

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Francine Lamy

Volume 40, Number 3, 1985

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050166ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050166ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

Decisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lamy, F. (1985). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(3), 659–662.
<https://doi.org/10.7202/050166ar>

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Grève légale: activités protégées par le Code

Saisi d'une plainte de pratique déloyale, le Conseil a décidé qu'un employeur contrevient aux dispositions de l'article 184(3)a) (vi) du Code lorsqu'il impose des mesures disciplinaires à ses employés pour avoir refusé de fournir leurs prestations de travail conformément à la pratique antérieure dans le cadre d'une grève légale. À cette occasion, le Conseil a défini ce qui constitue une grève au sens du Code.

Le Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada, plaignant, et Graham Cable TV/FM, intimé.

Dossiers du Conseil 745-2149. Décision du 27 août 1985, (No 529); Panel du Conseil: M. Hugh R. Jamieson, Vice-Président, MM. James D. Abson et Victor E. Gannon, Membres, motifs rédigés par M. Hugh R. Jamieson.

FAITS SAILLANTS

Le Conseil était saisi, dans cette affaire, d'une plainte de pratique déloyale déposée par le Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada (le Syndicat) alléguant que Graham Cable TV/FM (l'Employeur) avait violé l'article 184(3)a) (vi) du Code canadien du travail (le Code) en imposant des mesures disciplinaires à ses membres pour avoir participé à des activités qui, selon le Syndicat, constituaient une grève légale. L'Employeur prétendait ne pas avoir commis de pratique déloyale au motif que seuls les employés qui se sont présentés au travail et qui ont refusé d'accomplir leurs fonctions selon leur description de tâches ont été disciplinés.

Lors d'une réunion syndicale tenue la veille de l'acquisition du droit de grève et de lock-out, le Syndicat et les employés membres de l'unité de négociation accréditée ont pris en considération les divers moyens pouvant être utilisés afin de faire pression sur leur employeur et accélérer le processus de négociation de leur première convention collective. Conscients du fait qu'une grève traditionnelle aurait pas ou peu d'impact sur l'Employeur en raison de la nature de ses activités ainsi que de la structure de l'entreprise, les employés décidèrent d'élaborer un programme de mesures de pression au travail que l'on considérerait beaucoup plus approprié dans les circonstan-

• Cette chronique a été rédigée par Francine LAMY, avocate, conseiller juridique auprès du Président du Conseil canadien des relations du travail.

Toute opinion pouvant découler de la présente chronique et exprimée par l'auteur en sus du texte officiel des décisions du CCRT ne lie pas ce dernier.

ces. Ce programme devenait effectif le lendemain, soit le jour où le Syndicat et ses membres pouvaient légalement déclencher une grève.

On entreprit donc, à partir de ce jour là, de ralentir les opérations dans divers secteurs de l'entreprise et d'augmenter le rendement dans d'autres. Ces mesures avaient pour but d'occasionner une surcharge dans certains services ainsi que chez le personnel cadre. Les employés devaient, de plus, refuser d'effectuer du temps supplémentaire et d'entraîner leurs collègues de travail, alors en période d'apprentissage. On devait aussi cesser de percevoir le coût des installations au client, et des séminaires d'étude seraient tenus sur chaque étape afin de convaincre l'Employeur que les employés entendaient défendre leurs droits et ce, ouvertement. Afin de s'assurer que ces activités soient contrôlées et concertées, les employés ont reçu instruction du Syndicat de n'agir que selon les directives des coordinateurs préalablement identifiés.

Ces mesures eurent pour effet, selon l'Employeur, de créer beaucoup de confusion dans ses opérations. Il tenta donc de régulariser la situation en imposant progressivement des mesures disciplinaires à ceux qui refusaient de faire leur travail en conformité avec leur description de tâches, avec les pratiques antérieures et les normes de la compagnie. Des employés ont reçu un avertissement et certains d'entre eux furent ensuite suspendus sans salaire.

Suivant l'imposition de ces mesures disciplinaires, le Syndicat déposait une plainte de pratique déloyale devant le Conseil.

L'Employeur, quant à lui, constatait l'inefficacité de son programme de discipline. Certains employés suspendus avaient en effet repris leurs moyens de pression à leur retour au travail et refusaient toujours d'accomplir leurs fonctions conformément à la pratique antérieure. L'Employeur décida donc d'exiger de chaque employé qui se présentait au travail un engagement écrit de sa part de fournir sa prestation de travail conformément à la description de tâches, à la pratique antérieure et aux normes de la compagnie, pour avoir accès à ses locaux. Le refus d'un employé d'accéder à cette condition fut sanctionné par l'interdiction d'entrer.

Cette situation prévalait lors de l'audition de la plainte par le Conseil.

QUESTIONS SOULEVÉES

Il s'agissait de décider si l'article 184(3)a) (vi) du *Code* s'appliquait à l'espèce et donc, de déterminer si les activités de ces employés constituaient une grève légale.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil a décidé que les activités des employés constituaient une grève légale et qu'en conséquence, elles étaient protégées par le *Code*. Interprétant l'article 184(3)a) (vi) du *Code*, le Conseil s'est dit d'avis que la protection qu'il accorde à l'encontre de mesures disciplinaires imposées à un employé pour avoir participé à une

grève légale est bien étendue¹. Il notait cependant que le droit de grève est rigoureusement réglementé par l'article 180 du *Code* qui détermine le moment où pareil droit peut légalement être exercé². Cette dernière disposition a pour but, disait-il, d'assurer la paix industrielle et la stabilité pendant certaines périodes en éliminant les arrêts de travail pour la durée d'une convention collective, de même que pendant les négociations tant que les conditions qui y sont énoncées ne sont pas respectées³.

Mais qu'est-ce qu'une grève au sens du *Code*?

Fréquemment saisi de requêtes fondées sur l'article 182 du *Code* par des employeurs demandant une déclaration de grève illégale, le Conseil précisait que c'est dans le cadre de telles procédures que la définition du terme grève à l'article 107(1) du *Code* a été interprétée et a évolué pour viser maintenant un grand nombre d'activités⁴: un embargo collectif sur le temps supplémentaire, malgré que le temps supplémentaire soit facultatif en vertu de la convention collective applicable⁵; embargo collectif sur l'exécution temporaire de fonctions de supervision, encore que cela soit facultatif en vertu de la convention collective⁶; refus de traverser une ligne de piquetage par solidarité syndicale, sauf si la convention collective contient des dispositions le permettant⁷; grève du zèle⁸; les retraits de prestations de travail pour maladie ou autres motifs⁹. Selon le Conseil, un des meilleurs exemples de l'étendue de la portée de cette disposition est l'affaire de la *Société canadienne des postes*¹⁰ où il fut décidé qu'une grève illégale avait été déclarée lorsque le syndicat a annoncé que, pendant la période des fêtes, ses membres accepteraient et traiteraient le courrier affranchi avec un timbre de 10 cents, alors que le tarif postal de l'époque était supérieur à cette somme.

Le Conseil, s'est dit d'avis que, lorsqu'il s'agit de déterminer si les activités des employés sont protégées par l'article 184(3)a) (vi) parce qu'elles constituent une grève légale, l'existence d'une grève doit être déterminée en fonction des mêmes critè-

1 Décision originale, p. 13.

2 *Ibid.*

3 Décision originale, pp. 14-15.

4 *Ibid.*, p. 15.

5 *Société Radio-Canada* (1980), 40 di 35; [1981] 2 Can LRBR 52; interprétation confirmée par la Cour suprême dans *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie et CCRT v. Société Radio-Canada*, (1985) 55 N.R. 321; 14 D.L.R. (4th) 457; et 84 CLLC 14,069.

6 *Air Canada* (1984), 8 CLRBR (NS) 397.

7 *Canadian Broadcasting Corporation* (1981), 45 di 29; [1981] 2 Can LRBR 462, où le Conseil adoptait l'interprétation de la Cour suprême sur le sujet dans *L'Association internationale des débardeurs, section locale 273 v. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 S.C.R. 120; 78 CLLC 14,171.

8 *Canadien Pacifique* (1980), 42 di 40; [1981] 1 Can LRBR 121.

9 *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1982), 52 di 166; et *La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1984), décision du Conseil No 479, non rapportée.

10 *La Société canadienne des postes* (1983), 53 di 152; 5 CLRBR (NS) 280. Voir aussi BEAULIEU, Luc «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», (1984) 39 R.I. (No 1), pp. 186 à 189.

res que ceux utilisés dans le cadre d'une déclaration de grève illégale¹¹. Il ajoutait que si les critères utilisés par le passé en matière de grève illégale sont appliqués, il faut conclure que toute activité concertée des employés en relation avec leur travail est protégée par l'article 184(3) a) (vi), sauf s'il s'agit d'actes criminels ou d'autres actes illégaux¹². D'autre part, l'Employeur est libre de recourir au lock-out ou d'utiliser le service de ses cadres ou d'autres employés afin de limiter les effets de telles mesures sur le rendement de son entreprise. Il ne peut cependant discipliner des employés pour avoir participé à une grève légale¹³.

Le Conseil concluait, pour les fins de l'article 184(3) a) (vi), qu'en l'espèce les activités des employés relatives à leur travail étaient concertées et qu'elles étaient destinées à réduire ou à limiter le rendement de l'Employeur. Les employés ont donc participé à une grève qui n'était pas interdite par le *Code*¹⁴. Il rejetait les prétentions de l'Employeur soutenant que les mesures disciplinaires imposées étaient relatives à l'exécution des tâches. Selon le Conseil une grève est justement un ensemble d'activités relatives à la prestation de travail. Ce sont ces mêmes activités qui sont protégées par le *Code* et pour lesquelles un employé ne peut être discipliné¹⁵.

DÉCISION

Le Conseil décidait donc que dans les circonstances de la présente affaire, les mesures disciplinaires imposées par l'Employeur contrevenaient à l'article 184(3)a) (vi) comme le prétendait le Syndicat. Il ordonnait à l'Employeur d'annuler les mesures disciplinaires et de dédommager les employés pour les pertes de salaires subies en raison des suspensions¹⁷. S'agissant de la négociation d'une première convention collective, le Conseil ordonnait également à l'Employeur de permettre au Syndicat d'avoir accès à ses locaux dans le but de tenir une réunion de tous les employés compris dans l'unité de négociation.

11 Décision originale, pp. 18-19.

12 *Ibid.*, p. 18.

13 *Ibid.* Le Conseil adoptait ainsi la position de la Commission des relations ouvrières de l'Ontario dans *The Corporation of the City of Brampton* (1981) 2 Can LRBR 65, 69-70.

14 Décision originale, p. 19.

15 *Ibid.*, p. 20.

16 *Ibid.*

17 *Ibid.*, p. 20.

18 *Ibid.*, p. 21.