

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

Catherine Saint-Germain

Volume 42, Number 2, 1987

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050316ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050316ar>

[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

Saint-Germain, C. (1987). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(2), 415–427. <https://doi.org/10.7202/050316ar>

### Article abstract

Le Conseil a précisé l'étendue du devoir de juste représentation d'un syndicat à l'endroit des membres de l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité; si ce devoir n'existe pas lors de la négociation d'une convention collective, un syndicat y est cependant tenu lorsque des ententes sont négociées alors qu'une convention collective est en vigueur.

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

### ***Le devoir de juste représentation d'un syndicat s'applique aux négociations intervenant au cours d'une convention collective***

*Le Conseil a précisé l'étendue du devoir de juste représentation d'un syndicat à l'endroit des membres de l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité; si ce devoir n'existe pas lors de la négociation d'une convention collective, un syndicat y est cependant tenu lorsque des ententes sont négociées alors qu'une convention collective est en vigueur.*

*George Harris et autres, Montréal (Québec), plaignants, et L'Association internationale des débardeurs, section locale 1657, intimée, et L'Association des employeurs maritimes, Montréal (Québec), mis-en-cause.*

*Dossier du Conseil 745-2260, décision du 7 novembre 1986, (No 597); Panel du Conseil: Me M. Brian Keller, Vice-président, M. Jacques Archambault et Mme Henriette Parent, Membres, motifs rédigés par Me M. Brian Keller.*

#### **FAITS SAILLANTS**

Ces faits sont intervenus dans le contexte assez particulier qu'est celui du débarquement au port de Montréal et plus spécifiquement, concernent les vérificateurs qui y sont représentés par le local 1657 de l'Association internationale des débardeurs (*le Syndicat*). La convention collective qui lie ce local avec l'Association des employeurs maritimes (*l'Association*) renferme depuis longue date une clause d'atelier fermé. Depuis 1960, en raison d'un trop plein de main-d'oeuvre, le Syndicat n'admettait plus de membres et, le surplus de travail était accompli par les «aspirants membres» qui ne bénéficiaient pas d'une sécurité d'emploi. Mais dès 1985, l'employeur constatait que cette méthode de déploiement ne satisfaisait plus ses besoins accrus de main-d'oeuvre. Il décida non seulement d'élargir le bassin des «membres» bénéficiant de la sécurité d'emploi, mais également de sélectionner ces nouveaux venus parmi les «aspirants membres» à l'aide d'un test d'aptitude emprunté aux américains qui avaient connu une problématique semblable; les candidats obtenant 70% ou plus subissaient alors un examen médical qui complétait alors l'épreuve. Seul un petit nombre d'aspirants réussit le test et les autres se firent alors annoncer par l'employeur, non seulement leur échec, mais la perte de leur statut d'«aspirants membres».

\* Cette chronique a été rédigée par Catherine SAINT-GERMAIN, 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 C.C.R.T., ne lie pas ce dernier.

Le Syndicat alerté seulement à ce moment entreprit des négociations avec l'Association qui aboutirent aux compromis suivants, qui se voulait un mode d'application de la clause de la convention collective alors en vigueur relative à l'embauche de nouveaux vérificateurs. Les aspirants ayant obtenu moins de 50% au test d'aptitude ne seraient pas éligibles à la sécurité d'emploi mais conserveraient leur statut d'«aspirants membres». Ceux dont les résultats avaient été de 50% ou plus seraient autorisés à passer de nouveau le test; en cas de réussite (soit une note de 70% ou plus), ceux qui ne seraient pas immédiatement admis à la sécurité d'emploi y demeureraient éligibles pour l'avenir. Les parties procédèrent selon cet accord. Mais certains aspirants qui échouèrent le test portèrent contre leur syndicat des plaintes de pratique déloyale et de manquement au devoir de juste représentation prévu à l'article 136.1 du *Code*.

### QUESTIONS SOULEVÉES

La conclusion d'un tel accord entre le Syndicat et l'Association violait-elle le devoir de représentation juste du syndicat? Mais surtout, de telles négociations étaient-elles incluses dans la portée de l'article 136.1 du *Code*?

### PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Dans l'affaire *Gordon Parsley et al.*,<sup>1</sup> le Conseil s'était prononcé sur la portée à donner à l'article 136.1 suite à son amendement de 1984 venant préciser que le devoir de juste représentation était relatif aux droits des employés «dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable». Le Conseil en avait alors conclu que le devoir de juste représentation ne s'appliquait pas au déroulement des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective:

*First, there is no question that, as previously worded prior to the amendments, the duty of fair representation applied to all the duties and obligations of the union including that of negotiating collective agreements. It was not in any way restricted. So the first question that must be asked is why the additional words have been added to the Code, if not to restrict its previously unlimited meaning. If there had been no intention to restrict the meaning of section 136.1, then clearly no words would have had to be added.*

*Second, one must look to the words themselves and to the Board. The pertinent words within the phrase 'with respect to their rights under the collective agreement applicable to them' are 'rights', 'the collective agreement' and 'applicable'.*

*In dealing with the phrase 'the collective agreement', is is the view of the Board that the phrase presupposes the existence of a collective agreement and,*

<sup>1</sup> *Gordon Parsley et al.*, (1986), 86 CLLC 16,018; 12 CLRBR (NS) 272 (décision no 555)

*when used in conjunction with the word 'applicable', it presupposes the existence of a collective agreement that is, at the appropriate time, already applicable to the employees in the bargaining unit. Further it is the view of the Board that the use of the work 'rights' must deal with those matters contained in a duly negotiated collective agreement; that is, in order for an employee to have 'rights' under the collective agreement, there must already be a collective agreement in effect. The negotiation process must have been completed.*<sup>2</sup>

Le Conseil a cependant désiré nuancer cette interprétation antérieure de l'article 136.1. Ainsi, lorsqu'une convention collective est en vigueur, la négociation d'une entente relative à l'application de l'une des clauses de cette convention est sujette au devoir de juste représentation d'un syndicat car l'intégrité du processus de négociation collective et de la convention qui en est le fruit n'est pas menacée:

*Equally important, however, is the rationale for the exclusion in section 136.1. It is clear that what was intended by Parliament was to ensure that a collective agreement negotiated freely between the parties would not be put at risk by a section 136.1 complaint; what the legislators were intending to protect was the integrity of the collective bargaining process. There had to be some assurance that a freely negotiated collective agreement applying to a bargaining agent and an employer could not be annulled by a section 136.1 complaint.*

*In the instant case, where the negotiations resulted in the currency of a collective agreement, that same risk does not exist. Should the Board find a violation of section 136.1 with regard to the negotiation of the Memorandum, all that is at risk is the Memorandum itself. The status quo, that is the collective agreement as originally negotiated, would continue to remain in full force and effect until its expiry. The danger of the Board annulling the whole of the collective agreement does not exist.*<sup>3</sup>

Le Conseil a donc décidé que l'article 136.1 s'appliquait aux négociations intervenant au cours de l'existence d'une convention et traitant de l'application de celle-ci.

Cependant, il a estimé que les faits relatés plus haut ne montraient pas que le Syndicat ait enfreint son devoir de représentation juste. Informé des décisions de l'Association seulement après la tenue du premier test, il avait négocié avec diligence un compromis favorable aux aspirants membres comparativement à la situation qui aurait prévalu sans ce compromis.

## DÉCISION

Le Conseil a rejeté les plaintes de pratique déloyale portées contre le syndicat.

N.B.- un recours en révision judiciaire à l'encontre de cette décision du Conseil est actuellement en instance devant la Cour d'appel fédérale.

<sup>2</sup> *Décision originale*, p. 10.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 12.

## ***Désir du Conseil d'élargir ses conceptions antérieures du devoir de juste représentation d'un syndicat***

*Dans un obiter, le Conseil manifeste encore le désir d'élargir ses conceptions antérieures du devoir de juste représentation d'un syndicat.*

*Peter G. Reynolds, Martin J. Walker et Lorie L. Gowler, plaignants, et Le Syndicat des travailleurs en télécommunications, intimé, et British Columbia Telephone Company, employeur.*

*Dossier du Conseil 745-2459, décision du 16 janvier 1987, (No 607); Panel du Conseil: M. Hugh R. Jamieson, Vice-président, Ms Linda M. Parsons et M. Calvin B. Davis, Membres, motifs rédigés par Hugh R. Jamieson.*

### **FAITS SAILLANTS**

Suite à une diminution de ses activités, British Columbia Telephone Company (*B.C. Tel.*) faisait face à un surplus de main-d'oeuvre. Pendant la durée de la convention collective qui la liait à la Telecommunications Workers Union (*TWU*), elle négocia avec cette dernière et conclut deux lettres d'entente traitant de la relocalisation du trop plein d'employés et plus particulièrement, restreignant la possibilité qui était prévue par la convention collective pour les membres du *TWU* de soumettre leur candidature à tout poste vacant. Le but de cette entente était bien sûr de tenter de diminuer le nombre des mises à pied imminentes.

Trois employés couverts par cette convention collective portèrent plainte devant le Conseil, alléguant qu'en concluant les ententes sans obtenir la ratification des membres de l'unité, *TWU* avait enfreint son devoir de juste représentation.

### **QUESTIONS SOULEVÉES**

L'article 136.1 du *Code* conférait-il juridiction au Conseil de se saisir de ces plaintes résultant de la négociation plutôt que de l'administration de la convention collective?

Dans l'affirmative, les plaintes étaient-elles prescrites puisqu'intentées plus de 90 jours après la connaissance de l'acte reproché à *TWU*?

### **PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION**

#### **Historique de l'article 136.1 du Code et de son interprétation par le Conseil**

En 1978, le législateur fédéral introduisait le devoir de juste représentation à la Partie V du *Code*. Le texte d'alors de l'article 136.1 contrastait avec celui d'autres juridictions canadiennes en ce qu'il formulait positivement cette obligation:

*136.1 Lorsqu'un syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, il doit, de même que ses représentants, représenter tous les employés de l'unité de négociation de façon juste et sans discrimination.*

Bien que ce texte lui ouvrit la porte à une interprétation plus large du devoir de juste représentation que celle qui prévalait chez ses homologues provinciaux, le Conseil se rallia à l'approche retenue par ces derniers<sup>1</sup>. Ainsi, le Conseil adoptait une attitude prudente, reconnaissant aux syndicats une latitude certaine dans le processus de négociation et l'administration des conventions collectives. Il a résumé ainsi les critères retenus quant à l'étendue du devoir de juste représentation:

*...In a nutshell, over the years, the Board has applied standards of fair representation to contract administration similar to those capsulized recently by the Supreme Court of Canada in Canadian Merchant Service Guild et al (1984), 84 CLLC 14,043, at page 12,188:*

*«The following principles, concerning a union's duty of representation in respect of a grievance, emerge from the case law and academic opinion consulted.*

- 1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.*
- 2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.*
- 3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.*
- 4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.*

---

1 Voir à cet effet: *Vincent Maffei* (1979), 37 di 102; [1980] 1 Can LRBR 90; 79 CLLC 16,202; CCRT no 218; *George Lockner* (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; 79 CLLC 16,209; CCRT no 219; *John Huggins* (1979), 38 di 195; [1980] 1 Can LRBR 364; CCRT no 224; *Andrew Startek* (1979), 38 di 228; [1980] 1 Can LRBR 577; CCRT no 227; *Gérald Massicotte* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; 80 CLLC 16,014; CCRT no 234; *Len Larmour et al.* (1980), 41 di 110; [1980] 3 Can LRBR 407; CCRT no 260; *Tom Forestell and Randall Hall* (1980), 41 di 177; [1980] 3 Can LRBR 491; CCRT no 265; *Brenda Haley* (1980), 41 di 295; [1980] 3 Can LRBR 501; 81 CLLC 16,070; CCRT no 271; *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; 81 CLLC 16,096; CCRT no 304; *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; 81 CLLC 16,108; CCRT no 319; *Jean Laplante* (1981), 40 di 235; [1981] 3 Can LRBR 52; CCRT no 320; *Robert Hogan* (1981), 45 di 43; [1981] 3 Can LRBR 389; 81 CLLC 16,132; CCRT no 324; *Luccio Samperi* (1982), 49 di 40; [1982] 2 Can LRBR 207; CCRT no 376; *Stanley Warner* (1982), 51 di 146; CCRT no 403; et *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100; CCRT no 443.

*5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.»<sup>2</sup>*

Quant aux plaintes résultant des positions adoptées par un syndicat lors de négociations collectives, le Conseil a appliqué sa politique générale de non intervention dans ce processus et il ressort de ses statistiques internes qu'aucune de ce type de plaintes ne fut maintenue contre un syndicat.

En 1984, le législateur amendait le texte de l'article 136.1 de façon à le rendre plus proche des dispositions analogues provinciales par l'emploi d'une formulation négative; et surtout, il paraissait vouloir soustraire le champ des négociations de la juridiction du Conseil:

*136.1 Le syndicat ou ses représentants ayant fonction d'agent négociateur d'une unité de négociation ne peuvent pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi envers quelque employé de l'unité quant à leurs droits dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable.*

Cette dernière intention du Parlement se trouve confirmée, de l'avis du Conseil, par l'interprétation de cet amendement qu'émettait subséquemment le gouvernement d'alors:

*The duty of fair representation section of the Code will be reworded to adopt the prescriptive language used in other jurisdictions, which requires that unions not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of employees in the unit. Also, the amendment will restrict the application of the fair representation provision to the administration of the collective agreement. It will not apply to the negotiation process.<sup>3</sup>*

Cependant, bien que l'intention du Parlement soit claire, le Conseil a estimé que l'interprétation de la nouvelle version de l'article 136.1 devait reposer sur le texte même de cette disposition. Contrairement à ce qu'il avait antérieurement exprimé dans l'affaire *Gordon Parsley et al.*,<sup>4</sup> le Conseil a constaté que malgré l'intention du législateur, l'effet du texte du nouvel article 136.1 n'était pas de soustraire automatiquement la sphère des négociations de la portée du devoir de représentation juste. Déjà, dans l'affaire *George Harris et al.*,<sup>5</sup> le Conseil avait apporté un tempérament à l'affirmation contenue dans *Gordon Parsley et al.*,<sup>6</sup> en concluant qu'une entente intervenue entre un employeur et un syndicat en cours de convention collective et trai-

<sup>2</sup> Décision originale, p. 7.

<sup>3</sup> (*Economics and Industrial Relations Research Branch, Legislative Analysis and Research, Labour Canada* (84-355-11), July 23, 1984); voir aussi p. 12 de la décision originale.

<sup>4</sup> *Gordon Parsley et al.* (1986) 12 CLRBR (NS) 272; 86 CLLC 16,618; décision du Conseil no 555.

<sup>5</sup> *Georges Harris et al.* (1986) 86 CLLC 16,059; décision du Conseil no 597; voir également *supra*, dans la présente chronique.

<sup>6</sup> *Supra*, note 4.

tant de l'application d'une des clauses de cette convention était incluse dans la portée de l'article 136.1. Dans la présente décision, le Conseil atténue encore la généralité du principe qui avait été énoncé dans *Gordon Parsley*<sup>7</sup>. Selon ce panel, les termes «quant à leurs droits dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable» n'ont pas pour effet d'écarter de la portée du devoir de juste représentation les négociations portant sur le renouvellement d'une convention collective car il est logique d'affirmer qu'une fois que des employés jouissent de droits établis par une première convention collective, le syndicat qui entreprend des négociations pour renouveler cette convention et donc, les droits qui y figurent, représente ces employés quant à ces droits:

*It seems to us that the rationale behind the Parsley and the Harris decisions is basically sound considering what Parliament was attempting to legislate, i.e., to avoid collective agreements being placed in jeopardy via proceedings before the Board under section 136.1. The Harris decision is a sensible step away from the broad assertion made in the Parsley decision and the other decisions which followed to the effect that negotiations in general have been removed from the ambit of section 136.1. Having said that, however, we are only too well aware that the present construction of section 136.1 is open for a broader interpretation than given in Parsley and Harris. To rely upon the words, «in the representation of any employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them», to remove negotiations from the scope of section 136.1 is to skate on pretty thin ice. Every time a bargaining agent sits down at a bargaining table it is representing the employees in the bargaining unit. A compelling argument could therefore be made that only negotiations for a first collective agreement have been excluded. Once employee rights have been established in a first collective agreement it is not a big step to construe that thereafter a bargaining agent is representing employees in the bargaining unit, «in respect to rights under the collective agreement that is applicable to them», each time those rights are up for renewal.<sup>8</sup>*

Le Conseil a également qualifié l'affirmation faite dans *Gordon Parsley*,<sup>9</sup> à l'effet qu'une convention collective devait être en vigueur pour que l'article 136.1 s'applique. Une convention peut techniquement avoir expiré, mais l'obligation de juste représentation demeurera tout comme les clauses de règlement des griefs seront réputées être en vigueur (par 160 (4) et (5) du *Code*) et comme les conditions de travail qui seront «gelées» jusqu'à l'acquisition des droits de grève ou de lock out (article 148(b) du *Code*).

*...In case those comments are construed to mean that a collective agreement must be in effect before section 136.1 can be operative, we would like to dispel that notion. If an existing collective agreement was a requirement the converse would then be that the duty of fair representation would not apply, even to the*

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Décision originale, pp. 15-16.

<sup>9</sup> *Supra*, note 4.



*administration of a collective agreement once the collective agreement has terminated. That is not so, the obligation continues for a bargaining agent to represent employees in grievance-arbitration proceedings even when the collective agreement has technically terminated.*

*The Code provides through sections 160(4) and 160(5) that provisions in a collective agreement for the settlement of differences arising from the collective agreement continue in force after the termination of the agreement and that differences between the parties relating to a provision contained in the agreement after the termination of the agreement and up to the time when section 180(1)(a) to (d) have been met and the parties are in a lawful strike or lockout position. Those provisions are complemented by section 148(b) of the Code which freezes all of the terms and conditions and rights or privileges contained in the collective agreement once notice to bargain has been served and until section 180(1) (a) to (d) have been met. Changes to the status quo can only be made with the consent of the bargaining agent. Parliament did not intend the 1984 amendments to change this aspect of the duty of fair representation and it would make no sense for a union to have the obligation to represent employees fairly in grievance-arbitration proceedings while the agreement is in effect and then suddenly not have it because the agreement has technically terminated.<sup>10</sup>*

Ainsi ce panel du Conseil a constaté que seules les négociations relatives à une première convention devraient être soustraites de la portée du devoir de juste représentation et que ce devoir avait cours lors du renouvellement d'une convention collective. Cette opinion a cependant été formulée *en obiter* puisque les faits en l'instance ne concernaient que des négociations intervenues au cours de l'existence d'une convention collective.

## LES DÉLAIS

Le Conseil a jugé que les plaintes étaient prescrites puisque portées plus de 90 jours après que les requérants eurent connaissance des négociations et de l'entente intervenues entre TWU et BC Tel. (par. 187(2) du *Code*). Si l'acte reproché avait été de l'ordre de l'administration de ces lettres d'ententes, les plaintes auraient pu être recevables puisque la computation du délai aurait alors débuté non pas à la date de la connaissance des ententes mais à la date de la connaissance de la contravention dans leur administration:

*The duty of fair representation carried by the TWU is undoubtedly a continuing one but there is a distinction to be made here between negotiations and the administration of a collective agreement. Continuing obligation principles could possibly be applied to the administration of the letters of agreement. Keeping in mind that we are dealing strictly with time limits under section 187(2), and not the merit of any complaint, each time a vacancy is filled at BC Tel under the provisions of the letters of agreement, a grievance could be taken by an aggrieved employee and such a grievance could be the subject of a timely complaint to the Board under section 136.1 of the Code.<sup>11</sup>*

<sup>10</sup> Décision originale, pp. 17-18.

<sup>11</sup> Décision originale, pp. 20-21.

## DÉCISION

Le Conseil a décidé qu'il avait juridiction en vertu de l'article 136.1 du *Code* pour entendre les plaintes, mais il les a déclarées irrecevables puisque prescrites.

### ***Refus de résilier un certificat d'accréditation pour motif de fermeture de l'entreprise***

*Saisi d'une requête en révision lui demandant de résilier le certificat d'accréditation attaché à une succursale bancaire fermée depuis 4 ans, le Conseil a refusé d'exercer sa discrétion en ce sens en statuant qu'une telle décision irait à l'encontre du principe de la permanence des droits collectifs que véhicule le Code canadien du travail.*

*Banque nationale du Canada, Succursale de Senneterre, requérante, et l'Union internationale des employés de commerce, Section locale 508, intimée.*

*Dossier du Conseil 530-1246(2), décision du 12 février 1987, (No 609); Panel du Conseil: Me Serge Brault, Vice-président, Mme Henriette Parent et M. Victor, Gannon, Membres; motifs rédigés par Me Serge Brault.*

## FAITS SAILLANTS

Le Conseil devait examiner, suite à la requête de la Banque nationale en vertu de l'article 119 du *Code*, s'il y avait lieu d'exercer son pouvoir de révision pour annuler le certificat d'accréditation visant les employés de la succursale de la Banque située à Senneterre, succursale fermée depuis quatre ans.

Un an auparavant le Conseil avait estimé cette même demande irrecevable au motif que, selon les dispositions du *Code* traitant de la révocation d'accréditation, l'employeur n'a pas qualité pour formuler une telle demande, hormis les cas de fraude. Par conséquent, selon le raisonnement du Conseil, la demande «d'annulation» du certificat était irrecevable si on la qualifiait de requête en révocation d'accréditation. Elle était également, selon lui, irrecevable si on la traitait comme une requête en révision d'accréditation car une conclusion contraire aurait alors conféré à l'employeur une prérogative que le législateur lui avait refusée dans les dispositions du *Code* traitant de révocation d'accréditation<sup>1</sup>. Cependant la Cour d'appel fédérale cassa cette décision et retourna le dossier au Conseil<sup>2</sup>.

La Cour statuait que la demande n'était pas irrecevable si on la considérait sous l'angle d'une demande en révision; le motif invoqué par la Banque, soit la fermeture d'un établissement, en étant un qui n'était pas prévu aux articles du *Code* traitant de la révocation, le Conseil devait exercer le pouvoir discrétionnaire de révision qui lui est dévolu et ce faisant, il ne contournerait donc pas les interdictions stipulées en matière de révocation.

<sup>1</sup> *Banque nationale du Canada* (1986), 12 CLRBR (NS) 300; 86 CLLC 16,029, décision du CCRT no 539.

<sup>2</sup> *Banque nationale du Canada c. CCRT*, dossier de la Cour fédérale no A-902-85, jugement en date du 8 septembre 1986, jugement non encore rapporté.

Le Conseil était donc saisi à nouveau du dossier dont les faits étaient demeurés les mêmes à l'exception que la Banque ne possédait dès lors plus d'intérêts dans l'immeuble où logeait sa succursale lors de la fermeture.

### QUESTIONS SOULEVÉES

Par l'exercice de son pouvoir général de révision en vertu de l'article 119 du *Code*, le Conseil agirait-il conformément à l'esprit du *Code* et à l'ensemble de ses dispositions en annulant le certificat d'accréditation qui avait été émis à l'endroit d'une succursale de banque maintenant fermée depuis quatre ans?

### PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil a d'abord constaté que sa discrétion en vertu de l'article 119 était loin d'être absolue et devait être guidée par l'ensemble des principes véhiculés par le *Code*<sup>3</sup>. Il a ainsi identifié certaines lignes directrices du *Code* comme particulièrement pertinentes à l'exercice de sa discrétion relativement à la demande dont il était saisi. Ces guides sont les suivants.

#### Les limites à la participation de l'employeur au processus d'accréditation

Dans sa définition du terme «partie»,<sup>4</sup> le *Code* omet de faire référence aux procédures d'accréditation et de révocation. On retrouve également dans le *Code* une interdiction à l'employeur de toute ingérence dans la formation d'un syndicat<sup>5</sup> et seuls les employés doivent être consultés dans l'établissement du caractère représentatif d'un syndicat,<sup>6</sup> l'importance de ce dernier principe ayant été consacrée par la Cour suprême<sup>7</sup>.

#### Le principe de la permanence des droits collectifs

Nulle part dans le *Code* constate le Conseil, le législateur n'a exprimé l'intention que la fermeture d'un établissement visé par un certificat d'accréditation puisse conduire à la disparition de ce certificat. Tout d'abord, il est clair que la fermeture ne constitue pas un motif de révocation<sup>8</sup>.

En second lieu, certaines dispositions du *Code* indiquent la volonté du législateur d'assurer, en l'absence de volonté contraire des employés de l'unité en question, la permanence des droits de négociation reliés à cette unité. C'est le cas de l'article 136 du *Code* qui prévoit qu'une accréditation n'est censée être révoquée qu'à l'accréditation d'un nouvel agent négociateur. Mais c'est surtout l'article 144 qui prévoit la

3 *Padfield v. Minister of Agriculture, Fisheries and Food*, [1968] A.C. 997; *Secretary of State for Education v. Tameside (MBC)*, [1977] A.C. 1014; *Bromley LBC v. GLC*, [1982] 2 W.L.R. 62; *Frank Roncarelli v. The Honourable Maurice Duplessis*, [1959] R.C.S. 121.

4 Voir article 107 du Code.

5 Voir article 184(1) du Code.

6 Voir 126c) du Code.

7 *CCRT v. Transair Limited et al.*, [1977] 1 R.C.S. 722, p. 745.

8 Voir articles 137 et 138 du Code.

transmission des droits et obligations d'un syndicat accrédité à l'endroit d'une entreprise à tout acquéreur de cette entreprise, qui traduit le «but fondamental d'assurer la protection et la permanence des droits de négociation»<sup>9</sup>.

Le Conseil a conclu qu'il devait exercer sa discrétion de façon conforme à ce «but fondamental»:

*Nous n'exercerions pas notre discrétion de façon conforme aux objectifs du Code en annulant une accréditation dans une situation où cette révocation ne serait pas issue du libre choix de la majorité des employés de l'unité visée par ce certificat. Sauf les cas de fraude, il apparaît que le législateur n'a soumis la naissance et la mort de l'accréditation qu'à une seule et fondamentale condition: le désir des employés de l'unité en question. En l'absence d'employés dans l'unité, et par conséquent, dans une situation où la représentativité d'un syndicat est suspendue, faute de pouvoir être mesurée, le principe de la permanence des droits de négociation véhiculé par le Code devrait prévaloir.<sup>10</sup>*

En l'absence de volonté contraire des salariés, l'accréditation doit suivre le destin de l'entreprise:

*L'accréditation étant rattachée à l'entreprise, en l'absence de volonté contraire des employés, elle doit en suivre le destin; en cas d'arrêt des opérations, à la suite d'un sinistre ou à l'initiative de ses dirigeants, l'accréditation sommeillera avec l'entreprise jusqu'à ce que les activités normales reprennent. Où est le préjudice?*

*Si les activités ne reprennent pas et qu'il y a la mort de l'entreprise, aucune des parties ne souffrira de l'existence du certificat d'accréditation qui tombera en désuétude. Sans en décider, il s'agirait sans doute d'un cas où le Conseil consentirait à annuler un certificat sans aller à l'encontre du principe de la permanence des droits de négociation collective véhiculé par le Code. On peut cependant douter que l'une ou l'autre des parties sente le besoin de l'obtenir. Il faudrait dans cette hypothèse que les faits démontrent sans équivoque que la fermeture est définitive, que l'entreprise ne peut renaître ni être transférée.<sup>11</sup>*

Le Conseil n'excluait donc pas qu'une accréditation puisse être résiliée suite à la fermeture de l'entreprise; cependant, pour ce faire, la fermeture doit être définitive. L'entreprise doit s'éteindre. Or en l'espèce, le Conseil a estimé qu'un laps de temps de quatre ans depuis la fermeture ne permettait pas de conclure au caractère définitif de celle-ci. Le Conseil s'est appuyé sur la jurisprudence pan-canadienne qui a appliqué les dispositions législatives traitant de la transmission des droits et obligations suivant la vente de l'entreprise bien qu'une entreprise ait été inactive pendant une longue période précédant son transfert<sup>12</sup>.

Le critère déterminant généralement retenu pour qu'il y ait transfert des droits et obligations est la continuité de l'entreprise, et même si l'interruption des activités

9 *Logistec Corporation*, 86 CLLC 16,008, décision du CCRT no 593.

10 Décision originale, p. 16.

11 Décision originale, p. 17.

12 George W. Adams, *Canadian Labour Law: A Comprehensive Text*, Aurora, Canada Law Book Inc. 1985, p. 472; *David Minerals Ltd.* no L255/82, 31 août 1982 (BCLRB).

fait présumer rupture de continuité, la présomption peut être repoussée. En l'espèce, la Banque n'a pas allégué qu'elle n'entendait pas exercer de nouveau les activités qu'elle avait à Senneterre. Le fait qu'elle ne possède plus aucun intérêt dans l'immeuble où était située la succursale de Senneterre ne pouvait non plus être déterminant<sup>13</sup>.

#### La jurisprudence des commissions de relations de travail au pays

Le Conseil a constaté que son attitude à l'endroit des faits de cette affaire était partagée par ses homologues provinciaux. Au Québec, où l'employeur a qualité pour présenter une demande d'accréditation (mais où par contre le Tribunal du travail ne dispose pas des larges pouvoirs de révision du Conseil), la jurisprudence majoritaire du Tribunal est à l'effet que la cessation des activités d'une entreprise ne peut fonder une demande de révocation d'accréditation<sup>14</sup>.

En Ontario, la Commission des relations de travail a rejeté ainsi à plusieurs reprises les demandes de révocation présentées suite à des fermetures d'entreprises par des employeurs qui se fondaient sur la non-représentativité du syndicat<sup>15</sup>.

Il est vrai que la Commission ne disposait pas alors de pouvoir de révision aussi large que celui que le Conseil se devait d'exercer. Cependant, elle devait plus tard statuer de la même façon en vertu du pouvoir de révision qu'elle avait entretemps acquis<sup>16</sup>. La Cour du Banc de la Reine du Manitoba a également décidé en ce sens<sup>17</sup> et la Commission des relations du travail de Saskatchewan allait emboîter le pas<sup>18</sup>.

Le Conseil constatait que même en Colombie-Britannique où la législation permet spécifiquement à l'employeur de demander la révocation de l'accréditation grevant son entreprise lorsqu'il y a cessation des activités, la Commission des relations de travail ne donnait suite à une telle demande qu'avec réticence, exigeant la preuve du caractère définitif de la fermeture<sup>19</sup>.

<sup>13</sup> *W.F. Stevens Reproductions Inc.*, [1984] OLRB Rep. Apr. 674; *Lyric Theater Ltd.*, [1980] 2 can LRBR 331; *Key Engineering Ltd.*, no L99/83, 21 mars 1983 (BCLRB); *C & C Markets Inc. et al.*, no L38/83, 1<sup>er</sup> février 1983 (BCLRB); *Raymond Côté*, [1968] OLRB Rep. Mar. 1211; *Culverhouse Foods Limited*, [1976] OLRB Rep. Nov. 691; *Thunder Bay Ambulance Services Inc.*, [1978] 2 Can LRBR 245; *Metropolitan Parking Inc.*, [1980] 1 Can LRBR 197; *Taylor Ford Sales Ltd. et al.*, [1981] 1 Can LRBR 138; *Pauline Hnatiw*, [1981] 1 Can LRBR 489; *Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT no 335).

<sup>14</sup> *Francon Division de Canfarge Limitée*, [1979] T.T. 357; *Zeller's Limitée*, [1982] 2 Can LRBR 16; *Cartonnerie Standard Ltée*, [1979] T.T. 78; *Peoples Department Stores Ltd.*, no 500-28-000100-776, 7 août 1978 (T.T.); *Pétroles Farquhar Robertson Fuels*, no 500-28-001009-778, 21 novembre 1979 (T.T.); *La Coopérative fédérée du Québec*, no 500-28-000617-811, 18 juin 1982 (T.T.). Voir *contra*: *Courrier Trans-Québec Inc.*, [1977] T.T. 94; *Tabac St-Laurent*, 500-28-000301-788, 30 juillet 1979.

<sup>15</sup> *Ernest W. Sole* (1949), 52 CLLC 17,004; *Burns & Co. Limited* (1961), 61 CLLC 16,213.

<sup>16</sup> *Toronto Auto Parks (Airport) Limited*, [1981] OLRB Rep. Oct. 1501.

<sup>17</sup> *Bakery and Confectionary Workers International Union of America, Local 389* (1967), 67 CLLC 14,042.

<sup>18</sup> *Prince Albert Comprehensive High School Board*, [1981] 3 Can LRBR 410.

<sup>19</sup> *Uncle Ben's Beverages Ltd. et al.*, no 74/75, 21 octobre 1975 (BCLRB); *Kootenay Savings Credit Union*, [1978] 1 Can LRBR 40; *Wall & Redekop Corporation*, (1985), 10 CLRBR (NS) 42.

Enfin, le Conseil a noté que le *National Labor Relations Board* américain avait adopté la même politique en décidant que la perte de tous les employés d'une unité de négociation ne pouvait fonder une demande de révocation d'accréditation si par ailleurs l'agent négociateur continuait d'exister et demeurait apte à représenter d'éventuels employés de cette unité<sup>20</sup>.

#### Absence de préjudice causé par le rejet de la requête en révocation

Le Conseil a de plus constaté le caractère académique de la requête, son rejet ne causant préjudice à quiconque:

*Si la situation présente devait se poursuivre, le fait d'accueillir cette requête n'avantagerait personne, pas plus que le fait de la rejeter ne nuirait à qui que ce soit. Au contraire, si des circonstances pouvant donner ouverture à l'article 144 devaient se présenter, ce qui n'est pas exclu, le fait de l'avoir accueillie viderait cette disposition fondamentale de toute portée. En revanche, le fait de la rejeter pourrait, il est vrai, gêner la Banque mais sans toutefois la priver de plaider l'inapplication de l'article 144 aux circonstances.*<sup>21</sup>

#### DÉCISION

*«Vu la preuve, entre ces maux, le Conseil estime plus conforme à l'esprit du Code de rendre une décision qui ne porte pas atteinte à la permanence du droit à la négociation. La requête est rejetée.»*<sup>22</sup>

N.B.- Cette décision du Conseil fait présentement l'objet pour une deuxième fois, d'une nouvelle requête en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* (dossier de la Cour: A-104-87).

---

20 *Hershey Chocolate Corporation* (1958) 121 NRLB 901.

21 Décision originale, pp. 29 et 30.

22 *Ibid*, p. 30.

---

#### ERRATA

In the Article «Employment Standards in Ontario», vol. 42, no 1, page 54, the second sentence reads: «In most of these cases, the ESB does *not* eventually collect on behalf of the employee». It should read «... the ESB does eventually collect on behalf of the employee». The negative makes insensible conclusions further on about the effectiveness of procedures against sedentary employers. We apologize for the errata.