusion de ceux automatiquement exclus par le Code du travail à l'emploi de la compagnie à Montréal.»

L'unité ainsi décrite visait approximativement 29 personnes. Le Conseil en avisa l'employeur, lui demanda de fournir une liste de tous ses employés et d'afficher la requête, conformément à l'article 13(2) des Règlements, aux endroits où les employés visés par la requête ont le plus de chance d'en prendre connaissance. Ladite requête fut affichée au bureau de B.D.C. Limitée à Montréal.

Le 14 janvier 1980, l'employeur fit parvenir sa réponse et la liste des employés demandée. Il soumit que seulement 18 employés visés par les requêtes pouvaient être inclus dans l'unité recherchée alors que les autres employés n'étaient pas, soit des employés de bureau, soit des employés au sens du Code, ou étaient soit des employés ne travaillant pas à Montréal, soit des employés exerçant des fonctions confidentielles. La liste d'employés indiquait cependant qu'il existait à Dorval un poste de réceptionniste-clerc et clerc-temps partiel ainsi qu'un poste de réceptionniste à Sherbrooke, Trois-Rivières et différents employés cléricaux à Québec et Chicoutimi. Le 2 avril 1980, le procureur de l'Union indiqua clairement qu'il entendait couvrir les postes de réceptionniste-clerc et clerc-temps partiel de Dorval par sa requête. Il mentionnait cependant que les employés de Trois-Rivières, Québec, Sherbrooke et Chicoutimi n'étaient pas visés.

* Cette chronique a été rédigée par Daniel LAVERY, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.

Suite à la réception du rapport de l'agent enquêteur du Conseil, l'employeur, le 23 juin 1980, s'opposa à la modification de l'unité recherchée par l'union au motif que l'inclusion des employés de bureau de Dorval avait pour effet de faire de l'unité une unité gobe-tout, ce qui n'était pas l'objet de la requête originale. Le 19 septembre 1980, le Conseil écrivait aux parties et accordait aux représentations de l'employeur concernant l'exclusion de certains postes de l'unité des employés de bureau. Il indiquait, d'autre part, que les employés de bureau de toutes les autres succursales de l'employeur, soit Sherbrooke, Chicoutimi, Trois-Rivières et Québec, devraient faire partie de l'unité recherchée par le syndicat. Le Conseil demanda, par conséquent, à l'employeur des renseignements supplémentaires ainsi qu'un organigramme de ses installations à travers la province afin qu'il puisse apprécier, s'il y a lieu, lors de la détermination de l'unité appropriée, l'opportunité d'inclure les autres employés de bureau travaillant pour l'employeur dans la province de Québec. Le Conseil ordonnait par la même occasion à l'employeur d'afficher dans toutes ses succursales et bureaux situés au Québec, copie de la requête en accréditation de même qu'avis de son intention d'élargir l'unité afin que les employés soient mis au courant de leur inclusion éventuelle et possible dans l'unité d'accréditation.

Le 10 octobre 1980, l'employeur faisait parvenir les renseignements additionnels demandés par le Conseil et ce dernier constatait que subséquemment au dépôt de la demande d'accréditation au mois de janvier, l'employeur avait ouvert de nouvelles succursales à St-Jérôme, Granby, Drummondville et Chicoutimi. En outre, l'employeur assurait le Conseil que la demande d'accréditation avait été affichée dans toutes ses succursales du Québec et que tous les employés avaient été avisés de leur inclusion possible dans une unité d'accréditation élargie. L'employeur soumettait également son opposition à la modification de l'unité originale en ces termes:

«Nous désirons indiquer respectueusement que nous ne croyons pas qu'une telle unité serait appropriée. (...) Nous croyons qu'une telle unité n'a jamais été envisagée par la requête initiale qui, au contraire, se limitait à Montréal. (...) le résultat serait une unité entièrement différente de celle originellement identifiée et recherchée par le syndicat.»¹

QUESTIONS SOULEVÉES

Lorsqu'à l'occasion d'une requête en accréditation, le Conseil juge que l'unité proposée par l'Union ne semble pas appropriée parce que restreinte à une seule localité ou à une aire géographique trop petite et qu'il y aurait lieu d'étendre cette dernière de façon à couvrir tout le territoire d'une province, le Conseil est-il lié par la règle de l'*ultra petita* ou, au contraire, a-t-il le pouvoir de déterminer une unité qui serait différente de celle proposée? Le cas échéant, dans quelles circonstances le Conseil devra-t-il aviser les employés qui, en raison de l'agrandissement de l'aire géographique de l'unité, seront éventuellement inclus dans l'unité ainsi redéfinie? Le caractère majoritaire du syndicat doit-il alors se vérifier dans l'unité originale restreinte proposée dans la requête ou plutôt dans l'unité telle qu'agrandie par le Conseil?

¹ La présente décision, page 7.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

La règle de l'*ultra petita*

En raison du rôle actif que doit jouer le Conseil lors d'une requête en accréditation et l'importance de la détermination de l'unité d'accréditation appropriée pouvant affecter le sort des négociations ultérieures avec l'employeur, la notion de l'*ultra petita*, codifiée à l'article 468 du Code de procédure civile ne peut le lier:

*« Cette notion juridique (l'**ultra petita**) est indicative de la nature essentiellement privée du litige soumis au juge de droit commun agissant en matière civile et le rôle passif du tribunal siégeant dans un conflit de nature privée. (...) »*

En ce qui a trait à l'administration du Code en matière d'accréditation, il est clair (...) que le rôle du Conseil est tout autre et ne peut être passif. (...) »

En vertu des articles 117, 118, 125, 126, 130, 131 et 132, il est clair que le Conseil a le pouvoir de déterminer l'unité habile à négocier, que sa décision soit à l'effet d'élargir ou de rétrécir l'unité proposée. Il n'y a pas, à ce chapitre, de restrictions dans l'exercice de notre discrétion, si ce n'est celles que nous imposent les objectifs de relations du travail envisagés par le Code et les règles de justice naturelle. (...) »

*L'**ultra petita** s'applique dans un contexte conflictuel. (...) En matière d'accréditation, il n'y a pas de relation demandeur-défendeur. Il y a des employés qui demandent au Conseil de sanctionner leur désir exprimé de négocier collectivement. L'employeur, à moins que le Code ne soit modifié, ne peut d'aucune façon contester ce désir. Également, sur l'aspect de la détermination de l'unité, il n'y a pas de demandeur-défendeur. Il y a deux parties qui demandent au Conseil de définir l'unité qui sera propre à assurer un climat de saines relations de travail. D'ailleurs, un des critères importants retenu dans la détermination de l'unité est celui de la paix industrielle. Dans ce contexte, il est paradoxal que l'une des parties demande au Conseil de se limiter au libellé de la demande. Le syndicat qui présente la requête est rarement dans une position où il peut connaître la structure administrative de l'employeur.»²*

Notons également que la nature même du Conseil, soit celle d'un tribunal administratif, est un autre élément au soutien de la position qu'il adopte ici. Ce dernier n'exerce en effet des fonctions judiciaires que de façon ancillaire ou incidente à l'exercice de ses fonctions administratives premières³. Il n'est pas appelé à appliquer une norme de droit pré-établie à une situation de faits mais plutôt, comme l'indiquait le Comité judiciaire du Conseil privé dans l'affaire *John East Iron Works Limited...*

² La présente décision, pages 15, 16 et 17.

³ Voir à cet effet, *Labour Relations Board of Saskatchewan c. John East Iron Works Ltd.* (1949) A.C. 134; *TOMKO c. Labour Relations Board (N.E.)* (1977) 1 R.C.S. 112; *Lucien Tremblay et la Commission des relations du travail du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec* (1967) R.C.S. 697; *Canadian Union of Public Employees, Local 963 c. New Brunswick Liquor Commission* (1979) 26 N.R. 341 et *Re Residential Tenancies Act of Ontario* (1981) 37 N.R. 158, page 176, concernant la nature des tribunaux administratifs, dont font évidemment partie les conseils de relations du travail et les éléments qui les distinguent des tribunaux judiciaires.

à trancher des litiges... “(...) Not merely [by applying] legal principles to ascertained facts but by consideration of *policy* also.”⁴ L’exercice de ces fonctions purement administratives se caractérise donc par la discrétion dont il jouit lors de sa prise de décision et par le fait que le critère qui soutend cette dernière réside non pas dans l’application d’une norme de droit mais dans les exigences d’une politique globale de saines relations de travail guidant l’exercice de cette discrétion. Cette caractéristique est le mieux mise en évidence, par exemple, dans le cas de la détermination des unités d’accréditation appropriées ou lors de l’élaboration de redressements au cas de pratiques de travail interdites. De même, soulignons les pouvoirs d’enquête⁵ et de médiation⁶ dont il jouit qui le démarquent davantage encore des tribunaux traditionnels et du rôle passif de ces derniers siégeant dans des litiges de nature privée. Dans ce contexte, on comprend que l’exercice des pouvoirs discrétionnaires du Conseil ne peut être limité par l’application d’une règle, telle que celle de l’*ultra petita*, développée dans un cadre institutionnel tout à fait différent de celui des tribunaux administratifs⁷.

Les avis et la computation des effectifs

Dans la présente instance, les parties et tous les employés ont été avisés de la requête et de l’intention du Conseil d’élargir l’unité d’accréditation. Le Conseil élabore ainsi sa politique relative aux avis mentionnés aux articles 13 et 18 des Règlements du Conseil (D.O.R.S. 78-499) lorsqu’il se propose d’élargir l’unité d’accréditation visée par la requête: (1) À l’occasion du dépôt d’une requête en accréditation, les articles 13 à 18 du Règlement obligent le Conseil à donner avis aux parties, soit le syndicat, l’employeur et les employés visés par la requête. (2) Si le Conseil juge que l’unité proposée n’est pas appropriée et qu’il y a lieu de l’élargir, le Conseil n’aviserait pas les parties lorsque la nature de la requête n’est pas modifiée par l’addition d’autres employés à moins que la portée des modifications envisagées soit suffisamment différente et qu’il y ait lieu alors de permettre que soient soumises des représentations avant que ne soit déterminée l’unité. (3) Le Conseil n’aviserait pas non plus les employés qui seraient ainsi ajoutés à l’unité élargie à moins que leur addition ait une influence sur le caractère majoritaire de l’union. L’aire dans laquelle le caractère majoritaire de cette dernière sera vérifiée sera la suivante:

«Dans les cas où le Conseil déterminera que l’unité habile à négocier est substantiellement plus grande que celle proposée et qu’il y a lieu de retenir la date du dépôt de la requête comme la date à laquelle il doit vérifier le désir des employés, il vérifiera si le syndicat est majoritaire dans l’unité agrandie telle qu’elle existait à la date dudit dépôt.»⁸

4 *John East Iron Works Limited, Id.*, page 149.

5 *Code canadien du travail*, a. 118.

6 Article 188(1b) du *Code canadien du travail* au cas de plaintes de pratiques déloyales.

7 À l’occasion d’attaques sur la constitutionnalité, par rapport à l’article 96 de l’A.A.N.B. (1867), de certains pouvoirs exercés par les Commissions et Conseils de relations du travail dont les membres étaient nommés par les provinces, les tribunaux mirent en effet l’accent sur le *contexte institutionnel* particulier dans lequel s’exercent ces pouvoirs et validèrent ces derniers. Voir à cet effet, *supra*, No 3, et pour un raisonnement “a contrario”, l’affaire *Le Procureur général du Québec c. Farrah* (1978) 2 R.C.S. 638. Pour un exemple récent de ce raisonnement dans une affaire originant du Québec, voir *Le Procureur général du Québec c. Progress Brand Clothes Inc.*, (1979) C.A. 326.

8 La présente décision, page 20.

(4) Quant aux employés qui ont été embauchés après la date du dépôt et, partant, après la date de la vérification du caractère majoritaire du syndicat dans l'unité agrandie telle qu'elle existait à la date de la demande en accréditation, le Conseil ne tiendra pas compte de leur désir même si ces employés sont compris dans la portée intentionnelle de l'unité. (5) Si le Conseil constate que le syndicat, en raison de l'élargissement de l'unité, n'est plus majoritaire à la date du dépôt, ou à toute autre date qu'il retiendra (article 126c) du Code), mais possède une représentativité de plus de 35%, il devra, si la demande vise un groupe qui n'est pas déjà représenté, tenir un scrutin en vertu de l'article 127(2) du Code. À ce moment, tous les employés de l'employeur à la date d'éligibilité et compris dans l'unité déterminée habile à négocier par le Conseil seront consultés. À l'inverse, si le syndicat a conservé son caractère majoritaire en dépit de l'élargissement de l'unité telle qu'elle existait au moment du dépôt de la requête, le Conseil accréditera sur le champ sans donner d'avis aux employés ainsi inclus dans l'unité agrandie.

Dans la présente instance, le Conseil ayant constaté qu'en dépit de l'élargissement de l'unité, le syndicat avait conservé son caractère majoritaire dans l'unité agrandie telle qu'elle existait au moment du dépôt de la demande, accrédite le syndicat pour tous les employés de bureau de la compagnie dans la province de Québec.

L'élargissement de l'unité et les droits des nouveaux employés

Le Conseil a étudié pour la première fois le problème découlant de l'ajout d'un groupe d'employés, lors d'une requête en révision, à une unité existante pour laquelle une convention collective a déjà été conclue et est en vigueur. Il a déterminé que ce dernier est lié par la convention collective et que le syndicat ne peut, par conséquent, entamer pour ce dernier le processus menant à l'acquisition du droit de grève dès son inclusion à l'unité, mais uniquement à l'arrivée des périodes prévues à l'article 147 du Code pour l'envoi d'une mise en demeure de négocier.

Premier Cable Systems Limited, requérant, et International Brotherhood of Electrical Workers, Local 213, intimés.

Dossier 725-99; décision du 30 septembre 1981 (no 336); Panel du Conseil: Me Claude H. Foisy, Vice-président, et Messieurs Hugh R. Jamieson et Lorne E. Shaffer, Membres.

FAITS SAILLANTS

Le syndicat fut accrédité en 1975 pour représenter un groupe de techniciens oeuvrant dans différentes localités de la Colombie-Britannique à l'emploi de la compagnie. Il présenta, par la suite, une série de requêtes en révision en vertu de l'article 119 du Code en vue d'élargir le champ de l'unité d'accréditation et d'englober de nouvelles fonctions. Une première demande à cet effet fut accueillie par le Conseil le 3 mai 1979, le syndicat représentant dorénavant, en outre des techniciens, les employés exerçant des fonctions de coordinateur de projets.

Une seconde requête en ce sens fut rejetée par le Conseil en date du 27 novembre 1980. Ce dernier s'en expliquait ainsi dans une lettre-décision:

"The question of the employer's administrative efficiency as well as industrial stability must be weighed against the rights of the employees. The union has

*now gone beyond the technical or craft type unit for which it was originally certified. It is asking us to fragment compact industrial structures to an extent that we would surely refuse in the normal certification process.*⁹

Le Conseil concluait que, vu le caractère fortement intégré des structures administratives de l'entreprise, il ne pouvait dissocier les fonctions visées par la requête de l'ensemble dont elle faisait partie. Il exprima l'opinion que l'unité appropriée devrait englober tous les employés de l'employeur à l'exclusion des personnes participant à la direction ou exerçant des fonctions confidentielles.

Le Syndicat en prit bonne note et présenta enfin une nouvelle requête en revision, laquelle fut accueillie par le Conseil le 18 mars 1981. Il se voyait reconnaître l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'entreprise à l'exclusion du personnel de direction et des représentants de vente. L'effet de ce nouvel amendement au certificat d'accréditation est décrit comme suit par le Conseil:

*"The amendment meant that some twenty-one 'inside' workers were being added to the existing unit of twenty-two 'outside' workers. At that time, the outside workers were affected by a collective agreement effective from January 1, 1980 until December 31, 1981."*¹⁰

L'ajout de vingt-un nouveaux employés à une unité composée de salariés exerçant des fonctions différentes de celles de ces derniers et pour lesquels une convention collective venait à peine d'être conclue posa certains problèmes. La décision du Conseil signifiait en effet que les parties devaient à nouveau négocier. Les discussions portèrent ainsi, en premier lieu, sur la détermination des dispositions de la convention collective qui seraient, par extension, rendues applicables au nouveau groupe. Un différend surgit cependant et le syndicat obtint, au mois de juin 1981, la nomination d'un conciliateur. Les événements se précipitèrent par la suite. Au cours du mois d'août, tous les employés de l'unité ne se présentèrent pas à l'ouvrage durant trois jours et le syndicat institua, en outre, un boycottage du temps supplémentaire.

Le 26 août, l'employeur intenta des procédures en vertu de l'article 182 du Code alléguant que les agissements du syndicat contrevenaient à l'article 180, mais l'audition de cette affaire, fixée pour le 2 septembre 1981, fut ajournée *sine die* lorsque les parties en vinrent à une entente sous les auspices d'un agent de relations du travail du Conseil. Les débrayages reprirent cependant de plus belle et des lignes de piquetage furent érigées les 15, 16 et 17 septembre suite à la décision du Ministre, le 3 septembre 1981, après réception du rapport du conciliateur, de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ou de commission de conciliation (article 164(1) (a) et (b) du Code).

L'employeur requit alors du Conseil la tenue de toute urgence d'une audition en vue que soit statué sur la demande qu'il avait formulée antérieurement en vertu de l'article 182 du Code. Cette dernière eut lieu le 17 septembre 1981 et une ordonnance enjoignant le retour au travail fut émise le jour même, les motifs au soutien de cette décision devant être rédigés ultérieurement.

⁹ La présente décision, page 2.

¹⁰ La présente décision, page 3.

QUESTIONS SOULEVÉES

Lorsque à l'occasion d'une requête en revision, le Conseil effectue un amendement substantiel à un certificat d'accréditation, les nouveaux employés ainsi ajoutés sont-ils liés par la convention collective en vigueur dans cette unité? Le cas échéant, puisqu'il est inévitable que l'une ou l'autre des parties suggère des modifications à la convention propres à l'adapter aux particularités des fonctions des nouveaux arrivants, comment peuvent-elles résoudre un différend se soulevant sur de telles questions? Peuvent-elles recourir au droit de grève ou de lock-out?

C'est dans la réponse à ces questions que se trouve la solution à la détermination de la légalité des arrêts de travail survenus au cours du mois d'août.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Avant d'aborder le vif du sujet, le Conseil rappelle, en premier lieu, qu'en vue d'assurer la stabilité des relations de travail et la paix industrielle, le législateur a expressément restreint au Code, lorsqu'une convention collective est en vigueur, la possibilité, pour un syndicat rival de déplacer le syndicat en place en réglementant la période «ouverte» au cours de laquelle une requête en accréditation peut être déposée (article 124(2) et (3) du Code). Il en est de même de la période au cours de laquelle les employés de l'unité peuvent présenter une requête en révocation (article 137(2) et 138(2) du Code). Ce qui ne veut pas dire pour autant que le Conseil ne peut être saisi, même en période «fermée», d'une requête en revision en vertu de l'article 119, lorsqu'elle s'avère nécessaire aux fins de préserver le maintien d'une relation employeur-employés significative et contemporaine de l'évolution de la situation des parties¹¹.

Les nouveaux employés sont liés par la convention collective

Le Conseil, sous la plume de Monsieur Hugh R. Jamieson, énonce ainsi les raisons au soutien de cette conclusion. En effet, le groupe des nouveaux employés ne constitue pas, en soi, une unité appropriée comme le serait, par exemple, une unité universelle des employés d'un employeur, de sorte qu'il ne saurait s'attendre à acquérir, par le biais de l'article 119, les mêmes droits que s'il avait été accrédité, lors de la présentation, en période «ouverte» d'une requête en vertu des articles 124, 125 et 126 du Code.

Étant lié par la convention collective en vigueur, le syndicat ne peut, par conséquent, entamer pour ce groupe le processus menant à l'acquisition du droit de grève dès son inclusion à l'unité, mais uniquement à l'arrivée des périodes prévues à l'article 147 du Code pour l'envoi d'une mise en demeure de négocier:

“On their conclusion in the bargaining unit, the employees are immediately affected by the collective agreement. (...) The fact that they are part of a bargaining unit affected by a collective agreement negates the union's right to

¹¹ Voir, concernant le caractère dynamique du certificat d'accréditation et du rôle, à cet égard, de la requête en revision, les affaires suivantes: *Canadian National Railways* (employees of the Regional Comptroller), 9 di 20; [1975] 1 Can. L.R.B.R. 327; 75 C.L.L.C. 16,158; *British Columbia Telephone Company*, 38 di 14; [1979] 3 Can. L.R.B.R. 350 et *Teleglobe Canada*, 32 di 270; [1979] 3 Can. L.R.B.R. 86; 80 C.L.L.C. 16,025.

serve notice requiring the employer to commence collective bargaining under Section 146. The right to serve notice now lies in Section 147 and is, of course, dependent upon the term of the collective agreement. The service of notice to commence bargaining under Section 146 or 147 is a prerequisite contemplated by Section 180. In its absence, the right to strike or lockout cannot be attained."¹²

Ce serait, d'autre part, mettre en péril la stabilité des relations du travail que de reconnaître, dans une même unité le droit de recourir à la grève à un groupe nouvellement ajouté, alors que celui des employés qui en faisait partie, ne pourrait se prévaloir de ce moyen uniquement qu'au terme de la convention collective, une fois les conditions de l'article 180 du Code remplies.

Comment les parties doivent-elles alors résoudre leur différend susceptible de surgir à l'occasion de l'adaptation de la convention collective aux besoins des nouveaux arrivants?

Le règlement des différends

Certes, la convention collective en vigueur est susceptible, au départ, de régler, par extension, un bon nombre de questions relatives aux conditions de travail des nouveaux arrivants. Quant au reste, le Conseil énonce sa position comme suit:

*"The practical realities of the situation dictate that 'bargaining' in some form take place as it did in this case. The union and the employer tentatively agreed on most provisions and there was little, except money issues left. This particular agreement was styled for craft or technical functions rather than administrative. There were obviously provisions that were never contemplated nor suitable to be extended to the newly added employees. Adjustments have to be made and included in an addendum to the agreement. There are certainly some differences related to the application or interpretation of some provisions that would be resolvable through the arbitration mechanism of the agreement or the Code. But, (...) differences arising from items which are not included in the agreement, the most obvious being a wage rate for a given classification, are only resolvable through arbitration if the parties so agree. To say otherwise would be to impose 'binding interest arbitration' in an area in which it is not contemplated by the Code, that is in determination of conditions of employment. In the absence of agreement, resolution of such matters must await the appropriate time for revision of the collective agreement. Existing conditions such as wage rates would have to prevail until that time."*¹³

La légalité des arrêts de travail

Appliquant les principes énoncés ci-dessus à la présente affaire, le Conseil conclut à l'illégalité des arrêts de travail des employés faisant partie du nouveau groupe ajouté à l'unité. Indépendamment de la légalité des piquets de grève que ces derniers

¹² La présente décision, page 14.

¹³ La présente décision, page 16. Cette position diffère quelque peu de celle adoptée par le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique: voir *W.G. McMahon Limited and Miscellaneous Workers, Wholesale and Retail Delivery Drivers and Helpers Union*, Local 351 [1978] 2 Can. L.R.B.R. 222.

avaient institués, le Conseil conclut également à l'illégalité des arrêts de travail des employés faisant partie du groupe déjà compris dans l'unité¹⁴.

L'obligation de négociier de bonne foi

Le Conseil a accueilli une plainte de pratique déloyale logée en vertu de l'article 148(a) du Code. Il a énoncé que l'obligation de négociier de bonne foi s'applique non seulement depuis l'envoi d'une mise en demeure de négociier collectivement et durant toute la période précédant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, mais également au-delà de cette dernière après que l'une des parties ait eu recours aux moyens de sanction économique prévus par le Code et jusqu'à ce que le conflit soit résolu. À défaut d'une telle obligation, la grève ou le lock-out perdrait toute signification et se solderait par la «mort» de l'une des parties contrairement aux buts que poursuivait le législateur lorsqu'il a reconnu au Code ces moyens de pression.

Le Conseil a également rappelé que le statut des employés participant à une grève était protégé par le Code et que ces derniers avaient le droit d'être rappelés au travail, selon l'ordre d'ancienneté ou autrement, lorsque la situation économique de l'employeur le permet, même si pour cela ils doivent déplacer tout ou partie des employés engagés durant la grève.

International Association of Machinists and Aerospace Workers, local 2413, plaignant, and General Aviation Services Limited, intimés.

Dossier 745-1182; décision du 2 juin 1982 (no 385); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Président, et Messieurs James D. Abson et Hugh R. Jamieson, Membres.

FAITS SAILLANTS

L'union était accréditée depuis 1966 pour représenter les employés de la compagnie intimée et avait conclu avec cette dernière plusieurs conventions collectives dont la dernière venait à échéance le 30 juin 1981.

Le coup d'envoi pour le renouvellement de la convention fut donné par l'union, le 16 janvier 1981, lorsqu'elle formula ses demandes, suite à l'envoi d'un avis de négociier, au cours d'une première rencontre entre les parties. L'employeur rejeta en bloc les revendications syndicales et riposta, le 5 août 1981, par l'offre d'une série de 55 amendements à la dernière convention collective et des coupures sévères dans les conditions salariales. L'employeur avait, en effet, fait part à l'union, avant le début des négociations, des difficultés économiques qu'il éprouvait et de la possibilité de la perte de l'un de ses clients les plus importants mettant en péril la survie même de l'entreprise.

L'union ne se dit pas convaincue et demanda la nomination d'un conciliateur qui eut lieu le 17 août 1981. Par le ministère de ce dernier, les parties échangèrent pendant quelques mois plusieurs propositions, l'employeur cédant graduellement du terrain. Le tout aboutit néanmoins au rejet, en assemblée générale, le 20 octobre

¹⁴ Voir l'affaire *Canadian Broadcasting Corporation* [1981] 2 Can. L.R.B.R. 462; 81 C.L.L.C. 16,128 où il a été décidé que le refus de franchir une ligne de piquetage légale constituait une action concertée et une grève illégale à moins que tels droits soient prévus à la convention.

1981, de la dernière offre patronale. L'employeur soumit enfin, le 19 novembre 1981, une alternative aux salariés, soit un contrat d'une année avec gel des conditions de travail ou un contrat de deux ans s'accompagnant d'un gel pour la première année mais d'une augmentation de 13 pour cent pour la deuxième année.

Le syndicat recommanda le rejet de cette ultime offre et la grève fut déclarée le 21 novembre 1981.

Suite au retrait des offres patronales, un médiateur fut nommé par le Ministre du Travail pour assister les parties. Il n'y eut plus alors de rencontre directe entre ces dernières, le médiateur assurant la communication entre elles. Après quelque trois semaines de grève, le syndicat ressentit quelques défaillances et soumit un projet de convention, qui, à peu de choses près, était identique à l'offre patronale du 19 novembre 1981, soit un contrat d'une année s'accompagnant d'un gel des conditions de travail. Simultanément, soit le 18 décembre 1981, le syndicat formula, en vertu des articles 148(a), 184(1) (a), 184(3) (vi), 184(3) (e) et 186 du Code, des plaintes de pratiques déloyales au Conseil canadien des relations du travail.

Une audition fut cédulée pour le 3 février 1982, mais cette dernière fut remise *sine die* en raison d'une entente survenue entre les parties par laquelle elles s'engageaient également à retourner à la table des négociations. Le 10 février 1982, l'employeur posait cependant une série de cinq conditions préalables à la reprise des négociations. Il découlait, entre autres, de ces dernières que le statut des employés engagés durant la grève en vue de remplir les fonctions laissées vacantes par les grévistes, serait protégé pour conséquence de nier à ces derniers le droit à un rappel au travail selon l'ordre d'ancienneté ou autrement.

Le 19 février 1982, le syndicat courba l'échine à nouveau et accepta certaines des conditions posées par l'employeur, mais refusa le non rappel au travail des grévistes. Le 24 février 1982, l'union battit presque entièrement en retraite lorsque, cette fois-ci, elle offrit d'accepter la première offre patronale du 5 août 1981, soit les 55 amendements à la dernière convention collective, sous réserve de quelques modifications mineures avec coupures sévères dans les clauses salariales.

L'employeur, traitant maintenant d'une position de force, répondit que les conditions économiques avaient changé et qu'il étudierait cette offre. Il avisa enfin le médiateur qu'il rédigerait une toute nouvelle entente, mais le projet traîna tant et si bien en longueur que le 20 avril 1982, le syndicat baissa pavillon lorsque, en réponse à cette nouvelle entente proposée par l'employeur, il dit:

*"You write it up and we will sign it with the only single proviso that striking employees be recalled to replace, on a seniority basis, those persons hired during the strike."*¹⁵.

L'employeur déclina à nouveau cette opportunité.

Le syndicat n'eut alors d'autre alternative que de réanimer ses plaintes de pratiques déloyales du 18 décembre 1981 choisissant, cependant, cette fois-ci de les restreindre aux seules allégations de bris à l'obligation de négocier de bonne foi prévue par l'article 148(a) du Code.

15 La présente décision, page 9.

QUESTIONS SOULEVÉES

Les obligations découlant de l'article 148(a) du Code s'appliquent-elles même en période de grève ou de lock-out? Quels sont les droits et le statut des employés engagés pour remplacer les grévistes par rapport à ceux de ces derniers relativement à la protection de leurs emplois quant à ceux-là, et au rappel au travail selon l'ordre d'ancienneté quant à ceux-ci?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

L'obligation de négocier de bonne foi

Le Conseil rappelle en premier lieu que les difficultés que pose la distinction entre le "surface bargaining" et le "hard bargaining" ne peuvent être résolues en se limitant à l'étude de séquences précises des négociations mais impliquent plutôt l'évaluation de l'ensemble des circonstances et des comportements ayant entouré ces dernières:

*"Even in circumstances such as this case where the allegations of bad faith are focused on a set period of time after the commencement of a strike, it is still necessary to appreciate the total relationship. To do otherwise could leave the Board with misleading inferences of bad faith which may be clarified with access to the total bargaining strategy."*¹⁶

Avant d'aborder directement la question de savoir si l'obligation de négocier de bonne foi subsiste même en période de grève ou de lock-out, le Conseil rappelle en premier lieu le but des sanctions économiques prévues par le Code. Ces dernières constituent un moyen par lequel une partie peut forcer l'autre à accéder à certaines revendications relatives aux conditions de travail des salariés compris dans une unité donnée. En raison des conséquences sérieuses qui en découlent on ne peut y avoir recours qu'après avoir rempli un certain nombre de conditions prévues aux articles 180(1) et (2) du Code. Ces dernières ont un but précis:

"The legislative scheme anticipates that they will have a bargain intensely, seriously and in good faith, making every reasonable effort to conclude an agreement prior to the consideration of imposing economic sanctions. Re-

¹⁶ La présente décision, page 14. Voir, concernant l'obligation de négocier de bonne foi, les décisions suivantes du Conseil: *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977) 23 di 51; 77 C.L.L.C. 16,110; *J. Philips et al.* (1978) 34 di 603; [1979] 1 Can. L.R.B.R. 1,980; *Austin Airways Limited* (1980) 3 Can. L.R.B.R. 393; *Northern Telecom Canada Limited* [1981] 1 Can. L.R.B.R. 306 et *North Canada Air Limited* [1981] 2 Can. L.R.B.R. 388. Concernant l'étude de la mauvaise foi dans le contexte de l'imposition d'une première convention collective, voir: *C.J.M.S. Radio Montréal Limitée* (1978) 27 di 796; [1979] 1 Can. L.R.B.R. 332; *Royal Bank of Canada* (1980) 41 di 199; [1982] 1 Can. L.R.B.R. 16; *Maclean-Hunter Cable T.V. Limited*, [1981] 1 Can. L.R.B.R. 454 et *Huron Broadcasting Limited* (1982) non encore rapporté, décision du Conseil no 378. Pour une étude de la question en Ontario voir l'affaire *Fotomat Canada Limited* [1980] O.L.R.B. Rep. October 1397, pages 1421-22 et Michael Bendel, *A Rational Process of Persuasion: Good Faith Bargaining in Ontario*, (1980) 30 University of Toronto Law Journal 1.

sponsible consideration of the other party's position is a necessary ingredient of good faith bargaining and that can hardly be attained in the absence of responsible and informed participation."¹⁷

Toutefois, si une fois acquis le droit de grève ou de lock-out, les parties s'entêtent et se retranchent de part et d'autre dans des positions immuables après avoir posé des conditions irréalistes auxquelles ni l'une ni l'autre ne peuvent raisonnablement acquiescer, les conséquences suivantes en découleront:

"In such circumstances, if an employer withstands the economic pressure and is able to continue to operate and a union and its members are not prepared to bow to the employer's demands, then the state of impasse can be indeterminable. The employees on the one side remain and as employees on the outside drift away to seek other employment, piquet lines gradually disappear. On the other hand, if an employer cannot continue to operate and it is unwilling to concede the union's demands, then it closes up shop and everyone walks away, there are no winners!"¹⁸

Même si une partie n'a pas su évaluer avec justesse sa capacité de résistance aux pressions économiques, ou a mésestimé celle de son adversaire, son erreur ne doit pas pour autant se solder dans tous les cas irrémédiablement par sa perte. Ce n'est certes pas le résultat que recherchait le législateur lorsqu'il a sanctionné la grève et le lock-out comme moyens de pression légitimes:

"If a party heads into economic sanctions stupidly or irresponsibly, is there no room for recovery without a fatality? To accept such a finality in all cases would surely be in contradiction of the whole thrust of Part V of the Code which is the promotion of collective bargaining with the end product being a collective agreement accompanied by the period of industrial peace that flows therefrom. The Code anticipates that there will be an end to such conflicts without the demise of one party or the other and that striking or locked out employees will return to work. If either party is prepared to concede, it may lose valuable gains that took years to obtain but it need not die."¹⁹

C'est précisément en vue de prévenir que le recours aux moyens de pression économique ne soit utilisé à des fins autres que celles prévues par le législateur que l'obligation de négocier de bonne foi subsiste même en période de grève ou de lock-out:

"Why would such a continuing duty be imposed if economic sanctions spelled the end of one party or the other? It is to ensure reasonable and good faith responses to parties who send out feelers with concessions as they yield to the economic pressure. Not only does the legislative scheme anticipate or hope that one side will concede realistically under pressure but, when that does occur the other side must act in good faith in the manner in which it responds. The responses may not be immediate and they may be harsh or even ruthless towards the achievement of self-interested goals but they cannot be outside the vague and obscure line that is envisaged as a continued reasonable effort to conclude a collective agreement."²⁰

17 La présente décision, page 14.

18 La présente décision, page 7.

19 La présente décision, page 17.

20 La présente décision, page 18.

Les droits et le statut des employés

Le statut des employés participant à une grève légale est spécifiquement protégé par les articles 107(2), 184(3) (a) (vi) et 184(3) (d) (i) du Code²¹.

En revanche, celui des employés engagés en période de grève est particulièrement précaire:

*"On the other hand, the status of those persons hired during a work stoppage is very tenuous to say the least. Their only protection is the existing legislated minimums such as minimum wage regulations. Unless the work stoppage extends over a one-year period, they do not even qualify for the "just cause" dismissal recourses under Part III of the Code. Regardless what an employer may promise such persons, they are only filling a temporary void and their existence is subject to the nature and outcome of the dispute."*²²

Les remèdes appropriés

Ayant conclu, de l'ensemble des circonstances, que l'employeur avait enfreint son obligation de négocier de bonne foi, le Conseil, après avoir rappelé sa politique de non-interférence en matière de négociation collective, ordonne la réouverture immédiate des négociations et intime à l'employeur de déposer, dans les quatorze jours de la présente décision, un projet de convention collective, quel qu'il soit mais contenant à tout le moins des dispositions concernant le rappel au travail des employés grévistes dont le statut était protégé par le Code. Il ajoute:

*"If that results in the displacement of some or all of those hired since the strike began, then so be it. That is also a reality of economic sanctions."*²³

21 Concernant les effets de l'article 107(2) du Code en cas de congédiement illégal, voir: *Syndicat national des employés de commerce et de bureau du Comté de Lapointe (C.S.N.), Louise Fortin et Denis Gagnon et la Banque Royale du Canada*, décision-lettre du Conseil en date du 27 avril 1982.

22 La présente décision, page 19. À noter, cependant, que même les employés se conforment aux dispositions de l'article 61.5(1) de la division V.7 du *Code canadien du travail* avant le dépôt d'une requête en accréditation ne verront leur droit à la juste cause de congédiement maintenu que si le syndicat, suite à l'accréditation, n'abandonne pas ce dernier, lors des négociations, en vue de maximiser les avantages qu'il peut obtenir en retour au profit de l'ensemble de la collectivité: voir *Larry Alliston et Les Métallurgistes unis d'Amérique et Boréal Navigation Limitée*, (1982) décision non encore rapportée du Conseil, no 364.

23 La présente décision, page 24.