

L'unité de négociation en matière d'accréditation

André Roy

Volume 28, numéro 2, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028400ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028400ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

La détermination des groupes distincts ou des unités de négociation est une des questions les plus complexes dans le domaine des relations du travail. L'auteur tente de cerner ici les principaux critères qui servent à fixer le cadre de la négociation collective dans une société en perpétuelle et rapide évolution.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Roy, A. (1973). L'unité de négociation en matière d'accréditation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(2), 414–431.
<https://doi.org/10.7202/028400ar>

L'unité de négociation en matière d'accréditation

André Roy

La détermination des groupes distincts ou des unités de négociation est une des questions les plus complexes dans le domaine des relations du travail. L'auteur tente de cerner ici les principaux critères qui servent à fixer le cadre de la négociation collective dans une société en perpétuelle et rapide évolution.

On pourrait définir le groupe distinct ou l'unité de négociation comme le cadre à l'intérieur duquel sont rassemblés les salariés pour lesquels une association peut obtenir l'accréditation.

Le choix de ce cadre a une importance considérable. C'est sur la détermination de ce cadre, de cette unité que se concentrent les efforts des parties en cause. Étant donné l'importance de la question, des règles de détermination de cette unité sont indispensables, mais elle sont extrêmement difficiles à établir à cause de la multitude des situations et des intérêts divers.

LE TEXTE DU CODE DU TRAVAIL

En principe, on peut dire que c'est l'entreprise qui constitue le cadre de l'unité de négociation. L'article 20 du Code du travail est clair sur ce point :

« A droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur ».

« Ce droit existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur . . . »

Il ne saurait donc être question dans notre droit du travail de l'unité de négociation multipartite (multi-employers unit) que l'on retrouve aux États-Unis. Donc, il n'y a au-

ROY, A., journaliste, conseiller syndical, autrefois membre de la Commission des relations de travail du Québec et aujourd'hui fonctionnaire au Ministère du Travail (Québec)

cun doute possible, à l'heure actuelle, l'entreprise forme le cadre maximum de l'unité de négociation.

Mais le Code du travail prévoit, et c'est ce qui se produit le plus souvent, une unité de négociation plus restreinte par la constitution de groupes de salariés distincts au sein de l'entreprise.

« ... ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent code, ... »

C'est alors que la question se pose. Comment ce découpage par groupe va-t-il se faire, qui aura le pouvoir de le décider ?

On trouve ici encore la réponse à l'article 20 du Code, dans les mots :

« ... suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'enquêteur, ou suivant la décision du commissaire-enquêteur. »

Selon la Loi, telle qu'elle existe présentement, l'établissement du groupe distinct ou de l'unité de négociation relève donc d'abord de l'accord des parties ou, si elles ne s'entendent pas, de la décision du commissaire-enquêteur, où son pouvoir d'agir à cet égard est précisé à l'article 24g dans les termes suivants :

« 24 g. Sitôt son enquête terminée ou au plus tard dans les trois jours suivants, le commissaire-enquêteur doit rendre sa décision à l'effet d'accorder ou de refuser l'accréditation et, le cas échéant, *décrire l'unité de négociation appropriée* ... »

Une première considération peut être faite : il ne fait pas de doute que la détermination du cadre de l'accréditation est, au point de départ, une initiative des salariés par l'intermédiaire de leurs associations. Ce sont eux les demandeurs de l'accréditation ou, plus exactement, l'association qui prétend être qualifiée pour les représenter. Selon les circonstances, le syndicat choisira la dimension du cadre qui leur convient.

C'est à partir de là que l'enquêteur et le commissaire-enquêteur pourront agir. Le rôle de l'enquêteur se ramène à constater l'accord des parties, c'est-à-dire de l'association et de l'employeur.

Il est bon de s'arrêter immédiatement à ce premier point. L'accord des parties, là où il existe, est déterminant. Peu importe que l'unité de négociation soit peu appropriée, ou qu'elle ne le soit pas du tout, il n'y a rien à y faire. Les parties sont ici les maîtresses absolues.

Ceci peut cependant avoir des répercussions ailleurs. Il pourra possiblement être difficile au commissaire-enquêteur de corriger des situations

qui lui apparaissent anormales si, dans un secteur quelconque, l'accord des parties dans des entreprises similaires ont concouru dans la détermination d'unités de négociations ou de groupes distincts inappropriés.

La modification apportée au Code du travail sur ce point ouvre la porte à l'établissement d'une grande variété de groupes distincts. Il n'en reste pas moins que, dans tous les cas où l'accord fait défaut, il a l'obligation d'agir. Comme le stipule l'article 24^e, il « doit trancher, après enquête tenue en présence de toute association en cause et de l'employeur, toute question relative à l'unité de négociation. »

La jurisprudence du tribunal du travail a confirmé à quelques reprises ce pouvoir du commissaire-enquêteur.

L'ASPECT SOCIOLOGIQUE

C'est pourquoi il est utile d'essayer de découvrir les critères qui peuvent aider, dans une certaine mesure, à éclairer cet aspect très complexe des relations de travail.

Le concept de groupe distinct repose fondamentalement sur des affinités : or, ce jeu des affinités est essentiellement variable.

Le syndicalisme s'est constitué au point de départ en fonction d'intérêts professionnels. Nous avons eu alors ce qu'on pourrait appeler l'âge d'or du syndicalisme de métier. C'est ce qui explique l'existence aux États-Unis de plus de 200 syndicats selon les divers champs d'activité professionnelle. On connaît bien d'ailleurs la préférence d'un homme comme Samuel Gompers pour le syndicalisme de métier, et ceci correspondait pour l'époque à la réalité économique-sociale.

Quand, plus tard, avec l'avènement de la grande industrie, de l'usine, la masse des travailleurs ne fut plus formée d'ouvriers qualifiés (skilled workers), mais d'ouvriers semi-spécialisés (semi-skilled workers) ou de simples manœuvres (unskilled workers), et qu'il y eut adoption du *Wagner Act* aux États-Unis, la tendance inverse a rapidement pris corps et nous avons eu la naissance du syndicalisme industriel. Les travailleurs ne se groupaient plus selon des affinités professionnelles, mais suivant d'autres intérêts d'ordre économique et social. Comme ces travailleurs ne possédaient pas de métiers, ils ne ressentaient aucune attirance professionnelle les uns envers les autres.

Les transformations qui ont eu lieu aux États-Unis se sont également produites au Canada avec quelques années de retard. Au surplus, la

législation canadienne en matière de relations du travail est évidemment inspirée de celle des États-Unis. C'est pourquoi l'on retrouve dans le Code du travail, l'énoncé de principes identiques, quand on y prévoit l'accréditation de la « totalité des employés d'un employeur » ou de « groupes distincts ».

Il est bien évident que, tant au Québec qu'aux États-Unis, cette situation sociale s'est pour ainsi dire transposée au plan des organismes chargés d'accréditer les associations et qu'il n'a jamais été possible d'avoir de règles absolument fixes relativement à cet aspect des relations de travail, même si, au fur et à mesure que l'usine remplaçait l'atelier, la tendance se marquait davantage vers l'établissement d'unités de négociation groupant l'ensemble des travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement.

L'avènement du syndicalisme industriel a coïncidé avec le développement de ce que l'on est convenu d'appeler le secteur secondaire. Mais, voici que, au même moment, apparaissait un nouveau phénomène, la croissance manifeste et, d'une certaine façon passablement anarchique, du secteur tertiaire ou des services. Lorsque ce secteur était moins considérable et qu'il ne groupait que peu de syndiqués, cela ne faisait guère question. Aujourd'hui, il n'en va plus ainsi. Depuis un certain temps, la croissance de l'emploi est surtout accusée dans le secteur tertiaire, et cette tendance, loin de diminuer, ne fait qu'augmenter. Autre phénomène lié à celui-ci, c'est que, sous la poussée de l'élévation de la scolarité, on assiste à une espèce de renouveau de la *professionnalisation*. Les groupements de spécialistes qui se sentent des intérêts communs deviennent de plus en plus nombreux et cherchent à s'unir davantage selon leurs affinités professionnelles, ce qui repose, sous un jour nouveau et suivant des formules un peu nouvelles, le problème du syndicalisme de métier et, partant, des unités de négociations distinctes et plus réduites. On a vu, par exemple, apparaître ce phénomène dans le milieu hospitalier depuis une dizaine d'années. Si les anciens métiers traditionnels ont paru s'estomper pendant un certain temps au cours du développement de la grande industrie, maintenant que celle-ci marque le pas et subit les transformations de l'automatisation, d'autres viennent prendre la place et font naître chez leurs membres une volonté davantage marquée de se singulariser.

Ces quelques observations générales permettent d'entrevoir que toute cette complexe question des groupes distincts reste posée et le demeurera.

Peut-il exister sur ce point des règles précises qu'il est possible de suivre d'une façon ordonnée ? La réponse est inévitablement non. Il suffit

de lire attentivement la jurisprudence, d'où qu'elle vienne, des États-Unis, des autres provinces canadiennes, de la Commission des relations de travail du Québec ou du Tribunal du travail pour se rendre compte que dans la plupart des causes, les auteurs sentent le besoin d'y mettre une sourdine, de limiter les motifs des décisions au cas sous étude.

Néanmoins, même s'il est impossible d'avoir une jurisprudence bien arrêtée, on constate que beaucoup d'efforts de pensée et de réflexion ont été faits en vue d'éclairer le débat, de dégager certains critères qui peuvent à tout le moins servir de balises ou d'indicateurs.

La première remarque qui s'impose, c'est que, telle que la loi est rédigée, le commissaire-enquêteur jouit dans ce domaine d'une très large discrétion. On comprend le législateur d'avoir voulu agir ainsi si l'on se reporte aux quelques considérations générales qui précèdent, car, d'une certaine manière, les faits de chaque cause, et non une unité de mesure abstraite, doivent servir de guide dans la détermination de l'unité. Au Québec, cette discrétion a d'ailleurs été reconnue par les tribunaux.

Quelques années à peine après l'adoption du *Wagner Act* aux États-Unis, le *National Labor Relations Board* schématisait ainsi dans son quatrième rapport annuel les éléments susceptibles de le guider dans la délimitation des unités de négociation :

- 1— la désirabilité de la négociation collective ;
- 2— l'histoire, l'ampleur et le type d'organisation syndicale dans l'établissement ;
- 3— l'histoire des négociations collectives, y compris les conventions collectives qui avaient existé antérieurement ;
- 4— l'histoire, l'ampleur et le type d'organisation des employés et les conventions collectives existant dans d'autres établissements du même employeur ou d'autres employeurs dans la même industrie ;
- 5— la compétence technique, les salaires, la nature du travail et les conditions de travail des employés ;
- 6— la volonté des employés ;
- 7— l'admissibilité des employés dans les syndicats ;
- 8— la relation entre les unités de négociation proposées et l'organisation, la direction et le fonctionnement de l'établissement ou de l'entreprise.

À la suite de cette énumération, le rapport ajoutait la courte conclusion suivante :

« Là où les unités de négociation proposées sont conformes à l'ensemble ou à plusieurs des facteurs ci-dessus, où encore là où il n'y a pas de conflit marqué entre les unités proposées et un ou plusieurs de ces éléments, la Commission trouvent ordinairement de telle unités appropriées ».

Mais, au-delà de tous ces critères plus ou moins objectifs, le *National Labor Relations Board* a toujours donné préséance à la désirabilité de la négociation collective dans l'immédiat.

Les organismes similaires au Canada se sont largement inspirés de l'expérience américaine dans ce domaine en tenant compte, évidemment, de la rédaction des lois qu'ils avaient la responsabilité d'appliquer. Au Québec, en partant de là, le juge Allan Gold a fait une étude exhaustive de la question¹ et il est arrivé à poser des jalons qui peuvent servir de guides dans un bon nombre des situations diverses qui se présentent.

Les voici :

- 1- La désirabilité de la négociation collective ;
- 2- La volonté des employés eux-mêmes qui s'exprime habituellement dans la forme et l'amplitude de leur propre organisation syndicale ;
- 3- Le groupement dans une seule unité des seuls employés mais de tous les employés qui ont entre eux des affinités d'intérêts en matière de salaire, d'heure de travail, de conditions de travail et d'autres objets de négociation collective. Cette unité doit présenter une certaine homogénéité qui permette de la distinguer des autres groupes ;
- 4- L'ampleur et le type d'organisation syndicale dans l'établissement, c'est-à-dire le champ de compétence de l'association, l'histoire des négociations collectives du groupe de salariés en cause, de l'ensemble des salariés de l'employeur ou des divers groupes de salariés d'autres employeurs dans le même secteur d'activité dans la même région ;
- 5- La relation qui peut s'établir entre les unités de négociation, d'une part, et, d'autre part, l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise de l'employeur ;
- 6- La jurisprudence qui découle de l'analyse de l'ensemble des décisions de l'organisme chargé de l'accréditation, compte tenu du type d'industries ou de services concernés.

¹ International Union of United Brewery Flour, Cereal, Soft Drinks and Distillery Workers of America, Local 239 et Coca-Cola Limited et Marcel Duclos et al. Dossier n° 3932-2 R 250, 1962, Commission des relations ouvrières du Québec.

En regard de cet exposé, il peut être utile d'analyser brièvement chacun des facteurs énoncés ci-dessus.

LA DÉSIABILITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans le choix d'une unité de négociation, on a toujours accordé beaucoup d'attention au désir des employés de s'associer aux fins de négocier collectivement salaires et conditions de travail. Cet élément peut se présenter de deux manières différentes : d'abord, lorsque, dans une entreprise, il n'y a qu'une partie des salariés qui veulent se syndiquer ; ensuite, dans le cas du groupe résiduel, c'est-à-dire de ceux qui ont été mis de côté au moment d'une première accréditation.

Le juge Gold a posé sur le premier point le principe de la façon suivante :

« Where, therefore, a portion of the total working force has chosen to organize on a group basis, and asked for certification accordingly, we believe that the law intends that the group be certified, unless in the particular circumstances of the case there is reason to believe that *per se* it is not appropriate for bargaining purposes.

« Thus when the group comes before us, it is under no handicap of having to prove that it is more appropriate than the industrial unit ; it is sufficient to prove that it is appropriate in itself. Briefly stated, where a group is appropriate for bargaining purpose it is no less appropriate because the industrial unit may be appropriate too.

« Our law does not oblige us, in the exercise of our discretion, to insist upon the most appropriate unit in any given instance ; it is sufficient to find a unit is appropriate without weighing or balancing its worth against another unit, greater or smaller, for which no application is pending before us.

« Let there be no misunderstanding about what we are saying, however. Despite the generality of our remarks they are intended to apply only to the case at bar, that is, where is no incumbent union in the plant and where, therefore, to use the popular idiom, *le champ est libre*. »

La lecture attentive du texte est ici fondamentale pour bien en saisir toute la portée. Le juge Gold ne veut pas dire qu'il est possible de définir n'importe quelle unité de négociation, mais qu'il suffit de se satisfaire du fait qu'elle est appropriée sans se demander si elle est plus ou moins appropriée qu'une autre.

Le deuxième cas est celui d'un groupe résiduel. Il en existe presque partout. Si, pour une raison ou une autre, certains groupes de salariés ont été placés hors de l'unité de négociation et qu'ils désirent, à un moment

donné, se former en syndicat, il apparaît bien difficile de refuser l'accréditation, même si l'on peut considérer qu'ils devraient normalement être inclus dans une unité déjà constituée. Le Code du travail lui-même y pourvoit à l'article 21a, lorsqu'il y est dit que l'accréditation peut être demandée « en tout temps, à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas représentée par une association accréditée. »

D'ailleurs, étant donné que l'enquêteur est obligé d'accorder l'accréditation dès que les parties s'accordent sur l'unité, il est inévitable que le nombre des groupes résiduels aillent s'accroissant et que les travailleurs qui les composent estiment devoir demander à être accrédités séparément ou à un moment où le Code ne permet pas la modification du groupe distinct. (paragraphes b, c, et d de l'article 21).

LE DÉSIR DES SALARIÉS

Le désir des employés, lorsqu'il s'agit de former un groupe pour fins de négociations collectives, est de première importance dans la détermination du caractère approprié d'une unité de négociation. Le Code du travail y invite même, puisqu'il reconnaît d'emblée l'entente des parties sur ce point. D'ailleurs, il y a un autre aspect capital : ce sont les salariés eux-mêmes qui prennent l'initiative de la détermination de l'unité de négociation. Ils sont les demandeurs par l'intermédiaire de leur syndicat. Selon les circonstances, le syndicat choisira la dimension du cadre qui convient le mieux.

On soutient, en général, que la division des salariés par groupes est un procédé destiné à affaiblir la force des syndicats, arme du patronat ou des gouvernements peu favorables à l'action syndicale inspirée par la vieille maxime « diviser pour mieux régner ». Cela n'est pas toujours vrai.

Mais, ce qui importe, c'est de découvrir les différentes façons dont ce désir peut exprimer dans la réalité. Il peut s'exprimer, par exemple, par la forme qu'a prise l'organisation syndicale par le passé, par les conditions que les travailleurs doivent remplir pour être admis membres d'un syndicat, ce qui indique une communauté d'intérêts, par les conflits ou les controverses qui peuvent exister entre différents groupes de salariés, par la façon dont les employés se comportent au moment d'un conflit de travail.

On peut ici citer un exemple au passage. Si dans une collectivité donnée les travailleurs se sont donné un syndicat dont le champ de compétence territoriale est bien limité et précis, il sera bien difficile d'inclure

dans le même groupe des employés travaillant pour le même employeur dans une autre localité.

LA COMMUNAUTÉ OU L’AFFINITÉ D’INTÉRÊTS

On insiste beaucoup généralement sur la communauté d’intérêts. En théorie, il s’agit d’une expression plutôt vague. Mais en quoi consiste-t-elle en pratique ? Elle peut se subdiviser en plusieurs éléments : la nature du travail, l’identité du mode de traitement et des conditions de travail, l’exercice d’un même métier, les interrelations de travail d’un groupe à un autre, le droit d’être admis dans le syndicat requérant, la position géographique de l’établissement et la nature de l’emploi.

Il est bien évident que la communauté d’intérêts peut se manifester différemment dans le temps et dans l’espace. À certaines époques et dans certains milieux, les travailleurs ont ressenti fortement la nécessité de se regrouper massivement, parce que, à ces moments, ce qui importait pour eux, c’était d’obtenir une force fondée sur le nombre pour s’opposer avec plus de succès aux employeurs. Le syndicalisme industriel en est la manifestation naturelle et normale, et celui-ci a évidemment le droit d’obtenir les instruments — l’accréditation en est un sous notre régime de travail — nécessaires pour atteindre ses objectifs qui sont d’ordre économique et social plus que d’ordre professionnel. D’autre part, il peut arriver que d’autres catégories de travailleurs, tout en recherchant des avantages économiques, estiment plutôt devoir mettre l’accent sur la promotion d’intérêts qui leur sont propres.

Dans la réalité concrète, quels que soient les motifs qui les poussent à agir dans un sens ou dans l’autre, les éléments de différenciation demeurent les mêmes. C’est pourquoi il y a lieu de les considérer séparément.

La nature du travail

Par la nature du travail, on entend généralement le genre d’activité des différents groupes de travailleurs les uns par rapport aux autres. C’est ainsi qu’on pourra distinguer entre les employés de la production et le personnel de bureau, entre les employés de la production et le personnel technique, entre les employés de la production et le personnel de maintenance, entre les employés permanents et les employés temporaires. Il peut même arriver que la nature du travail se prête à la séparation des employés de la production eux-mêmes lorsqu’ils sont, de ce fait, absolument isolés les uns des autres. Ce pourrait être, par exemple, le cas d’un groupe de vendeurs itinérants par rapport à des vendeur au comptoir,

d'un groupe d'ouvriers préposés à la réparation de la machinerie par rapport à ceux qui œuvrent en atelier. Un exemple est le cas aux États-Unis de l'*American Tobacco Company*. On a jugé à propos de détacher le petit groupe des fabricants de cigares de la masse des employés qui étaient préposés à la fabrication des cigarettes, parce que « le petit département des cigares est vraiment une usine dans l'usine et qu'il peut fonctionner indépendamment du reste de l'entreprise ».

L'indentité du mode de traitement et des conditions de travail

Cet élément entre souvent en ligne de compte, parce qu'il est apparent et facile à saisir. Il arrive que l'on se fonde sur le fait que le personnel de bureau ait des heures de travail différentes de celles des employés de la production, qu'il bénéficie d'avantages sociaux plus intéressants ou qu'il soit astreint à des horaires moins stricts que les autres pour le ranger dans un groupe distinct. Il en est de même du mode de rémunération (salaire et commission), du mode de paiement des salaires, (salaire horaire, salaire hebdomadaire ou mensuel, salaires aux pièces, mais, ce dernier facteur est bien loin d'être toujours déterminant).

L'exercice d'un même métier

L'exercice d'un métier reconnu et distinct a toujours pesé assez lourd dans la détermination des unités de négociation. Il ne faut pas oublier une chose : lorsque le système de l'accréditation a été implanté à l'origine aux États-Unis vers la fin des années 30, le mouvement du syndicalisme industriel venait à peine de naître. La scission qui s'est produite entre la Fédération Américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles, scission dont la cause principale fut la controverse entre le syndicalisme de métier tant préconisé et défendu par Samuel Gompers et le syndicalisme industriel, date à peu près de la même époque. Il en fut de même au Canada et au Québec, même si le conflit y fut moins acerbe. Au fond, ce phénomène, qu'on retrouve en matière d'accréditation, est profondément lié à l'histoire du mouvement syndical.

C'est pourquoi, le *National Labor Relations Board*, — et les commissions de relations du travail au niveau des États ont fait face au même problème, — a trouvé là la source de ses principales difficultés. Le « labor board » reconnaissait d'emblée la compétence technique propre aux diverses catégories et déclarait qu'elles formaient un groupe distinct.

Dans beaucoup de cas, il eut recours à la fameuse doctrine Globe (Globe Doctrine) qu'il avait inventé pour la première fois dans l'affaire

de la *Globe Machine and Stamping Company*. Celle-ci consiste, lorsqu'il y a conflit, à demander aux employés par un vote au scrutin secret de décider eux-mêmes s'ils désirent être représentés par métier ou s'ils préfèrent se joindre à une unité de type industriel. En réalité, cette formule accorde en matière d'accréditation un poids considérable au libre choix des salariés concernés dans la détermination de l'unité de négociation. On y a eu peu recours au Canada et au Québec, où la controverse entre les tenants des deux formes de syndicalisme était moins aiguë. Au Québec, on peut noter le cas des releveurs de compteurs de Québec Power et de Shawinigan Water & Power Co. Ces salariés se trouvaient coïncés entre le groupe des hommes de métier et celui du personnel de bureau. Les opinions apparaissaient partagées. Il y avait des motifs très valables pour les inclure dans l'un ou l'autre groupe. La Commission leur suggéra de faire eux-mêmes leur choix au moyen d'un vote. Résultat amusant : à un endroit, ils optèrent massivement dans un sens ; à l'autre, tout aussi globalement dans le sens opposé.

Il n'en reste pas moins que le problème de l'exercice du métier et de la profession était fort débattu. De l'ensemble des décisions rendues sur ce point particulier, il est possible de tirer certaines constantes qu'on peut ainsi résumer :

a) Lorsqu'un syndicat de métier ou de profession demande un certificat d'accréditation, et qu'il n'y a pas d'intervenant, on peut généralement considérer l'unité comme appropriée.

b) Lorsqu'un syndicat de métier ou de profession et un syndicat industriel demandent en même temps un certificat d'accréditation, n'y aurait-il pas lieu de retenir les deux requêtes et laisser aux travailleurs eux-mêmes le soin d'exercer leur liberté d'action ?

c) Lorsqu'un certificat de métier ou de profession veut remplacer un syndicat industriel déjà accrédité, l'unité de négociation ne devrait pas être modifiée à moins qu'il n'y ait de motifs valables de le faire, par exemple si le syndicat industriel a négligé de défendre les intérêts du groupe requérant ou si, d'une façon générale, dans ce secteur d'activité, les employés ont tendance à se regrouper selon leur métier ou leur profession.

d) Lorsqu'un syndicat industriel réclame l'accréditation au lieu et place d'un syndicat de métier ou de profession, on peut appliquer les deux règles suivantes : libre détermination des employés en conformité avec l'esprit de l'article 3 du Code du travail ; preuve que l'unité élargie peut remplacer avec avantage l'unité de métier ou de profession.

Évidemment, ces règles ne peuvent avoir de signification que dans le cas où l'existence du groupe de métier ou de profession est réel, consistant, c'est-à-dire qu'il correspond à autre chose qu'à des occupations marginales.

Les interrelations du travail d'un groupe à l'autre (functional coherence)

La cohérence fonctionnelle et l'interdépendance de différents départements dans les industries de production de masse conduisent la plupart du temps à grouper l'ensemble des employés de la production d'une entreprise ou d'un établissement donnés dans une seule unité de négociation. On verrait assez mal dans une filature des unités de négociation distinctes, selon qu'il s'agit du département du cardage, du filage, du tissage et de l'inspection parce que, dans sa grande partie, le produit en voie de fabrication passe d'un département à un autre. Au contraire, il peut arriver que le manque total d'interrelation conduise à des unités distinctes. Ce pourrait être le cas, par exemple, d'une entreprise d'extraction minière qui, dans une usine située à proximité des puits, fabriquerait des instruments aratoires, d'une usine de produits chimiques qui serait en même temps grossiste en produits pharmaceutiques. On peut aussi en certaines occasions considérer l'interrelation sous l'angle de la ligne de progression, des possibilités d'avancement ou de permutation des salariés d'un service à un autre, d'un département à un autre, mais cet élément, appliqué rigide-ment, pourrait conduire à une véritable balkanization des groupes distincts.

L'admissibilité comme membre d'un syndicat

La possibilité pour certaines catégories de salariés d'être ou non membres d'un syndicat peut constituer une bonne indication lorsqu'il s'agit de définir une unité de négociation. Les conditions d'admission dans les syndicats que les travailleurs forment ou auxquels ils adhèrent constituent une des manifestations les plus claires de la façon dont ils désirent voir se dérouler la négociation collective. Par contre, le fait que des travailleurs tombent dans le champ de compétence du syndicat peut indiquer qu'ils peuvent être inclus dans l'unité de négociation, même si le syndicat veut les en exclure. Les statuts des associations permettent généralement de s'en rendre compte.

La situation géographique de l'établissement

Bon nombre d'entreprises possèdent plusieurs établissements. Au Canada, contrairement à ce qui se passe aux États-Unis, on a considéré

que le personnel d'un établissement constituait une unité de négociation très caractéristique. L'établissement constitue un cadre bien naturel. Le fait de travailler dans une même usine constitue en soi un milieu, une forme de communauté, surtout lorsque les différents établissements sont situés dans des villes ou des localités différentes. La règle de l'accréditation par l'établissement a été suivie généralement au Canada.

Il y a des exceptions cependant. On les trouve principalement dans le secteur des services, en particulier du commerce. C'est le cas surtout des supermarchés et des autres magasins à succursales multiples qui, pris isolément, ne comptent qu'un nombre restreint de salariés. Dans ces cas, l'unité peut être constituée établissement par établissement ou encore par groupe d'établissements situés dans une zone géographique déterminée, une ville, par exemple, ou une région métropolitaine. Deux points sont à retenir à ce sujet : d'une part, délimiter la zone de façon que les travailleurs groupés dans une même unité puissent se rencontrer commodément ; d'autre part, tenir compte de l'interchangeabilité des travailleurs d'un établissement à l'autre. S'il y a interchangeabilité constante et marquée des travailleurs d'un endroit à l'autre, il peut même arriver que le groupement de plusieurs établissements en une seule unité de négociation soit le seul approprié.

La nature de l'emploi

Par cette expression, il faut entendre, non pas le genre d'emploi occupé par une personne, mais les circonstances dans lesquelles il l'occupe. On aura des employés permanents, saisonniers, à temps partiel ou surnuméraires. Toutes ces personnes sont des salariés au sens du Code, mais la nature de leur emploi fait qu'ils ne sont pas intéressés autant les uns que les autres au syndicalisme, qu'ils n'en ressentent pas tous aussi fortement le besoin ou la nécessité.

Il se peut donc qu'il soit nécessaire dans certains cas de les exclure d'une unité de négociation ou de leur accorder une accréditation distincte. On peut citer ici un certain nombre d'exemples.

Il en vient un immédiatement à l'esprit en ce qui concerne le travail saisonnier : celui de la fabrique de sucre de St-Hilaire. Il s'agit d'une entreprise qui emploie un personnel permanent très peu nombreux, mais lorsqu'arrive l'automne, le nombre des travailleurs s'accroît considérablement et ceux-ci remplissent, en très grande majorité, des emplois d'un genre très différent de ceux du personnel régulier. Or, il est apparent que, de ce fait, la deuxième catégorie de salariés n'a pas les mêmes intérêts

que la première, qu'on ne saurait priver la minorité du droit à la négociation collective, si les autres n'en veulent pas. D'ailleurs, dans ce cas particulier, il y avait ce phénomène que bon nombre des travailleurs permanents occupaient des fonctions de maîtrise à l'époque d'activité intense.

On peut également citer en exemple le cas des employés à temps partiel qui sont très nombreux dans le commerce, à cause de l'existence de périodes de pointe. On peut difficilement priver les employés permanents à temps plein du droit à l'accréditation, si les employés permanents à temps partiel n'en veulent pas ou ne s'y intéressent pas. La chose serait, toutefois, toute différente si ceux-ci adhéraient au syndicat en nombre imposant, mais il reste que se pose toujours le problème d'assurer une certaine uniformité dans les unités de négociation d'un employeur à l'autre. Au fond, on peut se demander si l'employé qui travaille une dizaine d'heures par semaine a des intérêts comparables à celui qui y trouve son revenu principal et souvent exclusif.

Au fond, la question suivante se pose : est-il possible de priver un employé permanent de son droit à la négociation d'une convention collective parce que des travailleurs à temps partiel, saisonniers ou occasionnels, n'ont pas d'intérêt à faire partie d'un syndicat ? Il y a dans ce domaine beaucoup de cas frontières qui, semble-t-il, ne peuvent être considérés qu'en fonction de chaque dossier.

LE TYPE ET L'HISTOIRE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Cet élément se rattache évidemment à l'élément précédent parce que le type et l'histoire des négociations expriment d'une certaine façon la volonté des employés. Le champ d'activité que le syndicat s'est tracé peut être un indicateur valable dans certains cas, mais c'est l'histoire des négociations qui permet le mieux de se rendre compte d'une situation concrète. Si, dans une entreprise, les négociations ont eu lieu depuis longtemps d'une certaine façon, il faut être prudent avant de chambarder le système établi, à moins qu'on ne soit en présence d'un consensus à peu près unanime de la part du groupe ou des groupes en cause. Dans les cas de rivalités syndicales principalement, il y aura lieu d'être extrêmement prudent avant d'élargir ou de restreindre l'étendue d'une unité de négociation, même s'il apparaît de prime abord que la nouvelle unité proposée par la partie intervenante conviendrait mieux.

Lorsqu'il s'agit d'une requête nouvelle présentée à l'égard d'un employeur où il n'y a jamais eu de syndicat, il y aura avantage à considérer ce critère. Qu'est-ce qui se fait ailleurs dans d'autres établissements du même employeur ou dans les établissements des autres employeurs en-

gagés dans le même genre d'activité où il existe déjà des certificats d'accréditation ? On rapporte le cas d'un syndicat qui voulait exclure d'une unité de négociation des gardes-malades auxiliaires de l'unité générale, alors que, dans une autre province, le même syndicat groupait depuis longtemps cette catégorie d'employés avec le groupe général des employés.

En résumé, on peut dire que la négociation collective est facilitée lorsqu'on s'en tient aux méthodes éprouvées, lorsqu'il n'y a pas d'indice qu'un changement s'avère nécessaire. De même, ce qui s'est fait ailleurs et qui a donné de bons résultats tend à démontrer que le même type d'accréditation réussira dans le cas d'un établissement analogue. L'histoire des négociations passées constitue donc un critère valable et qui mérite toujours d'être examiné de près.

L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Dans l'établissement de l'unité de négociation, il est aussi nécessaire de considérer le type d'organisation et le mode de fonctionnement de l'entreprise. Les analystes insistent généralement assez peu sur cet aspect, parce que les syndicats et les travailleurs connaissent bien la structure particulière d'une entreprise donnée en tiennent généralement compte dans la formulation de leurs requêtes, mais il reste néanmoins qu'il y a lieu d'y accorder une certaine attention. Tout en y allant avec une certaine circonspection, la Commission de relations du travail avait tenté une expérience en ce sens dans un hôpital un peu isolé en décidant de diviser les salariés en deux groupes, soit le personnel général et le personnel hospitalier proprement dit, (nursing), dans l'intention d'empêcher la multiplication galopante des unités de négociation. Au surplus, les deux parties se montraient d'accord. La formule paraissait intéressante. Malheureusement, ce type d'accréditation n'a pu tenir le coup longtemps. Quelques années plus tard, les deux groupes, sous la poussée générale existant dans ce secteur, se sont balkanisés. Il n'en demeure pas moins que cette question est souvent soulevée par les employeurs au moment de l'accréditation. Il s'agit là d'un des aspects les plus délicats du problème des accréditations, parce qu'il peut cacher un double piège : une association peut tenter de se tailler une unité de négociation inappropriée, parce que c'est là pour elle la seule façon de présenter une majorité, d'obtenir une accréditation ou de mettre la main, au sein d'une entreprise, sur des groupes de salariés qui sont encore imperméables au syndicalisme ; de même, l'employeur peut réclamer une unité de négociation plus grande que celle réclamée par le syndicat ou une unité de négociation plus restreinte. Ce ne sont là, tant d'un côté que de l'autre, que des prétextes visant à obtenir ou à éviter,

suivant le cas, l'accréditation. Les embûches ne sont pas toujours facile à éviter, parce que les arguments ne manquent généralement pas au soutien de l'une et de l'autre opinions et parce que l'impossibilité d'établir des règles rigides et précises en cette matière y prête flanc.

LE RÔLE DE LA JURISPRUDENCE

Celle-ci a sûrement son importance. Elle renseigne et éclaire. Il est difficile, toutefois, de la suivre à la lettre, parce qu'il s'agit presque toujours de cas particuliers. En fait, comme l'a fait remarquer le juge Gold, elle aidera surtout à se faire une idée un peu précise de ce qui s'est fait par le passé dans le même secteur d'activité.

De ce qui précède, on peut conclure qu'il n'est pas facile de tracer dans ce secteur des frontières bien fixes.

Pour apprécier les causes relatives à la délimitation des unités de négociation, le juge Gold a formulé quatre règles pratiques, dont la dernière a été introduite depuis dans le Code du travail. Et l'énoncé de ces règles servira de conclusion :

Première règle : chaque cas doit être apprécié selon les faits contenus au dossier.

Deuxième règle : les différents facteurs n'ont pas nécessairement le même poids d'un cas à l'autre ; leur importance et leur valeur dépendent des circonstances de chaque cause.

Troisième règle : il ne faut pas chercher tant à établir l'unité de négociation qui, théoriquement, pourrait être la meilleure, mais à découvrir l'unité de négociation qui sera apte à favoriser davantage la négociation d'une convention collective.

Quatrième règle : la loi donne le pouvoir de décider de l'unité de négociation indépendamment de la volonté des parties, mais l'accord des parties (c'est aujourd'hui la loi) doit avoir préséance.

Qu'il suffise donc de souligner que, dans les cas où des intérêts divergents se heurtent, le législateur a laissé la plus grande latitude. La loi ne pouvait pas enfermer ceux qui ont à l'appliquer dans des limites précises, parce que la structure des entreprises et la volonté des travailleurs exprimée par leurs associations varient presque à l'infini, parce que le domaine des relations du travail est essentiellement mouvant et que les problèmes du monde du travail sont extrêmement complexes et qu'ils mettent souvent en jeu des intérêts qui s'opposent et se combattent.

Il faut aussi retenir que le certificat d'accréditation, même s'il est reconductible, n'existe en principe que pour les fins d'une seule négo-

ciation collective. L'article 21 du Code du Travail indique qu'il peut devenir caduc au bout d'un certain temps. Il est possible d'en obtenir la révocation ou la modification dans certaines circonstances et à certains moments. On pense ici tout particulièrement à l'application des paragraphes b, c, et d de cet article 21. On peut donc en faire modifier de temps en temps le libellé. Les faits peuvent fort bien justifier aujourd'hui une unité de négociation donnée ; mais, un peu plus tard, les conditions pourront avoir changé et justifier une unité de négociation différente. Comme toute chose dans l'état d'une société perpétuellement en évolution, l'unité de négociation appropriée peut changer avec le temps. C'est pourquoi, dans un domaine comme celui-ci, la souplesse, appuyée sur la juste considération des droits des personnes, demeure la règle d'or à suivre.

THE DETERMINATION OF THE BARGAINING UNIT

Collective bargaining in an establishment or an enterprise resides in distinct groups or bargaining units. These constitute a kind of frame within which employees are grouped — an important element in the framework of collective bargaining.

The bargaining unit encompasses a more or less numerous group of employees. In the beginning, workers usually classed themselves according to their trade group. Later, with the advent of the large industry and the disappearance of trade groups, industrial unionism made its appearance and attempted to organize the large mass of employees in an enterprise. In certain economic sectors, under the effects of specialization, trade unionism had a tendency to assert itself, despite the fact that may small bargaining units render united action more difficult.

Since 1969, the Labor Code of the province of Québec, with respect to union certification, sanctions the agreement of parties, and from this there results the difficulty of establishing a certain uniformity in bargaining groups.

Existing jurisprudence continues, therefore, to have its importance and is the reason for the constant worries of those who must enforce the law. Once the structural arrangements respecting bargaining have been defined, the necessity of taking into account, on the one hand, the varying interests of employees and also the freedom of choice of their union, and on the other hand, the necessity of avoiding the formation of bargaining units which are too small — even if there is the ever constant obligation of granting certification to residual groups which the parties have more or less voluntarily left aside — create an imbalance.

As to the factors which must be taken into account, they are largely the same as those found in other provinces and in the United States where union representation exists under a system of monopoly : types of work, vocational qualification, the free choice of employees, duration and partition of labour, common interests, union organization, methods of organization, and management of enterprise.

All in all, the facts largely justify that today's bargaining unit be replaced by another tomorrow. Dynamic societies are characterized by perpetual evolution and the negotiating unit is no exception. Flexibility based on a just consideration of personal rights should exist as the golden rule to be followed.

RECENSIONS

Taux du Syndicalisme au Québec, Québec, Ministère du travail et de la main-d'œuvre, Service de la recherche, 1972, 126 pp.

Voici un ouvrage très ambitieux qui nous est présenté par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec, celui de tracer une carte syndicale complète du Québec à partir de données statistiques déjà existantes et plus particulièrement de celles fournies d'une part par **Organisation des travailleurs au Canada** et complétée, d'autre part, en majeure partie par des publications du Bureau Fédéral de la Statistique et du Bureau de la Statistique du Québec.

Ce travail consiste en une longue succession de tableaux représentant, d'abord des données générales par secteur et par organisation syndicale pour ensuite décomposer ces données par sous-secteur, par région et en tenant toujours compte de la répartition par organisation syndicale.

Une telle carte syndicale est intéressante à plus d'un point de vue : d'abord elle nous fournit des indications sur le taux de pénétration du syndicalisme dans les différents secteurs concernés par l'étude, soit le primaire, le secondaire, le tertiaire et le secteur de la construction que les auteurs ont considéré à part à juste titre à cause des fluctuations saisonnières de la main-d'œuvre, et ensuite sur la répartition des travailleurs entre les différentes organisations syndicales par secteur et sous-secteur industriel de même que par région.

Nous ne pouvons en effet parler que d'indications à cause des restrictions que les auteurs apportent à la définition d'employés et de syndiqués et celle-ci est dépendante de celle-là. En effet, on ne considère pas la main-d'œuvre totale, incluant les chômeurs, mais uniquement les employés, c'est-à-dire ceux qui, à toute fin pratique, avaient un emploi rémunéré durant la semaine de référence. Et alors les syndiqués deviennent « Les employés qui, au cours de la

période de référence détenaient une carte de membre d'un syndicat accrédité ou reconnu d'après le Code du travail » (p. 117). D'où on ne saurait accorder une fiabilité démesurée aux résultats sans tenir compte du taux de chômage par secteur et par région. L'incidence est peut-être faible dans certains secteurs, mais elle peut être forte dans d'autres et il en est de même pour les régions. Les auteurs auraient dû en tenir compte puisqu'il s'agissait bien d'établir une carte syndicale, donc de décrire statistiquement la pénétration du syndicalisme. De même la simplification de la recherche dans certains cas par le recours aux estimations provoque chez le lecteur une certaine méfiance.

Même si on peut reprocher à cette étude d'avoir été trop ambitieuse, c'est-à-dire d'avoir choisi de pénétrer profondément à l'intérieur de chaque sous-secteur et ce avec le risque de fournir des données incomplètes ou douteuses plutôt que de privilégier une étude approfondie et fiable au niveau des grands secteurs, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là d'un travail utile à tous ceux qui s'intéressent aux relations professionnelles et au syndicalisme.

Gilles LAFLAMME

Le droit du travail, par Pierre-D. Olier, Paris, Armand Colin, 1972, 591 pp.

Synthèse, parfois très classique, mais globalement innovatrice, du droit du travail français. L'ouvrage, indique-t-on, s'adresse en premier lieu aux étudiants de licence en droit, mais il vise également à atteindre ceux qui oeuvrent, à divers titres, dans la vie économique, de même que le praticien.

L'introduction se range dans la tradition — historique, exposé des sources, organismes chargés de l'application de ce droit. Une première partie étudie le statut du salarié : protection de ce dernier dans sa subordination à l'employeur, pendant la durée et lors de la ces-