

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Daniel Lavery

Volume 36, numéro 4, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029211ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029211ar>

[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

Lavery, D. (1981). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(4), 928-936.
<https://doi.org/10.7202/029211ar>

Résumé de l'article

Le Conseil a accueilli des plaintes de pratiques déloyales logées par des employés à l'occasion de la fermeture de la succursale de la Banque pour laquelle ils travaillaient et de leur intégration dans une autre succursale.

L'annonce et la mise en branle de cette fermeture ayant eu lieu dans une période de « vide juridique », c'est-à-dire à l'expiration d'un délai de 30 jours suivant l'accréditation du syndicat et avant l'envoi d'un avis de négociateur, le changement des conditions de travail initié unilatéralement par l'employeur n'était pas illégal.

Ce geste étant cependant motivé non seulement par des « considérations d'affaires » mais également par des sentiments anti-syndicaux, le Conseil décide que la Banque a enfreint les dispositions des articles 184(1)(a) et 184(3)(a) du Code,

Par ailleurs, ayant constaté que les activités effectuées dans le cadre des opérations de la succursale fermée par l'employeur s'étaient continuées à la succursale où les employés ont été transférés, le Conseil déclare qu'il y a eu vente d'entreprise aux termes de l'article 144 du Code.

Enfin, après avoir étudié l'étendue de ses pouvoirs sous l'article 189 du Code et les types d'ordonnances susceptibles d'être émises dans le cas de fermeture d'un établissement en vue de se débarrasser d'un syndicat, le Conseil, afin de remédier aux conséquences néfastes du geste illégal de la Banque, émet une série d'ordonnances réparatrices.

Union internationale des employés de commerce et La Banque Nationale du Canada.

Dossier 745-791; décision du 15 septembre 1981 (no 335); Panel du Conseil: Me Claude Foisy, Vice-président, Messieurs Jacques Archambault et Victor Gannon, Membres. La révision de cette décision en Cour fédérale, Division d'appel, a été demandée le 21 septembre 1981, Dossier de la Cour fédérale d'appel no: A-538-81.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Pratique déloyale: ingérence dans la représentation des employés

Le Conseil a accueilli des plaintes de pratiques déloyales logées par des employés à l'occasion de la fermeture de la succursale de la Banque pour laquelle ils travaillaient et de leur intégration dans une autre succursale.

L'annonce et la mise en branle de cette fermeture ayant eu lieu dans une période de «vide juridique», c'est-à-dire à l'expiration d'un délai de 30 jours suivant l'accréditation du syndicat et avant l'envoi d'un avis de négociateur, le changement des conditions de travail initié unilatéralement par l'employeur n'était pas illégal.

Ce geste étant cependant motivé non seulement par des «considérations d'affaires» mais également par des sentiments anti-syndicaux, le Conseil décide que la Banque a enfreint les dispositions des articles 184(1)(a) et 184(3)(a) du Code.

Par ailleurs, ayant constaté que les activités effectuées dans le cadre des opérations de la succursale fermée par l'employeur s'étaient continuées à la succursale où les employés ont été transférés, le Conseil déclare qu'il y a eu vente d'entreprise aux termes de l'article 144 du Code.

Enfin, après avoir étudié l'étendue de ses pouvoirs sous l'article 189 du Code et les types d'ordonnances susceptibles d'être émises dans le cas de fermeture d'un établissement en vue de se débarrasser d'un syndicat, le Conseil, afin de remédier aux conséquences néfastes du geste illégal de la Banque, émet une série d'ordonnances réparatrices.

Union internationale des employés de commerce et La Banque Nationale du Canada.

Dossier 745-791; décision du 15 septembre 1981 (no 335); Panel du Conseil: Me Claude Foisy, Vice-président, Messieurs Jacques Archambault et Victor Gannon, Membres. La révision de cette décision en Cour fédérale, Division d'appel, a été demandée le 21 septembre 1981, Dossier de la Cour fédérale d'appel no: A-538-81.

FAITS SAILLANTS

La Banque Nationale du Canada, issue d'une fusion survenue le 1^{er} novembre 1979 entre deux institutions bancaires maintenant disparues, soit la Banque Canadienne Nationale et la Banque Provinciale, transigeait, dans la ville de Québec, à différentes succursales dont l'une sise sur la rue Maguire et l'autre sur la rue Sheppard.

Le 27 juin 1980, l'Union internationale des employés de commerce fut accréditée par le Conseil aux fins de représenter un groupe d'employés de la succursale de la rue Maguire; mais cette dernière, le 19 septembre 1980, par décision des dirigeants,

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

ferma ses portes et, ses opérations, par suite du programme d'intégration résultant de la fusion, furent transférées à celles de la succursale de la rue Sheppard dont les employés n'étaient pas syndiqués. Deux employés, membres de l'union, furent alors mis en disponibilité parce qu'excédentaires et la bâtisse de la succursale fut vendue le 13 novembre de la même année.

Selon le plan directeur général d'intégration des opérations présenté aux dirigeants de la Banque au début novembre 1979 et confirmé par la suite au mois de mai 1980 par le rapport du service de relocalisation, les succursales ci-haut mentionnées devaient être transformées en «comptoirs» placés sous la gouverne d'une autre succursale de la région. L'on n'envisageait pas à cette époque la fermeture ni de l'une ni de l'autre des succursales en question.

Par la suite cependant, ces projets furent modifiés et il fut définitivement arrêté que la succursale de la rue Maguire serait transformée en comptoir et deviendrait un prolongement de la succursale de la rue Sheppard dont l'existence serait maintenue. En vue d'être autorisée à compléter ce projet de fusion et, aux fins de faire approuver ce nouveau plan d'intégration, la Banque présenta le 20 mai 1980 une requête en vertu de l'article 124(4) du Code mais le Conseil la rejetait le 23 juillet 1980.

Le 29 juillet 1980, les dirigeants de la Banque se réunirent en vue de discuter de cette décision. Constatant que plus de 30 jours s'étaient écoulés depuis la date de l'accréditation de l'Union et qu'aucun avis de négociateur collectif n'avait encore été transmis, il fut décidé de fermer complètement la succursale de la rue Maguire et des démarches en ce sens furent entreprises à la hâte. Dès le lendemain, le 30 juillet 1980, la Banque annonçait aux employés concernés son intention de fermer la succursale pour le 12 septembre 1980 et avisait ces derniers de ce qu'il adviendrait des excédentaires.

Le 1^{er} août 1980 l'Union transmet à l'employeur un avis de négociateur et déposait par la suite une plainte en vertu des articles 187(5) et 148(b) de même que des plaintes de pratiques déloyales sous les articles 184(1) (a), 184(3) (b) et 184(3). Elle réclamait enfin que soit constaté qu'était intervenue une «vente d'entreprise» au sens de l'article 144 du Code.

OBJECTIONS PRÉLIMINAIRES

L'employeur soumis trois objections préliminaires à la juridiction du Conseil: premièrement, l'Union n'a pas obtenu, préalablement au dépôt de la plainte pour contravention à l'article 148(b) le consentement écrit du Ministre tel que le requiert le paragraphe 187(5); deuxièmement, alternativement, les termes du consentement donné par le Ministre limitent l'enquête du Conseil dans le temps aux seuls événements du 30 juillet 1980 et ne lui permettent pas de prendre en considération les événements subséquents tels la fermeture de la succursale et la mise en disponibilité de certains employés; troisièmement, les plaintes de pratiques déloyales sous l'article 184 du Code furent signées par l'avocat de l'Union sans que ce dernier n'ait été autorisé à cet effet.

QUESTIONS SOULEVÉES

Quelle est la validité des objections préliminaires soumises par l'employeur? La modification des conditions de travail annoncée après l'expiration du délai de 30 jours prévu à l'article 124(4) mais avant le gel décrété par l'article 148(b) et complété

au cours de ce gel était-elle légale? Le cas échéant, les mobiles de l'employeur au regard des plaintes sous l'article 184 étaient-ils assortis de sentiments anti-syndicaux? Y a-t-il eu vente d'entreprise au sens de l'article 144 et, enfin, quels sont les remèdes appropriés dans les circonstances?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Les objections préliminaires

Au sujet de la première objection, le Conseil rappelle qu'il a maintes fois décidé qu'il n'était pas nécessaire que le consentement ministériel requis par le paragraphe 187(5) du Code soit produit en même temps que la plainte alléguant violation de l'article 148 pourvu que, lorsqu'il est prêt à entendre la cause, le consentement ait été accordé. Au surplus, il s'agit d'une irrégularité technique à laquelle il peut être remédié par le biais de l'article 203 du Code.

Concernant la deuxième objection, le Conseil, référant à sa décision dans *North Canada Air* (décision non encore rapportée du 13 mai 1981, no 318), décide que la modification des conditions de travail à l'encontre du paragraphe 148(b) constitue, à l'instar du refus de négocier, une infraction continue dans le temps mais dans la mesure seulement où, lorsque une fois modifiée, après l'envoi de l'avis de négocier, les conditions de travail ne sont pas rétablies par l'employeur. Analysant les termes du consentement ministériel, le Conseil conclut qu'il est autorisé à considérer les allégations de fait subséquentes ou antérieures à la date de l'annonce de la fermeture de la succursale de la rue Maguire dans la mesure cependant où elles ont trait d'une part, à la fusion de ladite succursale et, d'autre part, aux changements intervenus après l'envoi de l'avis de négocier, s'il en est, et s'ils ont continué d'exister après cet avis.

Enfin, la troisième objection, vu les documents compris au dossier et les déclarations orales du procureur de l'Union à l'audience, est également rejetée.

La modification des conditions de travail en période de «vacuum juridique»

Le Conseil constate en premier lieu que la fermeture de la succursale a incontestablement eu pour effet de modifier les conditions de travail des employés de cette dernière. Quant à la légalité de ces modifications cependant, le Conseil juge, d'une part, que l'annonce même de la fermeture ne contrevenait pas à l'article 148(b): (EXTRAIT)

«Ni le paragraphe 124(4) ni le paragraphe 148(b) du Code ne s'appliquait le jour de l'annonce de la fermeture de la succursale ou la veille de cette annonce lorsque les dirigeants prirent leur décision. Il existait un «vide juridique».»

«Le 30 juillet 1980, la Banque ne pouvait pas commettre d'infraction à ni l'une ni l'autre de ces dispositions en annonçant qu'elle allait fermer la succursale de la rue Maguire.»

Le Conseil juge également que la fermeture survenue postérieurement à l'envoi de l'avis de négocier n'a pas enfreint les prescriptions du paragraphe 148(b). En effet, ayant été annoncée et mise en branle avant l'entrée en vigueur du gel statutaire, la fermeture de la succursale faisait partie de la situation d'emploi général des salariés au moment du déclenchement de ce dernier. L'employeur pouvait donc y donner suite sans contrevenir aux paragraphes 124(4) et 148(b) du Code.

Pratiques déloyales de l'article 184

Tout en n'enfreignant pas les paragraphes 124(4) ou 148(b), la Banque, à l'occasion du changement des conditions de travail des employés, peut avoir contrevenu à d'autres dispositions du Code, notamment celles de l'article 184.

Le Conseil examine par conséquent si la décision de la fermeture était assortie de motifs anti-syndicaux. Pour ce faire, il vérifie l'existence de «considérations d'affaires» dans la décision des dirigeants et énonce que ces dernières ne suffisent plus lorsqu'il est établi qu'elles co-existent avec un motif prohibé comme par exemple l'intention de faire disparaître un syndicat. Analysant la preuve et les explications données par la Banque, le Conseil conclut qu'elle a effectivement violé les alinéas 184(1) (a) et 184(3) (a) du Code en ce que la fermeture de la succursale de la rue Maguire et la fusion des opérations de cette dernière à celle de la succursale de la rue Sheppard, quoique relevant de «considérations d'affaires» était néanmoins assortie d'animus anti-syndical.

Vente d'entreprise au sens de l'article 144 du Code

Le Conseil décidant, par anticipation, qu'il serait inopportun, au niveau des remèdes, d'ordonner à la Banque de ré-ouvrir ou de reprendre les opérations de la succursale de la rue Maguire, procède, à la demande du syndicat, à déterminer si est intervenue une vente d'entreprise au sens de l'article 144 du Code et, partant, si l'ordonnance d'accréditation du 27 juin 1980 émise à l'égard de la succursale fermée par l'employeur vise dorénavant celle de la rue Sheppard.

Il rappelle en premier lieu que l'article 144 a été édicté afin de protéger et d'assurer la permanence des droits de négociation et doit par conséquent, vu le caractère réparateur de cette disposition, faire l'objet d'une interprétation libérale susceptible de lui faire produire tous ces effets. L'article devra, à plus forte raison, recevoir application dans les cas de réorganisation interne ou, comme dans la présente affaire, de transfert d'activités s'effectuant au sein des structures du même employeur.

Référant à ses décisions antérieures, le Conseil énonce qu'il faut identifier deux critères pour conclure à une vente au sens de cet article: soit, d'une part, retrouver chez le nouvel employeur les activités auxquelles se rattachaient des droits de négociation et, d'autre part, de continuer, chez ce dernier, l'exercice, dans le même cadre, de ces activités. En l'espèce, le Conseil juge de la façon suivante: (EXTRAIT)

«Il ne fait aucun doute, dans notre esprit, que suite à la fermeture de la succursale Maguire, les mêmes activités exercées dans le même cadre se sont continuées sans interruption à la succursale Sheppard.»

«Nous décidons donc que le transfert des activités de la succursale Maguire à celles de la rue Sheppard constitue une vente d'entreprise aux termes de l'article 144 et déclarons que la Banque était liée, en date du 19 septembre 1980, aux termes du paragraphe (2) de cet article, par le certificat d'accréditation et est également liée par les procédures engagées par le syndicat, notamment, l'avis de négociier.»

Constatant par la suite qu'il y a eu confusion d'employés au sens de l'article 144(3) du Code, le Conseil décide qu'il y a ouverture au pouvoir du sous-alinéa (a)(i) de cet article et qu'il peut redéfinir l'unité de négociation. Il énonce à cet égard que le principe général des relations de travail selon lequel est reconnu agent négociateur le syndicat jouissant de l'appui d'une majorité des employés de l'unité déterminée ha-

bile à négocier s'applique différemment lorsque, dans le cadre d'une vente d'entreprise, cette dernière est motivée non pas par des considérations d'affaires mais par des sentiments anti-syndicaux. Par conséquent, après avoir substitué la succursale de la rue Sheppard à celle de la rue Maguire à la description de l'unité d'accréditation pour laquelle l'Union détenait un certificat depuis le 27 juin 1980, le Conseil déclare l'Union agent négociateur de l'unité malgré le fait qu'elle ne jouit pas de l'appui de la majorité des membres. Le Conseil n'ordonne pas non plus de vote de représentation puisque l'Union est le seul syndicat présent.

Les remèdes

Le Conseil, interprétant la portée des pouvoirs que lui confère l'article 189 du Code, élabore des remèdes qui auront pour effet d'atténuer les conséquences néfastes des gestes illégaux de la Banque. Ces derniers, sont exceptionnels: (EXTRAIT)

«En effet, très peu d'employeurs vont jusqu'à fermer leur entreprise ou une partie de cette dernière pour se débarrasser d'un syndicat. Encore moins d'employeurs calculeront la commission d'une pratique déloyale avec autant de 'machivélisme', comme dans ce cas-ci, en synchronisant les gestes illégaux ou leur annonce dans une période de 'vide juridique', ce qui a donné une apparence de 'prétexte' pour agir.»

En conséquence, le Conseil ordonne une série de six remèdes à des fins distinctes. Les quatre premiers ont pour but d'enrayer, à l'égard du syndicat, les effets néfastes, quant à la représentativité de ce dernier, des agissements illégaux de l'employeur et de lui permettre d'assumer les obligations qui découlent de son statut d'agent négociateur. Le suivant concerne la publicisation de la violation et des remèdes ordonnés par le Conseil auprès des employés de la Banque aux fins d'enrayer l'effet dissuasif qu'a eu sur ces derniers la fermeture de la succursale quant à l'exercice des droits que leur reconnaît le Code canadien du travail. Enfin, le dernier moyen traite des conséquences pécuniaires du geste illégal de l'employeur. La Banque ayant réalisé des économies substantielles de son geste posé au détriment du syndicat, le Conseil cherche par son ordonnance à contrebalancer cet enrichissement illégal en affectant l'utilisation de ces deniers à la promotion des objectifs du Code tel qu'énoncé au préambule de la Partie V et, en obligeant ainsi l'employeur à poser un geste positif et concret par lequel il reconnaît aux employés le droit à la syndicalisation et à la négociation collective.

Santé et sécurité au travail

À l'occasion d'une plainte formulée en vertu de l'article 97(1) de la Partie IV du Code canadien du travail, le Conseil siégeant à un seul membre conformément à l'article 106.1 du Code a révisé sa politique concernant la définition de l'expression «danger imminent» de l'article 82.1.

Référant à son jugement antérieur dans l'affaire Allan Miller (rapporté à 39 di 93) le Conseil énonce ce qui suit: (EXTRAIT)

Dans l'affaire *Allan Miller*, supra, le Conseil souscrit à la définition de l'expression 'danger imminent' donnée par Travail Canada dans la brochure intitulée *Le Droit de refuser de travailler:*

Q. Que veut-on dire par 'danger imminent'?

R. Votre sécurité ou santé risque d'être en danger à un moment donné sans autre avertissement. Habituellement, dans une telle situation, l'accident peut se produire avant qu'on puisse éliminer le danger.

Le Conseil dit plus loin:

Elle montre toutefois que la nécessité d'avoir un motif raisonnable de croire en l'existence d'un 'danger imminent' conformément à l'article 82.1 fait que les employés ne peuvent refuser de travailler qu'en dernier recours.

L'expression 'dernier recours', n'est pas tout à fait en accord avec l'esprit général de la Loi. D'après les dispositions du paragraphe 82.1(12), il semble qu'une interprétation plus étroite du concept de 'danger imminent' s'impose et que le droit de refuser un travail vise avant tout à trouver une solution au problème quotidien, au jour le jour, relatif à la sécurité et l'hygiène au lieu de constituer un 'dernier recours' laissant s'envenimer et se transformer en crise des différends portant sur les moyens technologiques et méthodes de production.

William Galevin, et la Société de Développement du Cap Breton, et les Mineurs unis d'Amérique.

Dossier 950-5 (no 332); Panel: Membre unique, Hugh Jamieson.

Congédiement illégal et congédiement injuste

Le Conseil profite de cette cause pour faire une revue générale de ses politiques concernant le fardeau de preuve que doit assumer l'employeur lors de plaintes de congédiements illégaux sous l'article 184(3) du Code. Concernant la preuve d'une juste cause de congédiement, le Conseil rappelle qu'il ne porte pas de jugement sur la valeur des causes invoquées mais qu'il les prend en considération dans l'appréciation qu'il doit faire des motifs à l'origine du congédiement. Le Conseil entendra donc une telle preuve non pas pour en adjuger ou l'évaluer au mérite mais simplement pour s'assurer, dans l'exercice de son mandat, que cette cause n'est pas assortie de motifs anti-syndicaux.

Il ajoute cependant, que depuis 1978, un nouveau facteur est venu conférer une plus grande importance aux critères de la cause juste. Il s'exprime ainsi: (EXTRAIT)

Un facteur entrant en ligne de compte en matière de juridiction fédérale depuis 1978 exige une attention toute particulière. Certains employés relevant de la juridiction fédérale ont maintenant droit de recours dans le cas d'un congédiement injuste. Le paragraphe 61.5(1) du Code stipule:

61.5(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), une personne

- a) qui a terminé 12 mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur, et
 - b) qui ne fait pas partie d'un groupe d'employés soumis à une convention collective
- peut formuler par écrit une plainte auprès d'un inspecteur dans le cas où elle a été congédiée d'une façon qu'elle considère injuste.

Tous les gens protégés par les articles 184 et 186 ont droit à cette protection s'ils remplissent les conditions prescrites aux alinéas (a) et (b). En conséquence, jusqu'à ce qu'une requête en accréditation visant un groupe non couvert par une convention collective n'ait été tranchée, le critère de la cause juste constitue la norme de congédiement usuel. (...) Cette norme statutaire de condition d'emploi n'est pas modifiée par une requête en accréditation. Au contraire, le paragraphe 124(4) du Code en garantit l'application.

Le Conseil conclut par conséquent d'une part, qu'aux fins de l'administration de la Partie V du Code les principes précités à l'effet que la preuve d'une cause juste en l'absence de motifs anti-syndicaux ne soit pas nécessaire demeurent inchangés mais, d'autre part, qu'en présence d'une personne alléguant un congédiement illégal et satisfaisant par ailleurs aux conditions d'application de l'article 61.5 de la Partie IV du Code, le critère de la cause juste prendra alors une plus grande importance.

L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et Stephen N. Brailsford et Oshawa Flying Club.

Dossier 745-792; décision du 26 janvier 1981 (no 293); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, Vice-président, Messieurs James D. Abson et Lorne E. Shaffer, Membres.

«Employé» au sens du Code dans le secteur du débardage

Le syndicat requérant dans la présente affaire se prévalant des dispositions de l'article 119 du Code a demandé au Conseil de réviser au mérite sa décision rendue dans Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 502 et Terrence John Matus (dossier no 745-438; décision no 211 non encore rapportée)¹. Le Conseil avait alors décidé qu'une clause des statuts du syndicat requérant interdisant la double adhésion syndicale était discriminatoire en soi et, qu'en l'appliquant, le syndicat avait violé l'alinéa 185(h) du Code du fait d'avoir porté atteinte aux droits de M. Matus aux termes du paragraphe 110(1) du Code. Le syndicat demande au Conseil de réviser cette décision et de révoquer son ordonnance portant sur la réintégration et le dédommagement de M. Matus. À l'appui de sa requête il fait valoir trois arguments dont le suivant: (EXTRAIT)

3. Le Conseil canadien des relations du travail a commis une erreur de droit et de fait en déclarant que Monsieur Terry Matus était un «employé» au sens où l'entend le Code canadien du travail.

Pour soutenir cet argument, le syndicat soumet que le concept des bureaux d'embauchage étant formellement reconnu par l'article 161.1 du Code il en découle qu'une personne qui y a recours pour se trouver du travail ne peut avoir le statut d'employé qu'à titre temporaire, soit uniquement pendant ses périodes d'affectation.

Le Conseil est en désaccord avec ce point de vue et réfère à l'arrêt de la Cour suprême dans Association internationale des débardeurs, section locale 273 et autre c. Association des employeurs maritimes et autre (1979) 1 R.C.S. 120. Il y avait été décidé, qu'en raison de la nature particulière de l'industrie de l'arrimage, les conven-

¹ Voir Luc MARTINEAU, «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relations Industrielles*, volume 35, no 3, 1980, pp. 581-584.

tions collectives dans le secteur du débardage étaient conçues de telle sorte que dès l'entrée en vigueur de ces dernières la relation employeur-employé existait mais que la rémunération n'était due aux employés que lorsque leurs services étaient requis par les différents employeurs oeuvrant dans ce secteur.

Le Conseil conclut donc, vu l'adhésion syndicale de Monsieur Matus et sa participation au système de présentation par bureau d'embauchage qui découle de la convention collective conclue par le syndicat, que ce dernier était un employé au sens du Code au moment de son expulsion du syndicat.

Syndicat international des débardeurs et magasiniers section locale 502 et Terrence John Matus.

Dossier 530-539; décision du 7 octobre 1980 (no 269); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Président et Messieurs James D. Abson et Hugh R. Jamieson, Membres. La révision de cette décision en Cour fédérale, Division d'appel, a été demandée le 30 janvier 1981 par suite d'une décision de la Cour permettant l'élargissement des délais, dossier de la Cour fédérale d'appel no: A-700-80.

Vente d'entreprise au sens de l'article 144 du Code

Cette affaire est particulièrement intéressante en ce que le Conseil, réitérant les conditions d'application de l'article 144(1) et (2) qu'il avait déjà élaborées dans ses décisions antérieures², énonce qu'il en est deux qui sont fondamentales et que l'une de ces dernières doit être envisagée sous l'angle de la «finalité» de l'entreprise «vendue».

Ces deux conditions se lisent de la façon suivante: (EXTRAIT)

1- La continuation de l'entreprise, et

2- La continuation du travail accompli:

si l'on joint la continuation du travail accompli à la continuation de l'entreprise, l'on obtient un critère qui se rattache à l'objectif de la préservation des droits de négociation

(extrait de la décision *Radio CJYQ Limited*, supra, à la page 588)

Dès lors, ce qui intéresse le Conseil lorsqu'il s'agit de déterminer si l'article 144 du Code doit s'appliquer à une situation de fait, est de savoir s'il a affaire ou non à la «même» entreprise sous l'angle de la 'finalité'. En d'autres termes, ce qui est 'vendu, loué, transféré ou autrement aliéné' se perpétue-t-il, est-il relié ou correspond-il pour l'acquéreur à la «finalité» de l'entreprise cédée?

(...)

Devant la complexité des transactions qui interviennent et, à la suite desquelles on nous demande d'appliquer les dispositions de l'article 144, il n'est pas toujours facile de déterminer s'il y a eu changement de finalité. Les questions de déterminer la finalité de l'entreprise cédée et si cette finalité se retrouve dans l'entreprise de l'ac-

² *Reimer Express Lines*, 1 di 12; *Eastern Canada Towing*, 24 di 152; *Marathon Realty*, 25 di 387; *CJYQ*, 26 di 576; *CJYQ*, 34 di 617; *Seaspan International Limited*, (1979) 2 Can LRBR 213, conf. Cour fédérale no A-239-79; *Seaspan International Limited*, 33 di 544; *Victoria Flying Services*, (1979) 3 Can LRBR 216; *K.J.R. Associates Limited*, (1979) 2 Can LRBR 245.

quéreur sont des questions de fait que le Conseil doit apprécier dans chaque cas. Dans cette recherche, nous devons d'abord identifier quel est le patron des employés couverts par une convention collective et ce au-delà des apparences, et ensuite, nous demander si la finalité et les activités que dirige ce patron sont transférées à un autre plutôt que de se demander s'il y a eu un changement de propriétaire ou le déplacement d'un centre de profits.

(...)

En conséquence, ce n'est pas 'l'entreprise' envisagée au sens commercial ou corporatif qui nous intéresse pour les fins d'application de l'article 144 du Code canadien du travail, mais plutôt la 'finalité' de l'entreprise poursuivie après la 'vente'. Pourquoi? La réponse est dictée par la simple logique. Dans la pratique, c'est la 'finalité' de l'entreprise qui détermine l'encadrement concret à l'intérieur duquel les employés accomplissent leur travail.

Pour donner ouverture au jeu de l'article 144, il faut donc retrouver chez le nouvel employeur les activités auxquelles se rattachaient des droits de négociation et que se continuent, chez ce dernier, les activités en question dans le même cadre.

L'Association internationale des débardeurs, section locale 1845, Newfoundland Steamships Limited, Chimo Shipping Ltd., Les Terminaux Chimo Limitée, et l'Association internationale des débardeurs section locale 1932.

Dossier 585-40, décision du 20 août 1980 (no 331); Panel du Conseil: Me Claude Foisy, Vice-président, et Nicole Kean et Paul-Émile Chiasson, Membres.

LA DÉTERMINATION DES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL PAR L'ÉTAT

Une loi: son économie et sa portée

Introduction: Laurent BÉLANGER, Jean BERNIER, Gilles FERLAND, Gilles LAFLAMME - La Loi sur les normes du travail: continuité, modernisation ou rupture?, Jean BERNIER - L'économie générale de la nouvelle loi: une mise à jour de la Loi du salaire minimum?, Michel POIRIER - Commentaires sur l'exposé de Michel Poirier, Léonce E. ROY, Jacques DAIGLE - Les conditions minimales de travail: une réponse aux besoins des non-organisés?, Michel PELLETIER - Les recours en exécution: accessibilité et réalisme?, André C. CÔTÉ - Commentaires sur les exposés de Michel Pelletier et André C. Côté, Jean-Guy FRENETTE, Théodore GOLOFF - Les conditions minimales de travail: leurs conséquences économiques?, Pierre FORTIN - Le nouveau régime: une alternative à l'option syndicale?, Bernard SOLASSE - Commentaires sur les exposés de Pierre Fortin et Bernard Solasse, Ghislain DUFOUR, Marcel PÉPIN - Table ronde-Le droit nouveau: en deça ou au-delà des attentes?, J.-Marc BÉLIVEAU, Eileen SHEA, Roger CARBONNEAU, Claire BONENFANT - Les sociétés néo-libérales et la transformation du rôle de l'État dans la détermination des conditions de travail, Jean-Daniel REYNAUD

1 volume, 229 pages - Prix: \$16.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

Québec, P.Q., Canada, G1K 7R4