

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Daniel Lavery

Volume 37, Number 4, 1982

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029309ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029309ar>

[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

Lavery, D. (1982). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(4), 944–959. <https://doi.org/10.7202/029309ar>

Article abstract

Après avoir revu les principes s'appliquant en droit français, québécois et anglais, dans les provinces canadiennes de common law et américain, le Conseil a fait l'étude de la notion d'« employé » que l'on retrouve à l'article 107 du Code. Il conclut que toute personne visée par une demande d'accréditation, économiquement subordonnée à un employeur et qui n'est pas un entrepreneur, est un « employé » au sens du Code. Ayant constaté que les critères développés par le common law l'ont été en fonction d'objectifs étrangers à ceux promus par le Code canadien du travail, le Conseil conclut qu'ils ne pourront s'appliquer que dans la mesure où ils sont compatibles avec les objectifs dudit Code. Dans ce contexte, d'autres critères, dits de relations de travail trouveront application.

Le Conseil a également énoncé sa politique quant aux délais de présentation prévus à l'article 124 (2) c) et d) du Code et la recevabilité de requêtes en accréditation visant une unité dont la délimitation diffère de celle pour laquelle une convention collective est en vigueur. En l'espèce, le Conseil a jugé recevables, quant aux dates où elles avaient été présentées, des requêtes en accréditation visant une unité englobant des employés couverts en partie par deux conventions collectives distinctes et s'étendant sur des périodes différentes.

Il a, enfin, rappelé sa politique, lors des requêtes en révision sous l'article 119 du Code, de ne pas tenir compte du désir des employés qu'il ajoute à une unité existante lorsque les fonctions dont ils sont titulaires participent de la nature et de la portée de celles comprises dans l'unité où ils sont ajoutés.

Union des Artistes (UDA) et Syndicat général du cinéma et de la télévision Radio-Canada (CSN) et Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et Société Radio-Canada et Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs (SARDEC) et Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (SARDEC) et Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) et Monsieur Claude Latrémouille et l'Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio et La Guilde des services de presses, section 213 de La Guilde des Journaux.

Dossiers 555-1179, 555-1180, 555-1192, 530-473; décision du 18 mai 1982 (no 383); Panel du Conseil: Me Claude H. Foisy, Vice-président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, Membres.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

La notion d'«employé» sous le code canadien du travail

Après avoir revu les principes s'appliquant en droit français, québécois et anglais, dans les provinces canadiennes de common law et américain, le Conseil a fait l'étude de la notion d'«employé» que l'on retrouve à l'article 107 du Code. Il conclut que toute personne visée par une demande d'accréditation, économiquement subordonnée à un employeur et qui n'est pas un entrepreneur, est un «employé» au sens du Code. Ayant constaté que les critères développés par le common law l'ont été en fonction d'objectifs étrangers à ceux promus par le Code canadien du travail, le Conseil conclut qu'ils ne pourront s'appliquer que dans la mesure où ils sont compatibles avec les objectifs dudit Code. Dans ce contexte, d'autres critères, dits de relations de travail trouveront application.

Le Conseil a également énoncé sa politique quant aux délais de présentation prévus à l'article 124 (2) c) et d) du Code et la recevabilité de requêtes en accréditation visant une unité dont la délimitation diffère de celle pour laquelle une convention collective est en vigueur. En l'espèce, le Conseil a jugé recevables, quant aux dates où elles avaient été présentées, des requêtes en accréditation visant une unité englobant des employés couverts en partie par deux conventions collectives distinctes et s'étendant sur des périodes différentes.

Il a, enfin, rappelé sa politique, lors des requêtes en révision sous l'article 119 du Code, de ne pas tenir compte du désir des employés qu'il ajoute à une unité existante lorsque les fonctions dont ils sont titulaires participent de la nature et de la portée de celles comprises dans l'unité où ils sont ajoutés.

Union des Artistes (UDA) et Syndicat général du cinéma et de la télévision Radio-Canada (CSN) et Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et Société Radio-Canada et Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARDEC) et Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (SARDEC) et Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) et Monsieur Claude Latrémouille et l'Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio et La Guilde des services de presses, section 213 de La Guilde des Journalistes.

Dossiers 555-1179, 555-1180, 555-1192, 530-473; décision du 18 mai 1982 (no 383); Panel du Conseil: Me Claude H. Foisy, Vice-président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, Membres.

FAITS SAILLANTS

Le 24 mars 1979, l'Union des Artistes (UDA) déposait une requête en accréditation par laquelle elle cherchait à représenter un groupe d'employés engagés à contrat à durée déterminée par la Société Radio-Canada et occupant les fonctions d'animateur, commentateur et interviewer du réseau français de radio et télévision de la Société. L'UDA représentait déjà les titulaires de ces fonctions mais à titre d'agent négociateur volontairement reconnu par l'employeur et partageait, selon le type

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

d'émission, une juridiction concurrente sur ces fonctions avec le Syndicat canadien de la fonction publique, groupe professionnel et de bureau (SCFP) (GPB) et le Syndicat général du cinéma et de la télévision (SGCT) CSN. La juridiction de l'UDA couvre un grand nombre de fonctions en outre de celles visées par la requête, telles que celles d'annonceur, lecteur, narrateur, paneliste, artiste de variété, comédien ou autre et s'étend par tout le Canada en fonction de la langue de diffusion des émissions. Elle ne repose pas sur une division géographique des opérations de l'employeur de sorte que, par exemple, un contractuel engagé à Vancouver dans le cadre d'une émission française doit signer un contrat UDA. L'ACTRA est la contrepartie de l'UDA pour les émissions dont la langue de diffusion est l'anglais et, semblablement à cette dernière, n'est pas un syndicat accrédité.

Le 19 avril 1979, le Syndicat général du cinéma et de la télévision (SGCT) CSN déposait à son tour une requête en accréditation pour représenter les mêmes fonctions que celles visées par l'UDA. Le SGCT fut accrédité par le Conseil en 1968 pour représenter les journalistes des salles de nouvelles françaises et anglaises de la Province de Québec suite au fractionnement d'une unité nationale représentée par La Guilde. Ces journalistes sont à l'occasion, sous réserve d'un quota négocié avec la Société, affectés à des tâches d'animateurs, de commentateurs et d'interviewers pour les émissions, par exemple, d'actualité et d'affaires publiques produites par les salles des nouvelles. Si l'émission est produite par le Service d'information, les journalistes SGCT ont alors juridiction concurrente, quant aux fonctions ci-dessus, avec les pigistes UDA et les annonceurs SCFP.

Les 6 et 19 juillet 1979, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) demandait, en vertu de l'article 119 du Code, que le certificat d'accréditation qu'il détenait à titre d'agent négociateur accrédité des employés du groupe professionnel et de bureau (GPB) soit amendé afin d'y inclure les pigistes visés par la requête de l'UDA prétendant que la portée intentionnelle de son certificat les comprenait et plaidait subsidiairement qu'il était plus approprié de les ajouter à son unité plutôt qu'à celles de l'UDA ou du SGCT. Le SCFP a été accrédité le 28 novembre 1980 pour le Groupe professionnel et de bureau (GPB) comprenant du personnel clérical ainsi que des annonceurs. Ces derniers peuvent être assignés à des fonctions d'animateur, interviewer, narrateur d'émissions documentaires, lecteur, description d'événements d'actualité ou spéciaux et commentateur. Ces annonceurs ont une juridiction exclusive sur la lecture des bulletins de nouvelles et annonces spéciales, l'identification des réseaux et stations, les signaux horaires et bulletins spéciaux en direct. Quant aux autres types d'émissions, l'annonceur SCFP a une juridiction concurrente avec le pigiste UDA pour animer l'émission quelque soit le service qui la produit. Cette unité du SCFP couvre tant la Division des services français (DSF) de la Société, soit la Province de Québec (et Moncton) que la Division des services anglais, c'est-à-dire le reste du Canada.

L'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) intervenait le 11 juin 1979 alléguant que l'unité recherchée pouvait possiblement inclure des classifications d'employés pour lesquelles elle était l'agent négociateur accrédité. Semblablement, le 15 juin 1979, le Guilde des services de presse, local 213 (La Guilde), intervenait à son tour énonçant que les journalistes des salles des nouvelles qu'elle représente à titre d'agent négociateur accrédité dans tout le Canada à l'exception, comme nous l'avons mentionné ci-haut, de ceux de la Province de Québec représentés, depuis 1968, par le SGCT, exerçaient également des fonctions d'animateurs, interviewers et de commentateurs et plaidait, au surplus, que l'unité recherchée par l'UDA et le SGCT n'était pas appropriée.

Constatant, à partir des interventions de La Guilde, de NABET et de la demande en révision du SCFP, l'ampleur des questions qui se posaient, le Conseil informa les syndicats qu'il croyait pouvoir être intéressé de l'existence des requêtes pendantes et mis en cause un certain nombre de ces derniers, dont, entre autres, l'Association des artistes canadiens de la radio et de la télévision (ACTRA) et la Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs (SARDEC). Cette dernière représente, suite à une reconnaissance volontaire par la Société, les auteurs dramatiques et autres d'expression française ainsi que les chargés de recherches et recherchistes-documentalistes oeuvrant aux services de la Radio, de la Télévision et au Service d'Information français. La juridiction de ce syndicat semblablement à celle de l'UDA, s'attache à la langue de diffusion contrairement aux syndicats accrédités dont la juridiction repose sur une base géographique. Ces recherchistes-documentalistes effectuent la recherche des dossiers qui seront discutés par les animateurs, interviewers et commentateurs mais ne sont pas couverts par la convention collective SARDEC s'ils livrent le fruit de leurs travaux au micro ou à l'écran. L'ACTRA, pour sa part, comme nous l'avons déjà mentionné, est le pendant de l'UDA pour les émissions dont la langue de diffusion est l'anglais et également la contrepartie de SARDEC pour la radiodiffusion anglaise.

Subséquentement, le Conseil étendit la portée des demandes pour y inclure, en outre des animateurs, interviewers et commentateurs visés par les requérants, les lecteurs, narrateurs, panelistes, reporters-sportifs, météorologistes et recherchistes-documentalistes parce que ces autres fonctions semblaient avoir une certaine communauté d'intérêts avec celles recherchées par l'UDA et le SGCT. Le Conseil donnait également avis aux parties impliquées de son intention de réviser, s'il y avait lieu, les ordonnances d'accréditation déjà émises en faveur du SGCT, du SCFP (GPB), de NABET et de La Guilde.

L'une des caractéristiques importantes du dossier résidait ainsi dans le fait que l'aire juridictionnelle de la reconnaissance volontaire de l'UDA et SARDEC s'attache à la langue de diffusion alors que les syndicats accrédités par le Conseil le sont non pas suivant la langue de diffusion mais sur une base géographique — Division des services français (Québec et Moncton), Division des services anglais (le reste du Canada), collant à la pratique du "house rule".

Par ailleurs, les membres de ces syndicats accrédités exercent des fonctions similaires aux pigistes animateurs, interviewers ou commentateurs ou, encore, semblent avoir avec eux une certaine communauté d'intérêts. Le fondement de leur raisonnement était le suivant: les pigistes ne font pas partie de leurs unités parce qu'ils ont toujours été considérés comme n'ayant pas le statut d'employé aux termes du Code canadien du travail. S'ils sont des employés, il devient logique d'inclure ces derniers avec d'autres occupant des fonctions similaires et avec lesquels ils partagent la même communauté d'intérêts. Ils avancent, au surplus, que le fait par la Société de reconnaître des juridictions concurrentes pour les mêmes fonctions n'est pas propre à favoriser la paix industrielle.

QUESTIONS SOULEVÉES

Le Conseil devait répondre aux questions suivantes: (1) Le statut des pigistes: sont-ils des «employés» au sens du Code? (2) La recevabilité, quant aux délais prévus

par le Code, des requêtes de l'UDA, du SGCT et du SCFP. (3) Le Conseil peut-il décider proprio motu de réviser la composition des unités existantes? (4) Advenant le cas où le Conseil ajoutait aux unités existantes un certain nombre d'employés visés par les requêtes telles qu'élargies par ce dernier, doit-il tenir compte du désir de ces employés? Et, enfin, (5) de quel groupe négociateur doivent faire partie les pigistes?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

1. La notion d'«employé», les pigistes et le Code canadien du travail

Le Conseil, après avoir revu les principes et étudié la jurisprudence en droit français, québécois et anglais, dans les provinces canadiennes de common law et américain fait l'étude de la définition de «employé» que l'on retrouve à l'article 107 du Code. Il étudie en premier lieu les composantes de cette dernière.

a) Les composantes de la définition et principes directeurs

Le Conseil constate en premier lieu que la définition du terme «employé» ou «travailleur» de l'article 107 du Code¹ comporte trois parties:

une première qui énonce la portée générale du terme sans vraiment le définir autrement qu'en référant au lien qui doit exister avec un employeur:

désigne ("means" en anglais) toute personne employée par un employeur.

une deuxième partie qui est indicatrice de ce que peut contenir l'énoncé général de la première partie sans toutefois en limiter la portée:

et s'entend ("includes" en anglais) également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé.

enfin, une troisième partie qui spécifie ce qu'elle ne comprend pas:

mais non d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

La question qui se pose est celle de déterminer la portée de la première partie de la définition dite générale et l'incidence sur cette dernière de la référence à la notion d'entrepreneur dépendant comprise à la seconde partie. Le Conseil énonce en premier les principes qui devront le guider dans l'élaboration du sens à donner aux composantes de la définition. Il écrit, ainsi, après avoir référé à la *Loi d'Interpréta-*

¹ Cette définition se lit comme suit:
«employé» ou «travailleur» désigne toute personne employée par un employeur et s'entend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé mais non d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

tion², la jurisprudence relative à l'interprétation des législations ouvrières³, les objectifs du Code tels qu'énoncés à son préambule⁴ et la façon dont il doit exercer ses pouvoirs en vue de permettre la réalisation des objectifs de la Partie V tel que le lui en fait l'obligation l'article 121 du Code, ce qui suit:

Les objectifs du Code du travail ont pour but de redresser un déséquilibre économique entre deux parties intimement et nécessairement reliées entre elles dans la production de biens et services afin «d'assurer à tous une juste part des fruits du progrès». Les objectifs sur lesquels ont reposé l'interprétation civiliste ou de common law de la notion d'«employé» visaient principalement à compenser la victime d'une faute et à protéger la personne qui n'est pas responsable de la faute. Ces objectifs sont totalement étrangers au Code canadien du travail et devant l'existence d'une définition contenue au Code et qui doit prendre la coloration de ses objectifs et en l'absence d'une disposition expresse référant au droit commun, comme ce fut le cas dans la législation américaine en 1947, rien ne nous oblige à adopter la définition élaborée en droit commun. En effet, ce n'est qu'en l'absence de dispositions statutaires que le droit commun reçoit application, ce qui n'est pas le cas ici. Il faut plutôt développer une définition qui, comme le prévoit la Loi d'interprétation et la jurisprudence, corresponde aux objectifs de notre loi, soit l'accession à la négociation collective. Cela ne veut pas dire, qu'accessoirement ou accidentellement, les critères de common law ne trouveront pas application. Bien au contraire, dans la grande majorité des cas, ils s'appliqueront mutadis mutandis. Nous voulons tout simplement souligner que l'emphase doit être donnée d'abord aux objectifs du Code dans la détermination du statut d'employé. Il se peut qu'une telle définition soit plus restrictive ou expansive que celle du droit commun. Il est possible, et même probable qu'elle sera différente de celle élaborée à partir des objectifs et du texte d'autres statuts. Encore une fois, il ne s'agit pas de dire que les critères de common law ne peuvent pas s'appliquer dans le cas de notre Code, mais bien de définir les limites statutaires dudit Code en fonction de ses objectifs propres. Les critères retenus pourront correspondre à ceux élaborés par le droit commun. Ils pourront également comprendre d'autres qui sont spécifiques aux objectifs du Code. Il s'agit en fait, d'interpréter le statut pour ce qu'il est et non tenter à tout prix de le rendre conforme à un autre ou à d'autres qui visent des objectifs différents.

Ces principes établis, il aborde l'étude de la première partie de la définition.

2 Article 11 de la *Loi de l'Interprétation* (1967-68) S.C. c. 7.

3 Le Conseil réfère entre autres aux arrêts suivants: *Bakery and Confectionary Workers International Union of America c. White Lunch Ltd.* (1966) R.C.S. 282; *Yellow Cab Ltd. c. Board of Industrial Relations* (1980) 2 R.C.S. 761 où la Cour a réaffirmé le principe que la définition d'employeur-employé devait prendre sa source dans les buts et objets propres du statut. Voir également, aux États-Unis, quant à l'utilisation de la règle du "Statutory purpose test" dans l'interprétation des lois ouvrières: *N.L.R.B. c. Hearst Publications* 322 U.S. 111; 14 L.R.R.M., 614 (1944).

4 Le Conseil étudie ici la jurisprudence relative aux principes d'interprétation des lois concernant l'utilité du préambule d'une loi: voir la présente décision pages 148 à 150.

b) *Interprétation de la première partie de la définition*

La première partie de la définition du mot «employé» ou «travailleur» réfère à trois éléments implicites soit, le travail fourni par l'employé, la subordination de ce dernier envers son employeur, subordination qui prend sa source dans la propriété du capital et le déséquilibre qui en résulte, et la rémunération consentie en contrepartie du travail fourni. Le Conseil énonce ainsi un premier principe:

La négociation collective vise à redresser le déséquilibre économique qui existe entre le propriétaire du capital, le donneur d'ouvrage ou l'employeur et les personnes qui exécutent pour lui un travail, en permettant à ces personnes de se regrouper pour négocier les conditions de travail qui prévaudront entre elles. Il faut donc, pour donner effet aux objectifs du législateur, favoriser l'accession à la négociation collective du plus grand nombre de personnes qui sont dans un état de subordination économique, par rapport à l'employeur avec lequel ils sont en relation quant à l'établissement de leurs conditions de travail.

(C'est nous qui écrivons en noir.)

Il explique par la suite ce qu'il entend par subordination économique:

Dans le contexte de l'accession à la négociation collective, est économiquement dépendant, celui qui a intérêt à se regrouper avec d'autres personnes travaillant chez un même employeur afin d'établir des conditions de travail chez cet employeur, ce qu'il ne pourrait faire dans la même mesure s'il agissait individuellement. Cette personne devient un maillon de la chaîne collective, dans la mesure ou (sic) elle peut être rattachée de façon cohérente à l'ensemble du groupe. Qui plus est, non seulement y va-t-il de son intérêt à être rattaché au groupe, mais également, il y va de l'intérêt même du groupe auquel ce rattachement s'effectue. La force du groupe lui vient de l'association ou du regroupement de ses composantes qui lui donne son homogénéité.

Il faut éviter, au nom de la paix sociale et de l'existence même de la négociation collective, d'exclure de l'application de la loi des personnes exécutant des fonctions similaires dans des conditions similaires de subordination auprès du même employeur. Si ces personnes étaient exclues, il s'en suivrait des tensions et des remous dans les relations de travail, tensions qui bien souvent débouchent sur des conflits ouverts. L'expérience nous apprend également que l'employeur, pour éviter d'avoir à traiter de façon collective avec ses employés, tentera, si l'occasion si (sic) prête, de les transformer en «entrepreneurs» et ainsi échapper à l'application du Code.

Ayant posé comme prémisse que pour donner effet aux objectifs du législateur il faut favoriser l'accession à la négociation collective du plus grand nombre de personnes, le Conseil vérifie cette assertion en se demandant, a contrario, si la négation du statut d'«employé» à une personne va à l'encontre de l'intention du législateur. Ce faisant il fixe les limites à l'interprétation large et libérale qu'il a énoncée:

Comme on vient de le voir, le Parlement du Canada, et toutes les provinces canadiennes d'ailleurs, ont reconnu, en matière de relations de travail, le bien-fondé de la négociation collective comme moyen de contrebalancer le déséquilibre économique des parties à telles relations. D'un autre côté, la

Société et le Parlement ont également reconnu qu'il était essentiel, dans l'intérêt public, de favoriser la concurrence, et illégal de permettre le regroupement d'entrepreneurs, si tel regroupement avait pour effet de restreindre ou compromettre indûment cette concurrence (Loi relative aux enquêtes sur les coalitions, S.R.C. 1970, c. C-23, art. 32 et suivants, Code criminel, S.R.C. 1970, c. C-34, art. 425). L'article 4 de cette Loi prévoit qu'elle ne s'applique pas aux coalitions «d'ouvriers» ou «employés» (workmen or employees) formées en vue d'assurer raisonnablement leur protection professionnelle ni à leurs activités à cette fin. En d'autres termes, autant le Parlement, en matière de relations de travail, favorise le regroupement d'employés, autant en matière de commerce, il réprouve le regroupement d'entrepreneurs.

Si l'on considère les buts et objectifs du Code, il y a donc intérêt à ce que les termes «employé» ou «travailleur» soient définis de façon à inclure toute personne qui, dans ses relations de travail avec son employeur, est juridiquement ou économiquement dépendante. En effet, cette personne constitue une composante naturelle du groupe au nom de qui on recherche l'accréditation ou la licence permettant la négociation collective. Il y a cependant une limite à cette affirmation. Cette limite se trouve au croisement des objectifs contradictoires de la négociation collective et de la libre concurrence.

(...)

Tout comme le soulignait le professeur Arthurs, nous sommes d'opinion que le Parlement ne voulait pas conférer aux entrepreneurs le pouvoir de se regrouper, puisqu'il l'interdit formellement dans la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et le Code criminel. La limite à l'accès à la négociation collective se trouvera donc là où nous aurons affaire à «l'entrepreneurship», notion essentielle de la concurrence et de notre économie de libre marché, et que proclame, au nom de l'intérêt public, la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions. Cette approche nous permet de concilier deux principes fondamentaux de notre système économique, la négociation collective et la concurrence. Elle permet de donner accès à cette valeur d'intérêt public qu'est la négociation collective, à tous ceux qui dans leurs relations avec un employeur ne sont pas des entrepreneurs: l'entrepreneur étant celui qui par son investissement en capital et en risques, et quoique parfois économiquement subordonné à un employeur, peut démontrer qu'il est en affaire pour lui-même.

Une seconde limitation à cette approche, mentionnée au Code, cette fois-ci, concerne l'exclusion des personnes qui participent à la direction et celles qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations de travail mentionnée à la troisième partie de la définition du terme «employé». Sous réserve de ces exceptions statutaires, il faut donc, en raison de l'interprétation adoptée par le Conseil, de sérieuses raisons pour nier à une personne l'accès au régime de la négociation collective. Il en résulte une présomption de faits que toute personne visée par une demande d'accréditation ou comprise dans l'aire d'application d'une unité jugée appropriée par le Conseil, c'est-à-dire désirant se regrouper pour négocier ses conditions de travail, est un employé au sens du Code et il appartient à la partie qui prétend le contraire de le démontrer. Pour ce faire elle devra prouver que la personne dont on conteste le statut est un entrepreneur, ou qu'elle occupe des fonctions de direction ou encore exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles. Les critères auxquels elle devra avoir recours sont les suivants:

*En ce qui a trait aux critères auxquels on devra recourir pour prouver qu'une personne n'est pas un employé, ils seront développés cas par cas. Nous pouvons cependant donner les indices qui suivent. Comme nous l'avons déjà mentionné à plusieurs reprises, le critère majeur est celui de la dépendance économique. En fait, il s'agit de se demander si la personne travaille pour l'employeur visé par une demande ou si elle est en affaires pour elle-même et d'identifier, pour utiliser les termes de Lord Wright dans *Montreal Locomotive Works*, supra, "Whose business is it?"*

Pour ce faire, nous recourons aux critères développés par la common law dans la mesure où ils sont compatibles avec les objectifs du Code et à ceux dits de relations de travail. Ainsi, si le travail effectué par une personne est intégré dans les structures de l'employeur, si elle ne possède pas d'autres débouchés que cet employeur, si elle n'a pas investi en capital pour produire le travail, si elle est sous le contrôle administratif ou autre de l'employeur, si elle ne court pas le risque de faire des profits ou de subir des pertes, si ses risques se limitent à l'investissement de son temps, si ses revenus sont garantis, si elle fait, dans des conditions semblables, un travail similaire à celui fait par d'autres employés du même employeur, si le refus concerté de travaillé par les personnes en état de dépendance économique effectuant un même travail risque de perturber sérieusement les opérations de l'employeur et si l'exclusion de cette personne est un facteur de dissension dans les relations de travail de cet employeur, il est probable qu'une personne, dans ces conditions, ne perde pas son statut d'employé. Dans certains cas, certains indices seront déterminants, dans d'autres pas. Il est évident, par exemple, que nous ne pouvons donner le même poids à l'aspect supervision du travail dans le cas d'un travailleur manuel que dans le cas d'un travailleur professionnel ou hautement spécialisé dont l'employeur ne peut absolument pas contrôler, au sens classique du terme, et diriger l'exécution du travail. Cette approche est conforme aux objectifs que l'on retrouve énoncés au préambule de la partie V.

c) Interprétation de la seconde partie de la définition

La référence à la notion d'entrepreneur dépendant défini à l'article 107 du Code dans la seconde partie de la définition des termes «employé» ou «travailleur» se lisant comme suit «et s'entend ("includes" en anglais) également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé» limite-t-elle la portée générale de la première partie de la définition exposée ci-dessus?⁵ L'on pourrait toujours prétendre, en effet,

5 La définition de «entrepreneur dépendant» se lit comme suit: «entrepreneur dépendant» désigne

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule utilisé pour le transport du bétail, de liquides, de denrées, de marchandises et autres produits, autrement que par voie ferrée, qui n'est pas employé par un employeur mais qui est partie à un contrat verbal ou écrit aux termes duquel

(i) il est tenu de fournir le véhicule au moyen duquel il exécute le contrat,

(ii) il a droit de retenir pour son usage personnel, à l'occasion, toute somme d'argent qui lui reste après que ses frais d'exécution du contrat ont été déduits de la somme qu'il touche, conformément au contrat, pour cette exécution, et

(iii) il est tenu de se servir du véhicule conformément au contrat, et

b) un pêcheur qui n'est pas employé par un employeur mais qui est partie à un contrat verbal ou écrit aux termes duquel il a droit à un pourcentage ou à une fraction du revenu d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe.

que puisque les seules personnes qualifiées d'entrepreneurs dépendants selon le Code canadien du travail sont celles exerçant des fonctions de pêcheur ou de camionneur artisan, il en résulterait que le statut d'«employé» n'aurait été élargi qu'à l'égard de ces derniers et que le législateur voulait, en ce qui concerne les autres personnes dans des situations similaires aux pêcheurs ou camionneurs, donner au terme «employé» une interprétation étroite ou restrictive.

Le Conseil note, en un premier temps, que selon la doctrine et la jurisprudence,⁶ le terme "includes" utilisé à la version anglaise de la définition du terme «employé», n'a pas une connotation restrictive, lorsque le contexte le permet, et a pour effet d'étendre la signification des mots qui le précèdent afin d'englober quelque chose qui, autrement, ne serait pas compris dans le terme ou dont l'inclusion serait incertaine. Il s'agit par conséquent de déterminer si, en raison du contexte général de la Loi, il faille conclure que la référence à l'entrepreneur dépendant limite en quelque sorte le sens des termes de la première partie de la définition générale des mots «employé» ou «travailleur». Pour répondre à cette question, le Conseil retrace l'historique législatif de la notion d'entrepreneur dépendant:

Comme nous l'avons vu, la notion d'«entrepreneur dépendant» a été introduite pour la première fois en 1965 par le professeur Arthurs, qui argumentait que de tels individus, qui ressemblaient plus à des employés qu'à des entrepreneurs indépendants, ne devraient pas se voir nier l'accès à la négociation collective, car, à toute fin pratique, ils étaient dans le même état de dépendance économique que l'«employé», tel que défini par la common law. Cette notion d'«entrepreneur dépendant» tire son origine du fait qu'à l'époque, les conseils de relations de travail, y compris ce Conseil, se référaient aux critères adoptés par la common law pour définir le terme «employé». L'une des facettes essentielles de cette notion de common law, comme nous l'avons déjà fait remarquer, consistant dans la nécessité d'appliquer le critère du contrôle par le maître de la façon dont son serviteur exécutait le travail. Le professeur Arthurs avait constaté que l'utilisation des tests de common law, développés comme on l'a vu dans le contexte d'établir la responsabilité du donneur d'ouvrage pour dommage causé à un tiers par une personne travaillant sous son contrôle, ne correspondait pas à la réalité économique et sociale des relations de travail.

(...)

Les Commissions Wood et Cohen ont référé à ce concept afin, eux aussi, de mettre fin à l'ambiguïté du test de contrôle. Depuis cette époque, le test classique en common law du contrôle, comme élément essentiel de la subordination juridique, a été substantiellement modifié au point qu'il n'est plus déterminant, entre autres dans les cas des employés professionnels et spécialisés. En effet, il est souvent impossible à l'employeur de vérifier la manière

6 La version française du terme "workmen" à la *Loi relative aux enquêtes sur les coalitions* est «ouvriers» mais ce terme revêt une connotation de travail manuel qui est archaïque et ne correspond plus à la terminologie moderne. La version moderne de «ouvrier» est le terme «travailleur» tel que le démontre, par exemple, le fait que, au Québec, l'ancienne *Loi des accidents du travail* (L.R.Q. c. A-3) utilisait le terme «ouvrier», alors que sous la nouvelle *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q. c. S-2.1) on utilise le terme «travailleur» aux mêmes fins.

dont l'ouvrage est fait, l'employé, au point de vue technique, étant souvent beaucoup plus compétent que son patron. Le test de l'intégration organisationnelle, accouplé à celui du contrôle administratif appliqué par le juge Spence dans l'affaire *Co-operators Insurance Association*, supra, est essentiellement un critère d'ordre économique. Comme on l'a vu, les tribunaux du travail, pour décider si une personne est un entrepreneur dépendant (notion essentiellement économique) appliquent les mêmes critères d'intégration organisationnelle qu'appliquent les tribunaux de droit commun pour décider si une personne est un employé. Le tribunal du travail du Québec, dans l'affaire *Gaston Breton Inc.*, supra, déclare même que la subordination économique est la substance qui fonde le lien de droit (subordination juridique). Si la subordination économique est la substance, il faut en déduire que le critère du contrôle, du moins dans sa forme classique et qui prévalait à l'époque où le professeur Arthurs a écrit son article, a été, à toute fin pratique, vidé de son sens et ne peut plus être retenu comme critère déterminant du statut d'employé, du moins dans le cadre d'une loi qui vise essentiellement à rétablir un équilibre économique plutôt qu'à déterminer la responsabilité d'un employeur à l'égard d'une tierce partie.

Cette notion d'entrepreneur dépendant est avant tout une technique, une procédure dont on s'est servie pour contrer l'ambiguïté d'application des critères de common law et aussi pour faciliter l'accès à la négociation collective à des personnes qui, lorsqu'on leur appliquait le critère du contrôle, courraient le risque d'être exclues dans un contexte qui ne collait plus à la réalité et allait à l'encontre des objectifs des codes du travail, sans toutefois faire affront aux objectifs mêmes de la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions. Le Tribunal du travail, dans l'affaire *Gaston Breton Inc.*, supra, jugeait à cet effet, lorsqu'il affirmait que les critères développés pour déterminer si une personne était un entrepreneur dépendant, s'appliquaient également pour déterminer si une personne était un «employé» au sens du Code. En fait, il reconnaissait la primauté du critère de la subordination économique. Si l'on accepte l'approche retenue dans l'affaire *Gaston Breton Inc.*, supra, il s'en suit que l'entrepreneur dépendant est un «employé» au sens du Code, par la seule application des termes «toute personne employée par un employeur».

La portée du terme «entrepreneur dépendant», que l'on retrouve à l'article 107, est cependant plus limitée que la notion à laquelle réfère le professeur Arthurs et que l'on retrouve, entre autres, dans les législations colombienne, ontarienne et terre-neuvienne. Le Code en limite l'application aux camionneurs-artisans et aux pêcheurs satisfaisant à certaines conditions. En d'autres termes, le Code ne permet l'utilisation de la technique ou de la procédure que constitue la notion d'«entrepreneur dépendant» que dans deux cas bien précis et aux conditions qu'il définit. Il faut en conclure que le Conseil ne pourrait utiliser cette technique pour déclarer «employés» d'autres groupes d'«entrepreneurs dépendants».

Or, comme nous venons de le voir, en rapport de l'approche adoptée dans *Gaston Breton Inc.*, supra, il n'y a pas lieu de recourir à la notion d'«entrepreneur dépendant» pour qu'une personne soit considérée comme un «employé» au sens du Code, puisque la notion d'«entrepreneur dépendant» est incluse dans celle d'«employé». Il s'en suit donc qu'en pratique, si une personne est

un employé au sens général du terme, la question de savoir si elle est un «entrepreneur dépendant» devient purement académique. La référence expresse au Code à «entrepreneur dépendant» n'a rien ajouté, sinon peut-être de marquer l'importance de la subordination économique.

Le Conseil a recours également à un argument basé sur la *Loi relative aux enquêtes sur les coalitions*. Cette dernière rend illégal les regroupements de personnes dont l'effet serait de restreindre la concurrence. L'article 4 de cette Loi, cependant, prévoit qu'une telle restriction ne s'applique pas aux "workmen", c'est-à-dire, dans sa version moderne, en français, aux «travailleurs». ⁶ Or le terme «travailleur», selon la doctrine et la jurisprudence ⁷ est plus large que la notion d'«employé» de common law et comprend l'«entrepreneur dépendant». Par conséquent, si le terme «travailleur» est plus large que le terme «employé», comprend la notion d'«entrepreneur dépendant» et suffit pour permettre que des personnes en situation de dépendance économique échappent à l'application de la *Loi relative aux enquêtes sur les coalitions*, il s'agit d'une raison supplémentaire pour affirmer que la référence au terme «travailleur» de l'article 107 du Code rendait redondante celle du terme «entrepreneur dépendant». Il en résulte que l'inclusion au Code d'une définition de «entrepreneur dépendant» et la référence à ce dernier à la définition du terme «employé» ou «travailleur» est une disposition qui, en définitive, fut insérée au Code *ex abundantia cautela*, c'est-à-dire en vue de dissiper tout doute pouvant subsister sur le statut d'«employé» ou de «travailleur» de ces personnes. Les critères de common law, quoique développés en matière de responsabilité civile délictuelle avaient à ce point évolué qu'au moment des amendements du Code en 1972 l'inclusion de la notion d'entrepreneur dépendant n'a rien changé en fait et en droit, sinon que de souligner le caractère économique de la relation employeur-employé. Le Conseil conclut par conséquent, que le contexte général dans lequel se trouve insérée la définition de «employé» ou de «travailleur» au Code n'indique pas qu'il y ait lieu de déroger à la règle générale d'interprétation voulant que l'utilisation du terme "include" à cette définition ait pour but d'élargir les termes qui le précèdent.

Appliquant les principes qu'il a développés plus haut aux pigistes visés par les requêtes telles qu'élargies par le Conseil, soit, en l'occurrence, le critère de l'intégration dans l'entreprise et de la dépendance économique des pigistes, le test du contrôle, celui de la relation de ces derniers avec d'autres personnes effectuant un travail similaire et, enfin, le climat des relations du travail qui résulterait de l'exclusion des pigistes, le Conseil conclut qu'aucun d'entre eux ne sont des «entrepreneurs» et qu'ils sont tous des «employés» au sens du Code.

2. Recevabilité des requêtes UDA, SGCT et SCFP

L'UDA a présenté sa demande le 24 mars 1979 pour couvrir tous les animateurs, interviewers et commentateurs du réseau français de *Radio et Télévision*. Le SGCT présenta sa demande le 19 avril 1979 aux fins de représenter ces trois mêmes fonctions. À l'époque de ces demandes une convention collective UDA englobant un nombre d'employés de télévision beaucoup plus considérable que ceux occupant les

⁷ Voir, H.W. ARTHURS, "The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power", (1965-1966), 16 U. of Toronto L.J. 89; Michael BENDEL, "The Dependent Contractor: An Unnecessary and Flawed Development in Canadian Labour Law", Université d'Ottawa, article non encore publié; et la jurisprudence citée par ces auteurs.

trois positions visées était en vigueur et courait du 1er octobre au 1er avril 1979. Semblablement, une convention collective UDA pour les employés de la radio couvrant également un nombre d'employés beaucoup plus considérable que ceux occupant les trois fonctions visées était en vigueur et s'échelonnait du 1er octobre 1977 au 1er octobre 1979. Par conséquent, si la demande UDA n'avait couvert que les employés de la télévision, elle aurait été déposée dans les délais de l'article 124(2) c) du Code alors que celle visant les employés de la radio, tout comme celle du SGCT d'ailleurs, aurait été hors délais. Cependant, l'unité proposée par les requérants cherche à englober des employés couverts en partie par deux conventions collectives différentes et s'étendant sur des périodes différentes. Quels sont les délais devant régir le dépôt de telles demandes?

La réponse à cette question réside, d'une part, dans l'interprétation du terme «une unité» à l'article 124(1) par rapport au terme «l'unité» de l'article 124(2) c) et d) du Code, de même que du sens à donner aux termes «... lorsqu'une convention collective qui est *afférente* à l'unité ...» de l'article 124(2) c) du Code. En effet, la Loi précise bien quel sera le délai de présentation lorsqu'il existera une convention collective en vigueur mais ne précise pas clairement à l'égard de quelle unité cette convention doit s'appliquer en vue de donner effet à ces délais. Ainsi, dans toutes les législations du travail au Canada, les périodes au cours desquelles une demande d'accréditation peut être déposée sont définies en fonction de deux variables: soit l'existence ou non d'une convention collective à l'égard d'une unité donnée et la présence ou non d'un syndicat accrédité ou reconnu à l'égard de cette unité. La jurisprudence, dans les cas où l'unité recherchée différerait de celle pour laquelle une convention collective avait été conclue s'est donc développée à l'occasion de demandes d'accréditation soulevant une question de délais et, partant, d'existence ou non, d'une convention collective pour les employés visés par la requête ou d'une partie de ceux-ci. La jurisprudence, sous ce chapitre, a identifié trois situations où de tels problèmes se sont posés:

- 1) un syndicat demande d'être accrédité à l'égard de petites unités comprises à l'intérieur d'une plus grande déjà représentée par un autre syndicat alors qu'une convention collective a été conclue, est en vigueur et lie tous les employés compris dans cette plus grande unité.
- 2) un syndicat demande d'être accrédité à l'égard d'une unité comprenant et englobant une plus petite unité pour laquelle un syndicat est déjà accrédité, alors qu'une convention collective est en vigueur et lie les employés de cette plus petite unité.
- 3) un syndicat demande d'être accrédité pour une unité empiétant sur une autre unité déjà représentée par un autre syndicat alors qu'une convention collective lie les employés de cette seconde unité déjà représentée par un agent négociateur.

Référant aux décisions du Conseil de la Colombie-Britannique ayant traité de ces trois situations⁸, le Conseil note que selon l'interprétation du terme «une unité» par rapport à celui de «l'unité» aux articles relatifs aux demandes d'accréditation de la législation de cette province, il est possible de prétendre que lorsqu'un syndicat dépose une demande visant à représenter une unité dont la délimitation correspond à

⁸ Voir l'affaire *White Spot Limited*, [1976] 1 Can LRBR 241 (B.C.) ainsi que la présente décision, pages 195-196.

l'une des trois situations mentionnées ci-haut, l'unité visée n'est pas l'unité pour laquelle un autre syndicat a été accrédité et, par conséquent, rien ne s'oppose à ce qu'un syndicat soit accrédité pour représenter des unités comprises dans une plus petite unité, englobant d'autres plus petites ou empiétant sur d'autres unités. Reste cependant à déterminer si l'existence d'une convention collective s'appliquant à l'égard de cette plus grande unité (première situation), de cette plus petite unité (deuxième situation) ou de cette unité sur laquelle empiète l'unité proposée (troisième situation) affecte le délai de présentation de la demande d'accréditation. À cet égard, selon une interprétation avancée par le Conseil de la Colombie-Britannique et appliquée au Code canadien du travail, les délais prévus à l'article 124(2) c) et d) du Code s'appliqueraient lorsque:

... une convention collective est en vigueur à l'égard du groupe d'employés faisant l'objet de la requête.

Selon cette formule, il est clair que les délais de l'article 124(2) c) ou d) du Code s'appliqueraient dans le premier type de situation. Dans les deuxième et troisième situations cependant, il serait incorrect de dire qu'une convention collective liant l'unité est en vigueur à l'égard de l'unité proposée. Dans ces cas, seulement une partie du groupe d'employés compris dans l'unité proposée serait visée par la convention collective et l'alinéa 124(2) c) ou d) du Code ne s'appliquerait pas. Une requête visant une unité plus importante ou empiétant sur une autre pourrait ainsi être présentée en tout temps à moins, que les unités visées soient substantiellement les mêmes que celles pré-existantes. Dans un tel cas, les délais prévus par la Loi recevraient application.

Le Conseil est d'accord avec cette approche du Conseil de la Colombie-Britannique et écrit, à cet égard:

Les termes des paragraphes (2) c) et (2) d) de l'article 124 permettent-ils cependant cette interprétation «intermédiaire»? À la différence de l'article 39(2) b) du Code de la Colombie-Britannique, les articles 124(2) c) et d) du Code canadien précisent à l'égard de quelle unité une convention collective doit avoir été conclue pour que les délais qui y sont prévus entrent en application. Le texte précise en effet:

«124(2) c) where a collective agreement relating to the unit is in force ...»

«124(2) c) lorsqu'une convention collective qui est afférente à l'unité ...»

C'est nous qui écrivons en italique.

L'emploi de ces termes (relating, afférentes) renvoie clairement à l'unité dont il est question à l'article 124(1) et 124(2) (i.e. "a unit") et laisse la voie ouverte à l'interprétation «intermédiaire».

(...)

En fait, le terme français «afférente» convient parfaitement à cette interprétation.

Les demandes de l'UDA et du SGCT correspondant au troisième type de situation exposée ci-haut, le Conseil juge qu'elles ont été présentées dans les délais, c'est-à-dire, qu'elles auraient pu être présentées en tout temps. Quant à la requête en révision présentée par le SCFP en juillet 1979 par laquelle ce dernier cherche à inclure à

son unité existante un groupe encore plus large que celui visé par les demandes, le Conseil juge, conformément à sa politique énoncée dans l'affaire *Télélobe Canada*⁹ qu'elle est également recevable.

3. Le Conseil peut-il de sa propre initiative réviser les unités existantes?

Le Conseil peut-il initier proprio motu une révision de ses décisions antérieures d'accréditation impliquant le SGCT, le SCFP et La Guilde? Il décide de la façon suivante:

La lecture de l'article 119 indique clairement que le Conseil a le pouvoir de réviser ses propres décisions, incluant le pouvoir de modifier un certificat existant en y ajoutant des employés. Ce pouvoir de révision en est un qui est indépendant et qui peut être initié par le Conseil, sujet à deux limitations:

- *le pouvoir n'existe que s'il s'attache à des décisions antérieures du Conseil, et*
- *le Conseil, en appliquant l'article 119, doit respecter les autres dispositions du Code.*

Le Conseil conclut par conséquent qu'il a juridiction pour initier, de sa propre initiative, la procédure en révision qu'il a entamée dans le présent dossier.

4. Le désir des employés

Advenant le cas où le Conseil ajoutait aux unités des syndicats accrédités un certain nombre d'employés visés par les requêtes telles qu'élargies par ce dernier, il y a lieu de se demander s'il est nécessaire de vérifier le désir des employés impliqués. Le Conseil a déjà traité de cette question dans plusieurs décisions.¹⁰ Il rappelle ici qu'en raison du caractère monopolistique de la représentativité syndicale consacré par le Code¹¹ une minorité peut être statutairement contrainte de faire partie du groupe sans qu'elle n'ait à être sollicitée. En matière de révision de ses ordonnances, et plus particulièrement dans les cas où il doit adapter les unités existantes aux réalités changeantes, le Conseil a à balancer le désir des employés ajoutés au besoin de favoriser la paix industrielle qui pourrait être sérieusement compromise par la non-inclusion des groupes d'employés d'une unité de même nature. Le fait de laisser de côté des employés, même au motif qu'ils ne veulent pas faire partie du groupe auquel ils se rattachent amène le développement de juridictions parallèles et des conflits de juridictions qui déstabilisent les rapports de force. Dans l'affaire *British Columbia Telephone*¹² le Conseil a décidé que lorsque la question en jeu n'en est pas une de représentation mais est relative à l'interprétation des unités et à leur détermination, le désir des employés n'est pas pertinent. C'est le cas notamment lorsque des postes sont créés par l'employeur et ne sont pas rattachés à l'unité dont la portée ou la nature les comprend. Le Conseil conclut, par conséquent, dans la présente instance, de la façon suivante:

⁹ *Télélobe Canada*, (1979) 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; 80 CLLC 16,025.

¹⁰ *Télélobe Canada*, *supra*, no 19; *British Columbia Telephone* (1979) 38 di 14, [1979] 3 Can LRBR 350; *B.D.C. Limited*, décision du Conseil non encore rapportée, no 302. Sur ce dernier arrêt, voir: Daniel Lavery, *Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail*, (1982) 37 R.I. vol 3, p. 684. Voir également l'affaire *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981) décision du Conseil non encore rapportée, no 309.

¹¹ Article 136 (1) du Code.

¹² *Supra*, no 20, pp. 79-80; 398-399.

Tout comme dans l'affaire B.C. Telephone, supra, la question, dans l'espèce, porte sur la détermination des unités appropriées. Cette question n'en est pas une de représentation. Si le Conseil détermine qu'il est approprié d'inclure telle ou telle fonction à un groupe existant et dont l'agent négociateur a déjà subi le test du caractère représentatif, il n'y a pas lieu de remettre en question le statut du syndicat accrédité. En temps utile, tel que prévu au Code, les employés pourront faire cette remise en question en changeant d'agent négociateur ou en demandant la révocation. Raisonner autrement équivaldrait à conclure qu'un syndicat qui perd son caractère majoritaire durant la vie d'une convention collective, perdrait son statut. Le Code prévoit que ce statut ne peut être remis en question que dans des délais très précis. L'unité appropriée demeurera cependant homogène, quel que soit le sort réservé à l'agent négociateur. Si le Conseil devait remettre en question le statut de l'agent négociateur déjà accrédité, quand il juge qu'il est approprié pour fin de négociation collective de joindre au groupe existant un autre groupe, il abdiquerait sa responsabilité de déterminer le caractère approprié des unités prévu à l'article 125, en subordonnant le caractère approprié de l'unité au désir des employés.

En l'espèce, l'ajout des différents employés visés par les requêtes aux unités existantes que le Conseil se propose d'effectuer ne modifie pas le caractère représentatif des syndicats déjà accrédités. Et même si tel était le cas, il n'y aurait pas lieu, en raison de sa politique énoncée ci-haut, de tenir compte du désir des employés ajoutés.

Les conditions de travail de ces nouveaux employés ajoutés aux unités existantes seront celles prévues par les conventions collectives en vigueur dans les unités en question et, ce, dans la mesure où elles leur sont applicables. Des conditions particulières peuvent être négociées tout comme il est possible de renégocier certaines dispositions durant la vie d'une convention collective. Leur pouvoir est cependant limité car ils ne peuvent avoir recours à la grève sinon qu'au moment où tout le groupe auquel ils ont été ajoutés acquiert ce droit.¹³

5. Le rattachement des pigistes aux unités appropriées

Sur la question des unités appropriées, le Conseil décide de rattacher les pigistes visés par les requêtes à deux grands groupes déjà accrédités, soit celui des journalistes SGCT ou La Guilde, suivant le cas, et à l'unité SCFP (GPB) et, ce, suivant les critères géographiques correspondant généralement à la pratique administrative de l'employeur connue sous le nom de "house rule".

À Montréal, l'unité des journalistes comprend tous les employés déjà couverts par le certificat SGCT de même que tous les autres employés travaillant aux émissions produites par le Service de l'information et occupant les fonctions d'annonceur, animateur, intervieweur, commentateur, lecteur, narrateur, paneliste et chercheur-documentaliste. Quant aux autres employés occupant les mêmes fonctions que celles énumérées ci-haut, ainsi que la fonction de reporter-sportif, mais à l'exclusion de celle de chercheur-documentaliste, et travaillant aux autres émissions que celles produites par le Service de l'information, ils sont rattachés au groupe SCFP (GPB).

¹³ Voir *Premier Cablesystem*, (1981) décision du Conseil non encore rapportée, no 336, discutée dans Daniel Lavery, *Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail*, (1982) 37 *R.I.*, vol. 3, p. 688.

À l'extérieur de Montréal, les pigistes visés travaillant aux émissions de nouvelles, d'affaires publiques et actualité, sont les recherchistes-documentalistes et les lecteurs de nouvelles, sont rattachés aux unités accréditées ayant juridiction dans les stations où ils travaillent (SGCT ou La Guilde). Les pigistes ne travaillant pas à des émissions d'actualité, d'affaires publiques et de nouvelles, sont rattachés à l'un des deux groupes accrédités SCFP (GPB (DSA ou DSF)) non plus que la juridiction de SARDEC sur les recherchistes-documentalistes.

La décision du Conseil ne touche pas les pigistes ACTRA non plus que les annonceurs travaillant à Montréal aux émissions de langue anglaise.

Le Conseil amende ainsi, suivant le cas, les certificats déjà émis et rejette les requêtes telles que formulées par l'UDA, le SGCT et le SCFP.

The Current Industrial Relations Scene in Canada 1982 Edition

W.D. Wood and Pradeep Kumar, Editors

XII - 524 pp. — \$40.00

The purpose of this annual reference volume is to assist in this task by providing information and analysis of the key emerging industrial relations patterns and issues and the complex environment shaping them. We believe that this comprehensive review, pulling together in a simplified and organized way the wide variety of scattered statistical and other materials will be of considerable value in fostering better understanding and more informed discussion of problems and issues in this complex field.

This publication is organized into seven sections covering major dimensions of the industrial relations system: the economy; human resources and labour markets; labour legislation and related public policy; the labour movement and trade unionism; collective bargaining; wages, productivity and labour costs; and a reference section which includes technical notes information and data sources and annotations of important books and articles published in 1981. Each section contains summary highlights of major trends, patterns and issues followed by extensive statistical and other reference material. A detailed table of contents is provided to assist the reader in identifying specific topics and subject areas.

ISBN 0-88886-113-3

ISSN 0318-952X

Industrial Relations Centre
Queen's University
Kingston, Ontario K7L 3N6