

## Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Luc Martineau

Volume 36, Number 1, 1981

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029138ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029138ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this article

Martineau, L. (1981). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(1), 263–266.  
<https://doi.org/10.7202/029138ar>

### Article abstract

Conformément à l'article 171.1 du Code, le Ministre du travail référerait au Conseil le différend opposant la Banque Royale du Canada et les employés de six de ses succursales et trois syndicats affiliés à la Centrale des Syndicats Nationaux. Après avoir examiné l'ensemble de la preuve, le Conseil, par décision majoritaire, en est venu à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu d'imposer une première convention collective.

Syndicat des employés de commerce et de bureau du comté Lapointe (CSN), Syndicat des commis comptables d'Alma Inc. (CSN) et Syndicat des employés de commerce de la Baie (CSN) et Banque Royale du Canada, six succursales de la région du Saguenay-Lac St-Jean.

Dossiers 675-6 à 675-11; décision du 18 juillet 1980, motifs de décision communiqués le 18 septembre 1980 (no 267); *Panel du Conseil*: Me Marc Lapointe, président, Me Claude Foisy, vice-président et M. Jacques Archambault, membre (ce dernier était dissident).

## Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

### REFUS D'IMPOSER UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

*Conformément à l'article 171.1 du Code, le Ministre du travail référerait au Conseil le différend opposant la Banque Royale du Canada et les employés de six de ses succursales et trois syndicats affiliés à la Centrale des Syndicats Nationaux. Après avoir examiné l'ensemble de la preuve, le Conseil, par décision majoritaire, en est venu à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu d'imposer une première convention collective.*

*Syndicat des employés de commerce et de bureau du comté Lapointe (CSN), Syndicat des commis comptables d'Alma Inc. (CSN) et Syndicat des employés de commerce de la Baie (CSN) et Banque Royale du Canada, six succursales de la région du Saguenay-Lac St-Jean.*

*Dossiers 675-6 à 675-11; décision du 18 juillet 1980, motifs de décision communiqués le 18 septembre 1980 (no 267); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, Me Claude Foisy, vice-président et M. Jacques Archambault, membre (ce dernier était dissident).*

#### QUESTIONS EN LITIGE

Depuis l'affaire *CJMS Radio Montréal Limitée* (1978) 27 Di 796 entendue peu de temps après les modifications de juin 1978, le Conseil n'avait pas eu d'autre occasion pour expliquer en détail les constituantes primordiales de la compétence discrétionnaire qu'il était appelé à exercer en vertu du nouvel article 171.1 ainsi que les critères et les facteurs devant le guider quant à l'opportunité d'imposer une première convention collective.

En effet, la décision *CJMS* avait été à tous égards exceptionnelle. Les parties impliquées dans cette affaire avaient longtemps anticipé l'insertion d'un amendement législatif analogue au pouvoir octroyé par l'article 70 du *British Columbia Labour Code* au conseil de cette province. D'une façon inusitée, le Parlement conférait au nouvel amendement une portée rétroactive. En connaissance de cause, les parties avaient provoqué un état de conflit irréconciliable. Cette cause n'était donc pas un cas-type d'application de l'article 171.1 et le Conseil, prudemment, mentionnait pertinemment: «*il ne fait aucun doute que dans le futur, l'application de l'imposition des modalités d'une première convention collective, à l'occasion d'une grève conduira le Conseil, compte tenu des pouvoirs additionnels que le Bill C-8 lui a conférés, à établir des critères d'intervention plus élaborés et différents de ceux qu'il applique dans la présente cause*» (*CJMS Radio Montréal Limitée*, supra à la page 850). Il est indubitable aussi que certaines des remarques générales que le Conseil avait pu faire dans ce dossier n'avaient pas été dites inutilement mais encore, devaient elles être réévaluées lorsqu'une nouvelle occasion se présenterait.

---

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

Au moment où les auditions se terminèrent dans cette nouvelle affaire, impliquant de petites unités d'employés opposées à la plus puissante banque à charte canadienne et aussi largement inorganisée sur le plan collectif, les succursales affectées faisaient l'objet d'une grève légale qui durait depuis plus de huit mois.

Il existait donc une impasse apparente entre les parties. Le Conseil devait-il considérer le fait per se de l'impasse, objectif en lui-même, comme facteur déterminant de sa raison d'intervenir ou devait-il plutôt, à la fois, tenir compte de certains éléments subjectifs d'appréciation, en évaluant par exemple, le comportement général des parties au conflit?

Si l'on s'en rapporte aux modèles d'intervention comparables par leurs aspects extérieurs, la démarche du Conseil devait-elle s'apparenter à celle que les arbitres québécois ont adoptée en interprétant les articles 81 a et suivants du *Code du travail*<sup>1</sup>, une jurisprudence qui était encore inconnue du Conseil lorsqu'il rendait sa décision dans l'affaire *CJMS* — ou bien cette approche devait-elle demeurer fidèle aux principes établis antérieurement dans des situations similaires par le B.C. Labour Relations Board<sup>2</sup> et, que le Conseil avait accepté d'endosser d'une façon générale lors de sa première prise de position?

## PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

### (a) *l'opinion de la majorité*

Trois grandes questions n'avaient pas été résolues entre les parties lorsque le Conseil fit son enquête dans ce dossier: la sécurité syndicale, l'ancienneté et le mécanisme de la rémunération. L'employeur a prétendu que sa position de négociation au sujet des items en suspens était défendable et que, si le Conseil intervenait, ce serait à titre d'arbitre, ce qui n'était pas son rôle. Les syndicats avaient choisi la grève comme moyen de pression. Le but de l'article 171.1 n'était pas de détruire le mécanisme ultime de règlement des différends prévu au Code, c'est-à-dire, le recours à la sanction économique par la grève ou le lock-out. Au contraire, les syndicats soutenaient devant le Conseil que l'employeur avait montré une intransigeance anti-syndicale en refusant de bouger sur les clauses litigieuses et que s'ils acceptaient les propositions faites par ce dernier, ceci conduirait à plus ou moins brève échéance à leur extinction dans ces succursales.

1 Lire par exemple: *Leon's Furniture Ltd. et Union des employés de Commerce, section locale 502*, décision non rapportée, prononcée le 31 octobre 1978, Paul Imbeau, président du conseil d'arbitrage; *L'UQAM et le Syndicat des chargés de cours de l'UQAM*, décision non rapportée, prononcée le 26 avril 1979, Marc Gravel, président du conseil d'arbitrage; *Vic Tanny (Québec) Ltd., Bosaco Management et Employés de boulangerie, laiterie, crème glacée, produits alimentaires, vendeurs à commission et industries alliées, section locale 973*, décision non rapportée, prononcée le 19 octobre 1979, André Fabien, président du conseil d'arbitrage; *Annuaire Unis Inc. et l'Union internationale des employés auxiliaires, local 1974, R.C.I.A.*, décision non rapportée, prononcée le 12 février 1980, Gaston DesCoteaux, président du conseil d'arbitrage.

2 Consulter en particulier, les décisions rendues dans les affaires suivantes: *London Drugs and Grandview Industries Limited* 1974 1 Can LRBR 140; *Victro Registry Services Ltd.* 1974 1 Can LRBR 440; *The Mediaeval Inns (Victoria) Ltd.* 1975 1 Can LRBR 104; *Dominion Directory Company Limited* 1975 2 Can LRBR 345; *London Drugs Ltd.* 1976 1 Can LRBR 66; *Vancouver Island Publishing Co. Ltd.* 1976 2 Can LRBR 225; *Kidd Brothers Produce Ltd.* 1976 2 Can LRBR 304; *Pacific Press Limited* 1976 2 Can LRBR 342.

Après avoir mentionné que l'imposition forcée d'une convention collective était exorbitante du processus de la libre négociation et que ce pouvoir devait être exercé exceptionnellement, la majorité concluait qu'elle devait s'enquérir du comportement général des parties lors du déroulement du processus de négociation, de même qu'à l'extérieur de la table de négociations, et ce, à compter de l'entrée en jeu du syndicat dans l'entreprise. En effet, le Conseil devait se demander si l'impasse dans laquelle se trouvaient les parties était une impasse qui résultait d'une négociation de bonne foi, la difficulté à résoudre dans toute affaire de ce genre, étant de déterminer si l'employeur a négocié d'une façon serrée mais de bonne foi, ou s'il a fait semblant de négocier.

La partie syndicale n'a jamais porté contre l'employeur aucune plainte de pratique déloyale reliée aux procédures d'accréditation, et à l'exercice du droit d'association. De même, tout au long des négociations, elle n'a pas non plus déposé de plainte auprès du Conseil à l'effet que l'employeur négociait de mauvaise foi et elle n'a pas requis le Ministre de lui référer ce dossier pour imposer une première convention collective. Cette initiative est venue du Ministre lui-même. Les plaintes qui furent logées contre l'employeur l'ont été parce que certains de ses membres avaient été congédiés au cours d'une grève légale.

À l'analyse des clauses en litige et de la preuve qui fut offerte au sujet des propositions échangées de part et d'autre, la majorité en est venue à la conclusion que la position syndicale reposait non pas sur sa survie en tant qu'agent négociateur, mais sur ce qu'il avait obtenu sur les trois points contestés dans sa négociation avec un autre employeur du secteur bancaire: «(...) *il nous apparaît que le véritable motif du Syndicat de réclamer du Conseil l'imposition d'une première convention collective est de se servir de ce Conseil pour obtenir ce qu'il n'a pas réussi à obtenir par le jeu de la libre négociation, et subsidiairement, de lui sauver la face*» (décision du Conseil, à la page 37).

La majorité faisait finalement appel à une responsabilité syndicale qui semblait avoir été oubliée dans cette affaire en concluant en ces termes pour refuser d'imposer une première convention collective de travail:

*«Si le Conseil imposait une première convention collective pour sortir les parties de l'impasse dans laquelle elles se sont fourrées, nous développerions une avenue supplémentaire qui permettrait aux négociateurs syndical et patronal de bâtir l'impasse leur permettant d'avoir accès à l'article 171.1, afin d'obtenir un peu plus qu'ils ne sont capables d'obtenir à la table des négociations. Le Conseil croit que la négociation est essentiellement une matière privée entre le Syndicat et l'employeur, et nous ne devons pas encourager les parties à abdiquer leurs responsabilités en les encourageant de se tourner vers un tiers qui prendra la décision finale à leur place.»* (décision du Conseil, à la page 38).

*(b) le rapport de dissidence du membre du Conseil*

Le membre dissident a écrit un rapport volumineux dans cette affaire et il serait ardu en toute justice de le résumer en quelques lignes.

Cette réserve étant faite, nous avons décidé d'extraire certains commentaires particuliers qu'il a prononcés relativement à l'exercice de la discrétion conférée au Conseil au sujet de l'imposition d'une première convention collective dans le contexte du droit positif actuel qui ne prohibe pas sur la scène fédérale l'utilisation de briseurs de grève comme cela se trouve à être le cas sous le *Code du travail* du Québec:

(...)

*Lorsqu'un syndicat déclare une grève légale, l'objectif poursuivi est de faire tellement de pressions sur l'employeur en le privant de sa main-d'oeuvre qu'il ne puisse opérer et qu'il soit amené ainsi à retourner à la table de négociations. C'est la logique interne du système. Il en est de même du droit de lock-out. L'employeur, par l'utilisation de ce droit veut forcer la main au syndicat. Or, l'intervention et l'utilisation de scabs ou briseurs de grève vient rompre cet équilibre et donne à l'employeur un outil disproportionné qui lui donne entre les mains un avantage que n'a pas l'autre partie. Par l'utilisation de son droit de lock-out, l'employeur peut (et habituellement c'est ce qu'il fait) paralyser complètement ses opérations et ses services et faire donner à la force économique son maximum d'effet, ce que la partie syndicale ne peut faire, si l'employeur utilise des briseurs de grève. L'emploi de cette main-d'oeuvre recrutée à l'extérieur fait perdre tout son sens à la nécessité d'une grève efficace, donc à l'utilisation de la force économique comme moyen de pression pour en arriver à la conclusion d'une convention collective de travail (...)*

*J'en conclus donc que, dans l'exercice d'une discrétion impliquant l'opportunité ou la non-opportunité de régler les modalités d'une première convention collective de travail, le Conseil a le devoir de tenir compte de la présence des briseurs de grève, même si la législation inscrite au Code Canadien du travail ne contient pas de dispositions spécifiques en ce sens.*

(...)

*La non-existence d'une stipulation expresse dans le Code Canadien du travail comme il en existe dans la législation du Québec, ne m'apparaît pas un motif qui empêche le Conseil de ne pas tenir compte des faits et réalités des relations de travail. En d'autres termes, la présence des briseurs de grève dans les succursales de la Banque Royale signifie tout simplement que l'employeur pouvait tenir la grève indéfiniment, sans convention collective, brimant ainsi l'intention du législateur ou l'objet fondamental du Code du travail qui est la conclusion d'une convention collective de travail. Il s'agit donc, ni plus ni moins, en l'espèce, d'une pratique déloyale déguisée, selon l'esprit et sans la lettre, ce qui est encore plus grave, allant carrément à l'encontre des dispositions des articles 110 et 184 (1)(a). En effet, alors qu'un employé a la liberté et le droit strict de participer à des activités licites de grève, l'employeur intervient ou interfère dans ce droit; il nie le caractère représentatif légitime du syndicat, il s'interpose, s'ingère ou fait de l'interférence à ces activités licites et se rend donc ainsi coupable de pratiques déloyales, en vertu des dispositions de l'article 184 (1)(a). En fait, il n'existe pas d'exemple plus significatif d'abus de droit dans le domaine des relations de travail, puisque l'exercice d'un droit empêche l'exercice d'un droit parallèle de même nature et dans les mêmes circonstances. On nage en pleine contradiction et dans l'absurde le plus absolu toujours en langage et selon la réalité des relations de travail, il va sans dire. L'utilisation des scabs rend illusoire et inutile l'exercice d'un droit reconnu par ce Code. Le remède à cet abus demeure l'intervention du Conseil.» (Rapport de dissidence, aux pp. 19-25).*