

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Luc Martineau

Volume 35, numéro 3, 1980

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029100ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029100ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Martineau, L. (1980). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(3), 581–591.
<https://doi.org/10.7202/029100ar>

Résumé de l'article

L'embargo sur le temps supplémentaire décrété par le syndicat doit être considéré comme illégal tant que les prérequis menant à l'acquisition du droit de grève n'auront pas été respectés.

Société Radio-Canada et Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie.

Dossier 725-54; décision du 5 décembre 1979, motifs de décision communiqués le 18 mars 1980 (no 236); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, membres.

** Cette chronique a été préparée par Luc MARTINEAU, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.*

Sans doute est-ce cette “judicial restraint” qui a incité la Cour suprême à ne point expliciter dans l’espèce cette dimension fondamentale de l’arrêt *Polymer*. De toute façon, elle conclut, laconiquement, mais formellement, à son applicabilité. Et même, si on examine l’évolution de sa jurisprudence récente, ne reviendrait-elle pas, elle-même, graduellement, à sa propre conception, antérieure et plus libérale, des pouvoirs décisionnels des tribunaux d’arbitrage¹²?

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Embargo sur le temps supplémentaire

L’embargo sur le temps supplémentaire décrété par le syndicat doit être considéré comme illégal tant que les prérequis menant à l’acquisition du droit de grève n’auront pas été respectés.

Société Radio-Canada et Syndicat des employés de production du Québec et de l’Acadie.

Dossier 725-54; décision du 5 décembre 1979, motifs de décision communiqués le 18 mars 1980 (no 236); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, membres.

FAITS

La Société Radio-Canada et le Syndicat des employés de production du Québec et de l’Acadie tentaient déjà depuis un certain temps de conclure une nouvelle convention collective lorsqu’une grève de la faim de la part de certains ensemble éclata dans ses studios à Montréal et qu’en plus, le syndicat décrétait un embargo sur le temps supplémentaire dans tout le réseau, mais surtout à Montréal, à Québec et à Moncton. Au moment où avaient lieu ces événements, les parties en étaient encore au stade de la conciliation.

L’embargo sur le temps supplémentaire s’est trouvé à coïncider avec un conflit qui persistait entre les parties depuis quelques années, lequel était de savoir si le temps supplémentaire était facultatif chez un employé ou s’il pouvait être requis de lui par l’employeur.

* Cette chronique a été préparée par Luc MARTINEAU, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.

¹² S’agissant de l’intervention arbitrale en matière disciplinaire et du pouvoir de substituer, au besoin, une sanction moins rigoureuse que celle imposée par l’employeur, il est intéressant de tenter d’apprécier la distance pouvant séparer le récent arrêt *Heustis c. Commission d’énergie électrique du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 768 et celui rendu dans *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs*, [1969] R.C.S. 85. Or, dans l’arrêt *Heustis* (p. 782), on se réclame de *Polymer*.

Ainsi, même avant que le syndicat impliqué dans la présente affaire soit reconnu comme l'agent négociateur des employés de production de la Société, l'ancien agent, en l'occurrence le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, qui agissait alors comme le représentant desdits employés, avait déjà logé une série de griefs à ce sujet en 1975, qui ne connurent un dénouement par décision arbitrale que le 23 mars 1978.

Entre temps, en octobre 1975, l'employeur avait obtenu de la Cour supérieure une injonction intérimaire contre le syndicat et les employés qui refusaient de travailler sauf qu'au détriment de la Société, cette injonction exemptait dans ses termes le temps supplémentaire de l'aire de l'ordonnance.

Par ailleurs, la décision arbitrale du 23 mars 1978 donna aussi raison aux employés et au syndicat. En effet, l'arbitre accueillait les griefs de deux employés qui avaient fait l'objet de mesures disciplinaires parce qu'ils avaient refusé d'exécuter des assignations de temps supplémentaire. Selon l'arbitre, les articles 29 et 30 du *Code canadien du travail* (Partie III) supplantaient les droits résiduels de l'employeur, tels qu'établis dans la convention collective, de requérir du temps supplémentaire des employés.

Par contre, la Société répliquait par la suite et demandait à la Cour supérieure d'annuler cette décision (voir Jurisprudence-Express, no 79-717). Malheureusement pour elle, le juge refusa d'intervenir parce que, selon lui, l'article 156 du *Code canadien du travail* empêchait l'intervention de la Cour supérieure, même lorsqu'un arbitre aurait commis une erreur de droit importante dans l'interprétation d'une loi d'intérêt général et même lorsque cette erreur serait déterminante dans sa décision, si en commettant cette erreur l'arbitre ne s'était pas attribué une juridiction qu'il n'avait pas autrement.

D'autre part, dans ce jugement du 27 juin 1979, le juge ajoutait cependant dans un long *obiter dictum* que s'il avait eu juridiction, il aurait décidé l'affaire différemment en donnant gain de cause à la Société.

Le 30 novembre 1979, suite aux récents événements relatés plus haut, l'employeur présentait une requête devant le Conseil aux fins de faire cesser la grève de la faim entreprise par les ensembleurs à Montréal et, aussi, pour forcer les employés à ne pas respecter l'embargo sur le temps supplémentaire que venait de décréter le syndicat.

QUESTIONS EN LITIGE

Le refus d'accepter une assignation de temps supplémentaire peut ne pas être illégal en soi. Cependant peut-on prétendre que si des refus individuels sont encouragés et parrainés par le syndicat qui est en négociations avec l'employeur qu'alors, compte tenu du fait que les parties sont au stade de la conciliation, qu'il y a là un arrêt de travail illégal? Dans l'affirmative, comment le Conseil devrait-il exercer sa discrétion d'émettre ou de ne pas émettre une ordonnance de retour au travail?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Il n'a pas fait de doute dans l'esprit du Conseil que la grève de la faim constituait un arrêt de travail illégal puisque les prérequis de l'article 180 n'avaient pas été

respectés. Par ailleurs, ayant pressenti que le problème des ensembliers affectés par cette ordonnance était très sérieux, d'où leur motivation de participer à cette grève de la faim, le Conseil ordonna que leur cas soit traité en priorité par le Commissaire-conciliateur agissant dans ce dossier à une séance spéciale devant être tenue le lendemain de cette ordonnance.

En ce qui regarde maintenant l'embargo sur le temps supplémentaire décrété par le Syndicat et auquel les employés concernés ont obéi, le Conseil a dû aussi le considérer comme un arrêt de travail illégal.

Dans les circonstances, le syndicat s'appuyait sur les termes de la convention collective pour conclure que l'assignation de temps supplémentaire était facultative et qu'elle dépendait du désir de l'employé. Une décision arbitrale qui fut contestée devant les tribunaux semblerait même donner gain de cause au syndicat. L'employeur répliqua que même si le temps supplémentaire était facultatif, un refus concerté de l'exécuter équivaudrait à une grève au sens du *Code canadien du travail*.

Le Conseil donna raison sur ce point à l'employeur. La loi doit l'emporter sur l'interprétation de toute clause de la convention collective susceptible d'en contredire les prescriptions. À ce sujet, le Conseil s'est rallié aux conclusions dont faisait part le Conseil des Relations du Travail de la Colombie Britannique dans l'affaire *Weyerhaeuser Canada Ltd.* [1976] 2 Can LRBR 41.

Il faut en effet, dans ce cas, tenir compte de l'esprit et de la lettre des dispositions du Code qui définissent la «grève» comme étant «un arrêt de travail ou un refus de travailler ou de continuer à travailler, de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence...». Cette définition présente un caractère objectif qui s'attache uniquement à l'aspect concerté du refus de travail.

Contrairement à la législation de la Colombie Britannique, on ne retrouve même pas l'élément motivation qui doit en plus être considéré par le Conseil de cette province, puisqu'en plus, selon leur définition de grève, celle-ci doit être «dans le but de contraindre leur employeur d'accepter à des termes et conditions d'emploi...» [traduction du Conseil].

Attendu que les prérequis de l'article 180 n'étaient pas respectés, le Conseil a déclaré illégal l'embargo sur le temps supplémentaire.

Cependant, même s'il est prouvé au Conseil qu'un arrêt de travail est illégal, ce n'est pas dans tous les cas que ce dernier exercera sa discrétion d'émettre une ordonnance de «cease and desist». Avant de ce faire il doit aller à la source profonde du conflit entre les parties et en analyser les causes avant de prescrire le remède approprié.

En conséquence, le Conseil déclarant que l'embargo sur le temps supplémentaire était illégal, il n'en a ordonné néanmoins la cessation que dans les localités de Moncton et de Québec. Aussi, il refusa d'étendre l'effet de cette ordonnance à Montréal, attendu que le refus concerté d'accepter une assignation de temps supplémentaire ne pouvait, dans ce cas, causer aucune conséquence néfaste à l'employeur. Le Conseil a en effet constaté dans ce dernier cas que le pourcentage au poste traitement affecté au paiement du temps supplémentaire s'était révélé être, année fiscale après année fiscale, de très faible importance.

Au surplus, le Conseil a ordonné aux parties de soumettre la question de savoir si le temps supplémentaire était facultatif ou obligatoire à un arbitrage accéléré puisque celle-ci n'avait jamais été résolue d'une façon vraiment positive.

Validité d'une clause dans les statuts d'un syndicat prohibant l'adhésion à un autre syndicat

Un article des statuts du syndicat intimé prévoyait que nul membre ne devait appartenir à aucun autre syndicat. Le Conseil a décidé que cette disposition enfreignait l'un des droits fondamentaux spécifiés au paragraphe 110(1) du Code et, qu'en expulsant le plaignant de ses rangs parce qu'il avait adhéré aussi à un autre syndicat, l'intimé avait de ce fait violé le paragraphe 185h) du Code.

Terry Matus et Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 502.

Dossier 745-438; décision du 6 mars 1980 (no 211); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, MM. James Abson et Hugh R. Jamieson, membres.

FAITS

Le plaignant s'est plaint au Conseil que le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 502, l'avait expulsé illégalement de ses rangs et ce, contrairement aux dispositions du paragraphe 185h). Cette disposition se lit comme suit: «nul syndicat et nulle personne agissant pour le compte d'un syndicat ne doit (...) exclure définitivement ou temporairement un employé du syndicat, prendre contre lui des mesures disciplinaires ou lui imposer une forme quelconque de sanction parce qu'il a refusé d'accomplir un acte constituant une contravention à la présente Partie.»

Le plaignant exerçait le métier de débardeur depuis 1965 et, avant qu'il ne soit exclu du syndicat, il travaillait dans le port de New Westminster. Puisque l'intimé contrôlait l'allocation du travail des débardeurs de ce port, le plaignant s'est plaint qu'il lui avait été impossible de reprendre son emploi de débardeur suite à cette expulsion. Aussi, il a demandé au Conseil sa réintégration. De plus, il a aussi exprimé le désir d'être indemnisé pour les pertes de revenus que ladite sanction lui a occasionnées. La raison de son expulsion n'a pas été contestée.

Bien que le plaignant ait été un débardeur régulier du port de New Westminster, son nom ne figurait pas sur la liste des équipes d'hommes régulièrement assignées à un employeur particulier. Ceci avait comme conséquence pratique d'obliger le plaignant à se présenter tous les jours aux bureaux de placement de l'intimé s'il désirait travailler.

Le plaignant devait faire face à certains problèmes financiers lorsque les activités dans le port de New Westminster connurent un ralentissement. Ceci se passait au cours de l'été 1977. Il essaya sans succès de s'y faire engager, puis à quelques reprises, il se rendit au port de Vancouver, mais ces dernières tentatives se soldèrent aussi par un échec.

C'est alors qu'il décida pour un temps d'exercer un autre travail que celui de débardeur.

Il fut effectivement engagé par la compagnie Rayonier et il y travailla pendant un certain nombre de semaines pendant la période de ralentissement, bien qu'il semble qu'à un certain moment, il ait aussi travaillé en même temps comme débardeur au port de Point Roberts, au sud de Vancouver.

Cependant, afin de pouvoir conserver son emploi chez Rayonier, il dut devenir membre du syndicat en place, l'International Brotherhood of Woodworkers of America, et lui verser des cotisations.

Lorsque l'intimé découvrit que le plaignant avait joint un autre syndicat, son expulsion fut prononcée puisque ses statuts prévoient en effet qu'il est défendu aux membres d'appartenir à un autre syndicat.

Le plaignant logea un appel à l'encontre de cette décision par la voie des mécanismes internes du syndicat et il obtint gain de cause.

L'affaire en principe aurait dû se terminer par la décision du sous-comité qui avait accueilli l'appel du plaignant et qui avait substitué à l'expulsion une sentence le suspendant de son privilège de travailler pendant une période de trois mois et lui imposant une amende de \$500.00.

Cependant, par la suite, l'intimé fit voter par l'Assemblée générale statutaire un amendement spécial à la procédure d'appel, afin de lui permettre d'en appeler de la décision du sous-comité.

Ayant entendu de nouveau toute l'affaire, l'Assemblée générale restitua la mesure initiale prise contre le plaignant. Il tenta sans succès de faire annuler cette dernière par le Conseil exécutif du syndicat.

Il présenta alors une plainte de pratique déloyale devant le Conseil.

QUESTIONS EN LITIGE

Dans les affaires *Gérard Abbot* (26 di 543, 78 CLLC 16, 127 et [1978] 1 Can LRBR 305) et *Gérard Cassista* (28 di 955 et [1979] 2 Can LRBR 149), le Conseil avait déjà entrevu certaines des difficultés d'ordre constitutionnel qui pourraient se soulever dans l'avenir au moment de l'application pratique des paragraphes 185e) à h) du Code.

D'une certaine manière, ces difficultés avaient pu être contournées indirectement à cette époque, puisque dans ces deux précédents, le Conseil devait faire face à l'application discriminatoire d'une règle d'un syndicat, alors qu'au contraire, dans le cas présent, c'est la première fois que le litige se situe au niveau même d'une disposition dans les statuts d'un syndicat qui seraient en soi présument discriminatoires.

Aussi, cette très intéressante décision s'interroge sur les limites implicites qui sont à l'affût du pouvoir d'intervention du Conseil dans un tel cas d'espèce et qui se trouvent à être dictées par le partage des compétences entre le Parlement canadien et les législatures des provinces.

Ainsi, s'il faut retenir en premier lieu que l'examen des affaires internes d'un syndicat devrait plutôt relever de la compétence des provinces plutôt que de celle du fédéral, puisque que per se, les relations entre un syndicat et ses membres semblent tomber sous le chapitre de «la propriété et des droits civils», par ailleurs, pareille intervention du présent Conseil n'est-elle pas parfois rendue nécessaire lorsqu'il s'agit d'assurer le respect d'un droit et de son exercice si ces derniers se trouvent à être assujettis d'une façon exclusive à l'autorité du Parlement canadien?

Partant de là, quels sont les moyens de redressement et les remèdes qui peuvent être prescrits par le Conseil? Peut-il accueillir la plainte et ainsi exercer les pouvoirs que lui confère le Code et cela va-t-il jusqu'à celui d'ordonner à un syndicat de faire disparaître une clause discriminatoire qui se trouverait dans ses statuts?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil a décidé dans cette affaire que le syndicat intimé avait violé le paragraphe 185h) du Code et utilisant les pouvoirs correctifs prévus aux paragraphes 189 d) et e), il a ordonné que le plaignant soit réinstallé comme membre avec tous les privilèges y rattachés, et a aussi ordonné à l'intimé de l'indemniser pour l'équivalent de huit mois de salaire. Cependant le Conseil a jugé qu'il n'avait pas compétence pour déclarer que la clause des statuts en question devait être annulée ou devait être retranchée de cette dernière par l'intimé.

Nous rapportons ici bas quelques extraits des motifs de décision prononcés par le Conseil dans cette affaire, lesquels ne sauraient être plus fidèles du cheminement qu'il a dû suivre pour en arriver à ses conclusions (pp. 23-26):

“Let us turn first to Section 185(h). Matus has been expelled from union membership and therefore deprived of his livelihood as a longshoreman because of the application to him of a clause in the constitution of his local which denies him the right to belong to the trade union of his choice and to participate in its lawful activities.

The right to participate in a union's activities is grounded in Section 110(l) of the Code and is protected by prohibition against discriminatory conduct by the union against its members. The discriminatory conduct of local 502 was the retention in its constitution of paragraph (b) of Section 5 of its constitution whereby it obliged members as a condition of membership, “Not to belong to any other trade union”. The rule itself is discriminatory since it impinges on the fundamental freedom created by Parliament in Section 110(l) of the Code. If the union moves on it by requesting a loyalty from one of its members which requires him to act in violation of the Code, and said member refuses to accept that obligation and is expelled from membership, Section 185(h) prohibits such action and protects that union member.

The Board finds that local 502 of the I.L.W.U. violated Section 185(h) by expelling Matus in implementing a clause in its constitution vis-à-vis him, requiring him to refrain from joining the International Brotherhood of Woodworkers of America, and participating in its lawful activities, one of them being the signing and application of a collective agreement with Rayonier which contained a provision requiring, as a condition of employment, membership in the I.W.A., which constitutes one of the lawful activities enshrined in Section 161(a) of the Code.

(...)

Having found that Section 5(b) of the Constitution was discriminatory, per se, its application to Matus was inescapably discriminatory and the effect of its application to Matus by way of expulsion is prohibited by Section 185(h) of the Code. Local 502 of the I.L.W.U. breached the provisions of that Section.

(...)

Counsel for the complainant invited the Board to adopt a third test besides the applicable one of a discriminatory trade union rule and of the discriminatory application of a rule: namely, the reasonableness of the rule.

(...)

The Board does not see anywhere in the Code, the vesting of such review powers in it by Parliament. Yet, the existence of a clause such as Section 5(b) in the Constitution of local 502, in modern British Columbia, where a high percentage of enterprises is unionized, constitutes a fascinating temptation to castigate that union local. The clause does constitute an unsavory incentive to workers who do not find enough work at the employ of a unionized employer or who have the legitimate ambition of increasing their revenues, to scramble for work in non-unionized, perhaps anti-union enterprises. That sensible and obvious view was expressed by delegates of other locals of the same union in excerpts of the transcript of the minutes of the convention of the Canadian Area.

Furthermore, the leaders of local 502, apparently clinging to principles and contingencies of past years where the dearth of available work made the equal distribution of it among workers a worthwhile exercise of the administration and action of a trade union, have turned a neanderthal eye on the contemporary developments in the work place which make the practice, or even better, the obligation to work at more than one job, more and more prevalent.

The incidence of employees holding membership cards and rights in more than one union and qualifying for such an eventuality, is increasing constantly. This Board witnesses almost every day the growth in the percentage of part-time employees in various enterprises of many industries. The majority of these part-time employees hold positions elsewhere for the rest of their working time. This is the world of today. It would appear that it is not that of the leaders of local 502. Although many locals of the I.L.W.U. had similar clauses, the evidence has shown that they have all abrogated them. Not so in the case of local 502.

This Board cannot order that Section 5(b) of the Constitution of local 502 be struck, but it will not allow local 502 to act against a member who is not willing to accept the requirement to abide by it."

Gel statutaire des conditions d'emploi

Le Conseil a refusé d'accorder le consentement que requiert le paragraphe 124(4) du Code à un employeur qui se proposait de traiter les employés travaillant dans l'une de ses succursales faisant l'objet d'une requête en accréditation d'une manière différente des employés de ses autres succursales non-syndiquées qui auraient bénéficié d'un ajustement dans leurs échelles de salaires ainsi que d'une amélioration

au niveau de leurs vacances. Suite à la décision du Conseil, l'employeur a étendu les effets de la nouvelle politique qu'il venait d'annoncer à tous ses employés sans distinguer ceux travaillant dans la succursale faisant l'objet de la requête en accréditation de ceux qui étaient employés dans ses autres succursales.

Syndicat des employés de Banque (Colombie-Britannique et Yukon), section locale 2100 C.T.C. et Bank of British Columbia.

Dossier 556-7; décision du 5 mars 1980, motifs de décision communiqués le 28 mars 1980 (no 239); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, MM. James Abson et Hugh R. Jamieson, membres.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil a distingué les objets et les buts différents poursuivis par les paragraphes 124(4) et 148 b) du Code qui instaurent un gel statutaire des conditions d'emploi dans des circonstances données.

INTERPRÉTATION DU PARAGRAPHE 124(4)

En ce qui concerne le paragraphe 124(4), le Parlement a désiré préserver les relations qui se sont établies avant l'arrivée d'une requête en accréditation entre l'employeur et les employés, en insistant pour que le statu quo soit maintenu jusqu'à ce que le syndicat ait retiré sa demande ou qu'elle ait été rejetée par le Conseil ou que trente jours se soient écoulés depuis l'accréditation de ce syndicat.

Ainsi, si jamais l'accréditation n'est pas prononcée, d'aucuns entre l'employeur et les employés n'auront à subir les conséquences néfastes des gestes qui auraient sans doute été posés si le législateur eut permis aux parties de se comporter comme si les employés avaient déjà choisi leur agent négociateur.

Toute cette période, celle qui précède l'accréditation particulièrement, est critique. Un climat d'incertitude chez les employés peut aisément se créer si l'on permet indûment à un employeur de modifier leurs conditions d'emploi, ce qui peut influencer sur l'expression réelle de leurs désirs de se syndiquer.

D'autre part, puisque le syndicat n'est pas encore reconnu ou qu'il ne l'est que depuis trente jours ou moins, contrairement au paragraphe 148 b) qui s'en rapporte à la permission de l'agent négociateur lui-même, le paragraphe 124(4) a assujéti toutes modifications aux conditions d'emploi des employés à l'approbation préalable du Conseil, sauf si elles sont faites en conformité d'une convention collective. Cette règle générale fait du sens attendu qu'un employeur peut être récalcitrant à demander telle permission à un syndicat qui n'obtiendra peut-être pas l'accréditation.

INTERPRÉTATION DU PARAGRAPHE 148 b)

Pour d'autres raisons, le paragraphe 148 b) institue lui aussi une période de gel statutaire des conditions d'emploi tant que les prérequis des alinéas 180(1) a) à d) n'ont pas été respectés, à moins que l'employeur n'obtienne le consentement de l'agent négociateur.

En vertu de l'alinéa 136(1) a), l'accréditation confère à l'agent négociateur le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation. L'instauration de ce nouveau régime dans l'entreprise fait disparaître le droit de l'employeur de négocier individuellement avec ses employés, ce qui se concrétise en pratique par l'envoi d'un avis de négociation conformément à l'article 146.

L'employeur doit faire affaire avec un partenaire qui est devenu son égal et ce jusqu'à ce que les conditions d'emploi des employés et les droits de gérance de l'employeur soient établis dans une convention collective.

Le paragraphe 148 b) a pour effet de mettre une pression énorme sur les parties afin qu'elles en viennent rapidement à la conclusion d'une convention collective. Les opérations de l'employeur se trouvent à être passablement limitées puisqu'il ne peut pas modifier les conditions d'emploi tout au long de cette période de gel sans obtenir le consentement de la partie syndicale. D'un autre côté, ceci oblige l'agent négociateur à formuler ses demandes très tôt ainsi qu'à délimiter les sujets qu'il désire voir discutés à la table de négociation avec l'employeur.

CONCLUSION

L'employeur n'a pas été en mesure d'indiquer un motif valable pour qu'il soit dérogé à la politique générale indiquée par le Code et, en conséquence, sa demande de permission formulée en vertu du paragraphe 124(4) a été rejetée par le Conseil.

Abolition de poste et congédiement déguisé

Même si le poste occupé auparavant par la plaignante devait éventuellement disparaître à cause de l'arrivée d'un ordinateur dans l'entreprise, le Conseil a néanmoins décidé que l'empressement soudain de l'employeur d'abolir ledit poste près de six mois avant l'arrivée de cet ordinateur, devait être interprété comme un congédiement déguisé, effectué en contravention du sous-alinéa 184(3) a)(i) du Code. En effet, l'abolition eut lieu peu de temps après que la plaignante avoua à l'employeur qu'elle avait décidé d'adhérer au syndicat, alors qu'étant déjà membre antérieurement, elle lui avait ouvertement menti à ce sujet à au moins deux reprises. D'autre part, l'employeur semblait satisfait jusqu'alors du travail de la plaignante puisqu'il lui avait même déjà offert avant ces événements un transfert qu'il se garda de lui réoffrir une fois le poste aboli. Réservant juridiction en vertu de l'article 121.1, le Conseil a ordonné la réintégration et l'indemnisation de la plaignante sans se prononcer définitivement sur la question de savoir dans quel poste celle-ci devrait être réintégrée.

Suzanne Ash et Task Terminal Ltée.

Dossier 745-464; décision du 29 février 1980 (no 238); Panel du Conseil: Me Claude H. Foisy, vice-président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, membres.

Irregularités dans le recrutement des effectifs d'un syndicat représentant des superviseurs

Après avoir précisé de façon considérable le sens qu'il prêtait au concept d'employé en vertu du Code, le Conseil a déterminé que les superviseurs de premier

niveau de cet employeur étaient de véritables employés et qu'ils constituaient une unité de négociation appropriée.

Cependant, le Conseil a constaté au cours de son enquête que certaines irrégularités s'étaient produites lors du recrutement des effectifs syndicaux. Par ailleurs, eu égard au fait que ces dernières n'avaient pas été initiées par le syndicat et, vu le caractère innocent de leur commission, il a décidé de ne pas les traiter comme un vice fatal. Néanmoins, à cause de ce qui précède, même si les cartes d'adhésion déjà signées conféraient au syndicat le caractère majoritaire requis en principe pour être accrédité sur le champ, par exception, conformément au paragraphe 127(1) du Code et avant de ce faire, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation afin de s'assurer du véritable désir des employés concernés.

Métallurgistes Unis d'Amérique et Cominco Ltd. et al.

Dossier 555-1282; décision du 28 mars 1980 (no 240); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, Mess. James Abson et Hugh R. Jamieson, membres.

Renvoi d'une question d'ordre constitutionnel à la Cour Fédérale

Bien qu'il ait été émis l'opinion qu'il était sans juridiction pour faire droit à l'une ou l'autre des deux requêtes en accréditation concurrentielles visant une unité d'employés travaillant comme installateurs pour Northern Telecom Canada Ltd. dans sa région de l'Est, plutôt que de rejeter purement et simplement lesdites requêtes, le Conseil a décidé de référer l'affaire à la Cour d'Appel Fédérale conformément au paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour Fédérale afin qu'elle détermine si le Conseil possède la compétence constitutionnelle au sujet de l'entreprise exploitée par l'employeur.

Il s'agit en effet d'une question qui a donné lieu depuis nombre d'années à une longue série de litiges autant devant les juridictions du travail que devant les tribunaux, lesquels malheureusement, n'ont pas offert une solution permanente au cas de ces employés balancés d'une juridiction à une autre au gré des instances concernées. L'année dernière cependant, quoiqu'elle ait refusé de trancher la question, faute de la présence des éléments de preuve suffisants pour ce faire, la Cour Suprême du Canada a quand même indiqué d'une manière positive ce qu'il manquait pour y répondre ainsi que les critères généraux qui devaient être pris en considération pour en arriver à une solution définitive (voir Northern Telecom Ltd. c. Communications Workers of Canada et al. (1979) 79 CLLC 14, 211, 28 N.R. 107, 98 D.L.R. (3d) 1). Suite à ces indications, le Conseil a repris au complet son enquête à ce sujet et il a entendu des preuves et des arguments considérables sur toutes les questions se rattachant à ces enquêtes. En ce faisant, il espère avoir pu constituer un dossier précieux qui permettra une fois pour toutes de résoudre le problème constitutionnel auquel doivent faire face les employés de cette entreprise.

Syndicat des travailleurs en communication du Canada et Northern Telecom Canada Limited et Union Canadienne des travailleurs en communication.

Dossiers 555-1014, 1074; décision du 29 février 1980 (no 237); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, Mess. James Abson et Hugh R. Jamieson, membres.

Transferts d'entreprise entre le secteur public et le secteur privé

Alors que le gouvernement du Canada avait vendu certains de ces élévateurs à grain à des intérêts privés, le Conseil a dû préciser par la suite aux parties les conséquences légales du point de vue des droits de négociations et des conventions collectives déjà conclues qui découlaient desdits transferts.

Plus particulièrement, le gouvernement du Canada sous l'empire de la Loi des Relations de Travail dans la Fonction Publique avait conclu certaines conventions collectives avec l'Alliance de la Fonction Publique du Canada qui avait été accréditée par la Commission des Relations de Travail de la Fonction Publique pour représenter lesdits employés. Suite à ces transferts, de nouveaux syndicats, le Syndicat des services du grain (CTC) et le Grain Workers' Union, section locale 333 (CTC), se sont substitués à l'Alliance suivant l'accord de cette dernière et de ses membres afin d'agir dans le futur comme les représentants des employés en question. Ceux-ci, dans des dossiers distincts qui furent réunis pour fins de commodité, demandèrent au Conseil, en vertu de requêtes faites sous l'article 145 du Code, de constater l'existence de ces transferts et de déclarer que les nouveaux employeurs étaient liés par les conventions collectives conclues entre l'Alliance et le gouvernement du Canada.

Le Conseil a rejeté ces requêtes. Cependant puisqu'il s'est satisfait que la majorité des employés affectés par les transferts désiraient être représentés par lesdits syndicats et que d'autre part, les unités de négociation étaient appropriées, il les a néanmoins accrédités en vertu des dispositions du Code.

*Selon le Conseil, l'article 145 ne pouvait en effet s'appliquer et, en conséquence, aucune convention collective ne liait les deux employeurs et leurs employés. En effet, tout comme lorsque par exception, il faut considérer l'article 144 comme inapplicable s'il s'agit d'une vente d'un employeur provincial à un employeur fédéral, ou vice versa ainsi qu'en ont décidé déjà certains conseils provinciaux (voir *Durham Transport Inc.* 1978 2 Can LRBR 555 (O.L.R.B.), et *Wholesale Delivery Service (1972) Ltd.* 1979 3 Can LRBR 543 (B.C.L.R.B.)), il y a aussi exception au principe général mentionné à l'article 145, lorsqu'il s'agit d'un transfert du secteur public au secteur privé.*

À cause du particularisme propre qui existe entre ces deux secteurs et de l'antagonisme qui bien souvent les sépare, le Conseil en a conclu qu'il était impossible dans l'instance d'appliquer les dispositions de l'article 145 du Code aux cas qui lui étaient soumis. D'autre part, le Conseil n'a pas considéré la possibilité de se prononcer en vertu de l'article 143 qui règle le transfert d'un syndicat à un autre, puisqu'il a tout simplement accrédité les syndicats requérants.

Syndicat des Services du Grain (CTC) et Northern Sales Company Limited; Grain Workers Union, section locale 333 (CTC) et Prince-Rupert Grain Terminal Consortium Limited.

Dossiers 555-1343, 580-9, 555-1345, 580-10; décision du 29 avril 1980 (no 245); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, Me Nicole Kean et M. Jacques Archambault, membres.