

L'unité d'accréditation appropriée et la langue du travail : l'affaire de la Régionale Le Royer

Claude D'Aoust

Volume 26, numéro 2, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028225ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028225ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

L'unité de négociation appropriée et la langue de travail : l'affaire de la Régionale Le Royer

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

D'Aoust, C. (1971). L'unité d'accréditation appropriée et la langue du travail : l'affaire de la Régionale Le Royer. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(2), 497–501. <https://doi.org/10.7202/028225ar>

L'unité de négociation appropriée et la langue de travail : l'affaire de la Régionale Le Royer

CLAUDE D'Aoust *

Une décision récente du Tribunal du Travail met en relief la langue de travail comme critère de détermination de l'unité de négociation appropriée¹. Une lecture attentive du jugement révèle cependant qu'en l'espèce la langue de travail avait une signification tout à fait particulière. La portée générale de la décision est en conséquence différente de ce qu'on peut conclure de prime abord, et c'est ce que nous allons examiner ici.

LES FAITS

En février 1966, la C.R.T. accreditait l'Association des Enseignants de Le Royer pour représenter les instituteurs et institutrices salariés à l'emploi de la Commission Scolaire Régionale Le Royer. De ce fait, les instituteurs anglo-catholiques sont inclus dans la même unité que leurs collègues francophones. Le syndicat local est affilié à la CEQ de sorte que les anglo-catholiques se trouvent soumis à une double allégeance étant donné leur appartenance sur une base individuelle, à la Provincial Association of Catholic Teachers².

En décembre 1969, la East End Teachers Association présente une requête en accréditation pour représenter les anglo-catholiques. Cette requête est rejetée par un commissaire-enquêteur et l'affaire est portée en appel auprès du Tribunal du travail.

* Claude D'Aoust, professeur adjoint au Département des Relations Industrielles, Université de Montréal.

¹ *East End Teachers Association v. Association des Enseignants de Le Royer*, décision du Tribunal du Travail, No : M 70 C-2, en date du 10 décembre 1970, reproduite à (1970) R.D.T. 557.

² Les enseignants québécois peuvent faire partie de la PACT ou de la CEQ soit directement à titre individuel, soit indirectement par l'appartenance à un syndicat affilié. Comme les anglophones et les francophones deviennent automatiquement membres de la PACT ou de la CEQ à leur première année d'enseignement, sous réserve de leur droit de démissionner en tout temps, (cette démission prenant effet le 30 juin qui suit), il arrive que des anglophones appartiennent aux deux corporations.

Voir les lois pertinentes :

Loi constituant la Corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de la Province de Québec, 10, Geo. VI, S., 1946, chap. 87, modifiée par 1-2 Éliz. II, S., 1952-53, chap. 130, 8-9 Éliz. II, 1959-60, chap. 177 et 15-16 Éliz. II, 1966-67, chap. 127 ; et aussi la *Loi constituant en corporation The Provincial Association of Catholic Teachers (PACT)*, L. Q., chap. 103.

LA DÉCISION

Le juge en chef Geoffroy groupe en trois catégories les arguments du requérant. Ce regroupement est fort juste et nous allons le conserver pour les fins de cet article.

Arguments reliés au statut de la P.A.C.T. dans le Bill 25 et à son incorporation subséquente par loi privée.

Le tribunal confirme d'abord le caractère spécifique de la « reconnaissance mitigée » que le Bill 25 accordait à la CEQ, et à la PACT et à quelques autres associations³. Le fait que la PACT négociait au nom des anglo-catholiques, dans le contexte du Bill 25, ne signifie pas qu'elle doive les représenter à l'échelon local, ni que ceux-ci doivent nécessairement former une unité distincte à cet échelon.

L'article 34 de cette loi spéciale spécifie clairement que le Code du travail continue, de façon générale, à s'appliquer aux enseignants et les articles 21 et 25 indiquent clairement que les unités locales conservent formellement les droits et privilèges attachés à leur accréditation. Ce qui leur est enlevé temporairement, c'est le droit fondamental de négocier le contenu de la convention. La négociation est transportée au niveau provincial, pour fins de coordination, mais les groupes locaux gardent leurs attributs formels ; ils sont pour ainsi dire mis en tutelle.

En conséquence, un syndicat anglo-catholique pourrait être affilié à une centrale autre que la PACT. De plus, instituteurs anglophones, et francophones peuvent, en dépit du Bill 25, faire partie d'une même unité d'accréditation.

D'autre part, le syndicat requérant invoque la loi constitutive de la PACT qui consacre l'adhésion automatique de l'enseignement anglo-catholique à sa première année d'exercice. Cet article est semblable à l'article 6 de la loi de la CEQ, qui exempte cependant de la présomption d'adhésion les anglo-catholiques. Mais rien n'empêche un enseignant anglophone de devenir membre de la CEQ, soit volontairement et sur une base individuelle, soit par l'intermédiaire d'un syndicat⁴.

³ *Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le Secteur Scolaire*, 15-16 Éliz. II, 1966-67, chap. 63, art. 13 à 15 et 31.

⁴ Ainsi, la loi constitutive de la CEQ définit l'enseignant comme « toute personne légalement autorisée à enseigner dans une institution d'enseignement du Québec » (article 2,b) et l'article 3 ajoute que les enseignants ou associations d'enseignants peuvent faire partie de la Corporation. La définition de l'enseignant dans la loi créant la PACT est plus restrictive puisqu'elle inclut seulement les personnes dont la langue principale d'enseignement est l'anglais et qui sont employés dans les écoles anglo-catholiques.

Reste à savoir quelle est la solution si l'enseignement anglophone est syndiqué malgré lui, en quelque sorte ⁵. Ce n'est pas le certificat d'accréditation qui l'oblige à payer des cotisations à la CEQ ; c'est là une condition nécessaire, mais non suffisante, à cette obligation. Le certificat ne fait que le soumettre à la convention collective négociée par le syndicat à majorité francophone. Il faut en plus, que la convention comporte une clause quelconque de sécurité syndicale : atelier syndical, formule Rand ou autre variante ⁶.

Enfin, le tribunal souligne que l'incorporation de la PACT n'est pas suffisante pour faire d'un groupe d'instituteurs anglo-catholique un groupe distinct au sens de l'article 20 du Code du travail. Il faudrait pour cela une mention expresse du législateur comme il l'a fait pour les corporations traditionnelles, au troisième alinéa de l'article 20.

ARGUMENTS RELIÉS À DES PROBLÈMES DE POLITIQUE INTERNE.

Le syndicat requérant allègue qu'en dépit de la cotisation que les anglophones doivent verser à la CEQ en vertu de la convention collective, ses membres s'en remettent aux permanents de la PACT pour obtenir conseil et assistance en ce qui concerne les problèmes naissant de l'application de la convention. Le tribunal rejette ce motif en alléguant qu'il existe des remèdes appropriés s'il y a injustice à leur égard.

Je crois quant à moi que s'il découle du monopole syndical conféré par l'accréditation un devoir de représentation juste et équitable à l'égard de tous les salariés de l'unité de négociation — et à plus forte raison s'il y a une forme quelconque de sécurité syndicale — une minorité ne peut se plaindre si elle cherche ailleurs assistance simplement à cause de ses préférences.

Mais le groupe dissident conteste, en plus les politiques générales de la CEQ qui ont un effet indirect défavorable aux instituteurs anglophones. Nous touchons là, me semble-t-il, une faiblesse inhérente aux clauses de sécurité syndicale, dont la formule Rand n'est qu'une forme particulière. Celle-ci apporte un compromis entre la liberté individuelle de ne pas appartenir à un syndicat et l'obligation morale de contribuer aux dépenses encourues par la majorité pour obtenir les avantages que procure le syndicat aux salariés visés par l'accréditation ⁷. S'il arrive

⁵ J'abandonne momentanément les catégories de monsieur le juge Geoffroy, qui étudie ce point particulier un peu plus loin et sous un angle différent, comme nous allons le voir.

⁶ Monsieur Raymond Laliberté, ex-président de la CEQ m'informe que les centrales anglophones ont opposé leur veto à de telles clauses de sécurité syndicale, lors de la dernière négociation provinciale. On devine aisément les raisons de cette opposition.

⁷ Sommairement, la formule Rand atténue la divergence entre les articles 3 et 55 du Code du Travail.

que le syndicat utilise une fraction de ses fonds à des fins non-syndicales, ou à l'avantage exclusif de ses membres, on peut se demander s'il ne serait pas plus juste de prévoir une réduction de cet « équivalent » de la cotisation que les non-membres sont forcés de payer par la convention⁸. En dépit des difficultés pratiques qu'une telle solution poserait, elle me semble préférable en principe à un fractionnement de l'unité de négociation (pour ce motif seulement). Le rejet de cet argument particulier par le tribunal me semble donc fondé.

ARGUMENTS DE NATURE PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE

La troisième catégorie d'arguments — la seule retenue par le tribunal — veut établir une distinction sur le plan professionnel, entre enseignants anglophones et francophones. Les différences entre les deux groupes prendraient naissance dès la formation, les futurs maîtres acquérant une formation pédagogique distincte, dans des institutions distinctes. De là sans doute l'opinion que « l'approche d'un professeur anglophone, à l'intelligence d'un élève, est nettement différente de celle que pratique l'enseignant francophone ». (A moins que cela ne vienne d'une attitude différente de la part des élèves !)

Mais de plus, dans une même commission scolaire, le système anglophone jouirait d'une autonomie relative sur le plan pédagogique et administratif.

L'école anglophone — ou les écoles anglophones selon le cas — formerait, dans ces conditions, une organisation intégrée.

Pour toutes ces raisons, le tribunal conclut que les enseignants anglophones forment un groupe distinct, au sens de l'article 20 du Code du Travail⁹.

COMMENTAIRE

Cette décision, comme le souligne le tribunal, ne porte pas sur la langue comme moyen de communication au travail ; celle-ci ne pourrait être retenue comme critère de détermination des unités de négociation. Dans l'espèce, « il s'agit de la langue comme objet d'enseignement, liée intimement à une culture que l'école a, comme fonction, de transmettre ».

⁸ Un auteur américain rapporte quelques arrêts intéressants à ce sujet. Voir Robert EVANS Jr., *Public Policy Toward Labor*, Harper and Row, New-York, 1965, p. 168-69.

⁹ Pour un cas semblable voir la décision de la C.R.T., en date du 20 décembre 1965, dans l'affaire du *Syndicat Professionnel des Enseignants et Syndicats des Professeurs de l'Enseignement Universitaire du Collège Jean de Brébeuf et le Collège Jean de Brébeuf*.

Pour expliquer davantage sa pensée, le juge poursuit :

« Cet état de fait, qui est bien étayé par la preuve, fait d'une école de langue anglaise, par analogie à l'industrie un établissement distinct, visant à la production d'un produit différent et dont les salariés ont des intérêts communs distincts de ceux d'une autre entreprise qui aurait le même propriétaire »¹⁰

Donc, cette décision ne porte pas en définitive sur la langue de travail. S'il s'était agi d'une requête en vue d'un certificat distinct pour un département d'une usine d'automobiles, elle aurait été refusée, parce qu'il n'existe pas telle chose que des automobiles anglophones et francophones. Mais qui affirmerait que la culture transmise dans nos deux systèmes scolaires est identique¹¹ ? Si le « produit » des deux systèmes est différent, et si de plus chacun a une organisation relativement autonome bien que sous la juridiction d'une même commission scolaire, on ne peut qu'être d'accord avec la décision.

Pourtant, les motifs de la décision me laissent songeur, quant à leur application possible à d'autres questions relatives à l'unité d'accréditation appropriée dans le secteur de l'enseignement. Ainsi, dans l'enseignement public de niveau primaire et secondaire et de langue française peut-on dire que le « produit » est identique, que la formation des maîtres est uniforme d'un niveau à l'autre, qu'il n'y a pas d'autonomie relative dans les structures administratives ?

Que dire des Cegeps et des différences entre le secteur général et le secteur professionnel ?

Et dans les universités, l'unité appropriée serait-elle, selon les critères énumérés plus haut, le département, la faculté ou l'ensemble du corps professoral ?

Je crois pour ma part qu'il y a lieu d'appliquer très prudemment les principes de la décision Le Royer. Autrement, il y a risque de subdiviser artificiellement sur le plan juridique des groupes relativement homogènes sur le plan économique ou administratif. Quand tel est le cas, les unités d'accréditation se voient alors forcées pour des raisons d'efficacité de se regrouper, soit par la fusion, soit par l'adhésion à une structure supérieure chargée d'assurer la coordination dans l'élaboration de politiques et l'action.

¹⁰ *Loc. cit.*, p. 564.

¹¹ Je n'ose croire qu'après l'arithmétique « catholique » que nous avons connue, on ait maintenant des mathématiques anglo-saxonnes. Mais une enquête récente sur les manuels d'histoire du Canada a montré que les mêmes faits sont interprétés différemment dans les écoles francophones et anglophones.