

Analyse critique de la Loi des relations ouvrières et du règlement no 7 de la C.R.O.

Alfred Charpentier

Volume 16, Number 1, January 1961

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021885ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021885ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Charpentier, A. (1961). Analyse critique de la Loi des relations ouvrières et du règlement no 7 de la C.R.O. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(1), 59–82. <https://doi.org/10.7202/1021885ar>

Article abstract

Le présent article est le premier d'une série de trois d'une analyse critique de la Loi des relations ouvrières. Deux articles seront consacrés à la Loi elle-même, le troisième analysera le Règlement no 1 de la Commission de Relations Ouvrières et comprendra la conclusion générale.

Signaler carences et déficiences de la Loi; souligner et clarifier la jurisprudence de la C.R.O.; indiquer quelques règles de procédures suivies dans l'application de la Loi; montrer enfin les non-concordances qui existent entre la présente loi et les lois qui lui sont connexes, tels sont les objectifs de la présente étude. Chacun de ces points est accompagné de commentaires ou d'observations résultant de mon expérience de dix années (1950-1960) à la Commission de relations ouvrières.

Le but ultime de ce travail est surtout d'être utile à la refonte éventuelle de la Loi des relations ouvrières comme aussi à la préparation, en cours, d'un code du travail, dont la L.R.O. ne manquera pas d'être Vêlement de base.

Mon attention s'est arrêtée aux articles fondamentaux de cette Loi, rassemblés sous cinq titres: a) l'association ouvrière, b) l'association d'employeurs, c) reconnaissance de l'association, d) prérogatives de la C.R.O., e) vote de représentation, f) l'unité de négociation.

La première partie de mon analyse s'arrête avec l'article 10 de la Loi. Chaque fois qu'est signalée une carence, une déficience, une règle de jurisprudence et de procédure ou une non-concordance, le numéro de l'article concerné est cité.

Depuis mon départ de la C.R.O. en janvier 1960 les règles de jurisprudence et de procédure de cet organisme n'ont guère eu le temps d'être modifiées, sauf pour y ajouter peut-être, relativement à de nouveaux cas d'espèce et concernant l'application des amendements apportés à la Loi l'hiver dernier ayant trait aux prétendus congédiements pour activités syndicales.

Toutes mes vues personnelles dans la présente étude de la L.R.O. n'ont pas valeur d'évangile peut-être, mais j'y ai mis conscience et désintéressement et ma meilleure volonté de servir.

Analyse critique de la loi des relations ouvrières et du règlement no 7 de la C.R.O.

Alfred Charpentier

Avant-propos

Le présent article est le premier d'une série de trois d'une analyse critique de la Loi des relations ouvrières. Deux articles seront consacrés à la Loi elle-même, le troisième analysera le Règlement no 1 de la Commission de Relations Ouvrières et comprendra la conclusion générale.

Signaler carences et déficiences de la Loi; souligner et clarifier la jurisprudence de la C.R.O.; indiquer quelques règles de procédures suivies dans l'application de la Loi; montrer enfin les non-concordances qui existent entre la présente loi et les lois qui lui sont connexes, tels sont les objectifs de la présente étude. Chacun de ces points est accompagné de commentaires ou d'observations résultant de mon expérience de dix années (1950-1960) à la Commission de relations ouvrières.

Le but ultime de ce travail est surtout d'être utile à la refonte éventuelle de la Loi des relations ouvrières comme aussi à la préparation, en cours, d'un code du travail, dont la L.R.O. ne manquera pas d'être l'élément de base.

Mon attention s'est arrêtée aux articles fondamentaux de cette Loi, rassemblés sous cinq titres: a) l'association ouvrière, b) l'association d'employeurs, c) reconnaissance de l'association, d) prérogatives d'enquêtes de la C.R.O., e) vote de représentation, f) l'unité de négociation.

La première partie de mon analyse s'arrête avec l'article 10 de la Loi. Chaque fois qu'est signalée une carence, une déficience, une règle de jurisprudence et de procédure ou une non-concordance, le numéro de l'article concerné est cité.

Depuis mon départ de la C.R.O. en janvier 1960 les règles de jurisprudence et de procédure de cet organisme n'ont guère eu le temps d'être modifiées, sauf pour y ajouter peut-être, relativement à de nouveaux cas d'espèce et concernant l'application des amen-

dements apportés à la Loi l'hiver dernier ayant trait aux prétendus congédiements pour activités syndicales.

Toutes mes vues personnelles dans la présente étude de la L.R.O. n'ont pas valeur d'évangile peut-être, mais j'y ai mis conscience et désintéressement et ma meilleure volonté de servir.

Association de salariés

L'Article 2, 2o, d) de la Loi des relations ouvrières définit les différents sens que prend le mot association au regard de la Loi, à savoir: « un syndicat professionnel, une union de tels syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs, *bona fide*... Sans pénétrer le sens de ces expressions, ce qu'il importe de considérer ici ce sont les différents types d'associations que la Loi amène devant la Commission de relations ouvrières.

Du côté des salariés, au sens strict de la L.R.O. une association ouvrière reconnue par la Commission peut se limiter à un groupe restreint d'employés dans le personnel d'une entreprise ou comprendre tous les salariés d'une entreprise. Ici il s'agit de deux types d'associations chacune ayant son cadre d'officiers choisis au sein de chaque groupe d'employés dans l'entreprise. Ce sont deux types d'associations particulières à une entreprise (ou établissement industriel) qui peuvent être indépendantes ou autonomes ou rattachées à une centrale professionnelle ou à une centrale syndicale (CTC ou CNS (CTCC).

Il est par ailleurs des « groupements de salariés » qui n'ont pas d'officiers proprement dits et que certifie la Commission de relations ouvrières. Ce sont de petites unités de salariés spécifiques dans des établissements manufacturiers qui se font certifier par l'entremise d'une centrale professionnelle. Dans le syndicalisme international (FAT-COI) c'est le cas d'une « union internationale » qui fait certifier ses « locaux » d'un même métier dans différents établissements; au sein du syndicalisme national CNC (CTCC) c'est le cas d'un syndicat industriel dans un centre (ville ou région) qui fait reconnaître ses unités de mêmes catégories dans différents ateliers du même endroit. Ordinairement ces groupements de salariés dans les deux types de centrales précitées n'ont qu'un président ou un responsable local et n'ont comme cadres que les officiers de la centrale. En l'occurrence cette dernière est alors désignée par l'unité certifiée comme son mandataire pour fin de négociation avec l'entreprise concernée.

Vient enfin un certain type d'association hybride. C'est, dans une entreprise, une association de salariés formée par les soins d'une centrale dont le qualificatif professionnel est différent de celui de l'association locale qu'elle s'est affiliée. Exemples: 1o—une centrale de mineurs qui organise et s'affilie des associations locales de différents métiers tels que boulangers, ingénieurs, mécaniciens, travailleurs en textile, travailleurs en fer structural, ouvriers en peinture, employés de commerce, em-

ployés municipaux; 20—une centrale métallurgiste qui fait certifier des ouvriers embouteilleurs; 30—une centrale de rembourseurs qui fait certifier des couturières de lingerie d'enfants, des tréfileurs d'aluminium, et d'autres exemples semblables.

Le même alinéa de l'article 2 parle de « groupement bona fide ». Sont généralement reconnus « BONA FIDE » les syndicats non incorporés qui sont rattachés à une centrale professionnelle ou centrale syndicale. Mais aucun critère n'existe à l'endroit des syndicats isolés ou syndicats d'employés d'une entreprise. Nombre de ces syndicats s'incorporent en vertu de la Loi des Syndicats professionnels, mais cela ne les qualifie pas d'associations « bona fide » au sens de la Loi des relations ouvrières, en égard aux articles 20 et 21 relativement à l'intimidation ou à la domination exercées par un employeur.

Qu'est-ce un « groupe de salariés » dans une entreprise? La C.R.O. a arrêté qu'il faut au moins deux employés pour y constituer un groupe.

L'article 4 stipule que la « majorité absolue » requise par une association de salariés pour être reconnue dans une entreprise peut être obtenue aussi par « plusieurs associations » s'unissant ensemble.

L'expression « plusieurs associations » peut avoir deux sens: soit plusieurs syndicats de métiers affiliés à une même centrale, soit plusieurs syndicats de métiers d'allégeances syndicales diverses ou rivales. Dans le premier cas c'est le groupement de syndicats de métiers équivalant à un « conseil de métiers » ou conseil conjoint. Dans le deuxième cas, c'est un groupement occasionnel, soit le cartel syndical. Formé d'associations rivales il serait quasi impossible à pareil cartel de maintenir longtemps son caractère représentatif des employés de l'entreprise où il est certifié, et ce, en regard de tout le contexte actuel de la Loi des relations ouvrières et tout particulièrement des articles 16 et 26, surtout de l'article 26 relatif au changement d'affiliation syndicale. Dans l'hypothèse où le cartel syndical serait reconnu par la Commission de relations ouvrières pour fins de négociations collectives, quelle garantie offrirait-il de pouvoir négocier « à telles conditions non-incompatibles avec la présente loi? » Par ce dernier membre de phrase du deuxième alinéa de l'article 4 le législateur a bien semblé vouloir indiquer que cela ne serait possible qu'à un groupe de syndicats présentant toutes les garanties normales de pouvoir coopérer entre eux. Ainsi les associations appartenant à la même famille syndicale.

Association d'employeurs

Les différents types d'associations patronales n'offrent pas le même intérêt que du côté des associations de salariés. Il importe plus de considérer les motifs qui font que le droit accordé à l'association patronale de pouvoir aussi être reconnue n'est qu'un droit platonique, dont l'exercice n'est guère réglementé par la Loi comparativement à l'association ouvrière.

Considérons comment l'article 5 de la Loi prévoit l'exercice du droit syndical par une association d'employeurs reconnue. Le deuxième paragraphe de cet article transfère à telle association patronale l'obligation qu'a un de ses membres de négocier avec l'association reconnue de ses employés. En effet il est bien stipulé dans ledit paragraphe que cette obligation « incombe inclusivement » à l'association d'employeurs.

La Commission de relations ouvrières a toujours interprété le deuxième paragraphe de l'article 5 comme une prescription à une association patronale reconnue d'être le seul agent à pouvoir négocier une convention collective pour chacun de ses membres avec l'association certifiée des employés de chacun d'eux. L'expression « incombe exclusivement à ladite association », a toujours signifié pour la Commission que l'employeur concerné ne peut participer lui-même aux dites négociations, son association étant mandatée à cet effet par la Loi. Cependant il peut arriver que la partie syndicale ne s'objecte pas à la présence du patron.

D'aucuns soutiennent que la Loi ne défend pas à un employeur d'assister ou de participer à de telles négociations en compagnie du représentant de son association. Hypothèse purement théorique, car pareil cas ne s'est jamais présenté devant la Commission de relations ouvrières. Et, en l'occurrence, voit-on la situation perplexe de l'association ouvrière? Ne serait-elle pas justifiée de savoir avec qui elle a affaire au regard de la Loi?

L'expérience a plutôt appris à la Commission que lorsqu'un employeur veut négocier personnellement ou il démissionne de son association ou il révoque par écrit le mandat qu'il lui a donné. Cependant, peut-il enlever ce mandat à son association et continuer d'y rester membre? D'aucuns le croient. A mon avis, cela n'est légalement possible que dans les associations d'employeurs nées d'une loi organique et dont les statuts prévoient tel privilège permettant à un membre de négocier personnellement avec ses employés leurs conditions de travail. Deux associations patronales seulement peuvent ainsi, selon moi, accorder ce privilège à leurs membres. Ce sont la Corporation des Maîtres-Entrepreneurs en plomberie et chauffage et la Corporation des Maîtres-Electriciens.¹ Dans toute autre association patronale, qui n'est pas une corporation fermée comme les deux précitées, le membre me paraît lié par la Loi à son association si elle est certifiée pour fins de négociation collective. Dans ce cas, s'il veut négocier personnellement avec le syndicat de ses employés, ne convient-il pas qu'il démissionne de son association? Après quatre années d'application de la Loi des relations ouvrières, la Commission a constaté, à diverses reprises, que le deuxième paragraphe de l'article 5 n'avait aucun sens lorsqu'il arrivait qu'un employeur lié par une convention collective signée par son association démissionnait de ladite association pendant le cours d'une convention. Il arrivait alors que l'employeur prétendait n'être plus lié par la con-

(1) Voir *Recueil annoté des lois ouvrières* de Gérard Vaillancourt, p. 22.

vention, invoquant en outre ne pas l'avoir signée lui-même. Or, en 1948, la Commission combla cette carence de la Loi en adoptant une règle de pratique, qu'elle suit encore, à l'effet d'avertir les parties contractantes que l'association patronale est « reconnue comme l'agent négociateur de l'entreprise » tant et aussi longtemps que la firme sera membre de la mise-en-cause et que « si ledit établissement démissionne de l'association, il devient automatiquement le mis-en-cause ». ² C'est-à-dire que, dès lors, l'employeur assume personnellement les obligations de la Loi des relations ouvrières vis-à-vis le syndicat de ses employés.

A la même époque, pour plus de précautions, la Commission de relations ouvrières décida qu'à l'avenir toute association patronale qui se fait certifier doit fournir un mandat ³ écrit signé par chacun de ses membres qui l'autorise à négocier pour chacun d'eux. La règle du mandat individuel pour la certification d'une association patronale s'imposait aussi pour la raison que la condition de l'effectif majoritaire de membres en règle par rapport aux arriérés de cotisation n'entre pas ici en ligne de compte, car l'association patronale est toujours certifiée simplement pour ses membres cotisants au moment où sa requête parvient à la Commission de relations ouvrières.

Pendant la conséquence de cette procédure fait qu'aujourd'hui un employeur, ne voulant plus négocier par l'entremise de son association, se borne à prévenir la Commission de relations ouvrières qu'il a retiré à son association le mandat de négocier pour lui et il reste membre néanmoins de son association. Alors qu'il devrait en sortir selon moi quand celle-ci est certifiée. Et ce, à mon sens, conformément aux articles 5 et 6 de la Loi et selon la règle de pratique susdite de la Commission de relations ouvrières.

Un point important est à souligner dans l'article 6. Il y est stipulé que lorsqu'une association d'employeurs désire se faire reconnaître, la Commission doit « déterminer » envers quel groupe de salariés à l'emploi de ses membres elle a qualité de les représenter! Quand les salariés des employeurs concernés sont membres d'un syndicat reconnu, la Commission peut facilement déterminer le groupe de salariés formant l'unité. Mais qu'arrive-t-il lorsqu'une association patronale demande sa reconnaissance, alors que ne sont pas syndiqués, en aucune manière, les employés d'aucun de ses membres? En pareil cas la Commission émet un certificat de reconnaissance en blanc à l'association patronale. Lequel certificat ne fait que reconnaître ladite association comme l'agent négociateur de tous et chacun de ses membres vis-à-vis toute unité de leurs salariés reconnue par la C.R.O.

(2) *op. cit.*

(3) Il ne s'agit pas ici à mon sens du mandat mentionné à l'article 10, car à l'article 10 il s'agit d'un mandat qu'un employeur peut donner à une association patronale non certifiée par la Commission de relations ouvrières.

En vertu de l'article 10, tout employeur, toute association peut se faire représenter par des « représentants dûment mandatés ». Le présent article vaut sans aucun doute pour tout employeur non affilié à une association patronale ou encore à toute association patronale non reconnue par la C.R.O. Il peut choisir un avocat ou tout autre personne qualifiée pour le représenter auprès de la C.R.O. comme pour la poursuite des fins de la Loi. Mais pour l'employeur appartenant à une association patronale reconnue, l'article 10 à mon avis, ne s'applique pas de rigueur pour réaliser les mêmes fins susdites vu les stipulations précises de l'article 5.

Cependant le droit de se faire représenter par un mandataire vaut autant pour l'association patronale que pour l'association ouvrière. Un avocat ou un officier représentera ordinairement l'association patronale. Une association ouvrière autonome sans affiliation peut se faire représenter de la même façon, mais lorsque l'association ou le groupement ouvrier d'une entreprise est une unité d'une centrale professionnelle, ladite unité syndicale peut alors mandater sa centrale professionnelle, pour la représenter par le truchement de ses officiers pour la poursuite des diverses fins de la Loi des relations ouvrières, autrement dit pour la réalisation des droits que confère ladite loi à l'association reconnue comme pour l'accomplissement des obligations qu'elle lui impose.

A toutes fins pratiques, quel que soit le mandat, la Commission exige que le mandat émis le soit par écrit sous la signature du mandant et que copie authentique certifiée lui soit communiquée. Cette formalité n'est pas exigée des avocats, parce que leur mandat est présumé par la Loi.

A noter qu'une centrale professionnelle affiliée au C.T.C. peut, grâce à sa structure d'association non-incorporée, accomplir ce rôle de mandataire au profit de son unité mandatée, beaucoup plus facilement qu'une centrale professionnelle affiliée à la C.S.N. (C.T.C.C.), parce que ladite centrale consiste particulièrement en une fédération de syndicats incorporés.

Reconnaissance de l'association

L'expression « toute association », à l'article 6, a deux sens: premièrement celui de l'association particulière du « groupe de salariés » dans l'établissement concerné; deuxièmement celui d'une association professionnelle préexistante qui désire être reconnue comme représentante (agent négociateur) d'un « groupe de salariés » qui a joint ses rangs. C'est très souvent le sens que prend une requête en certification venant d'une centrale professionnelle CTC (affiliée au Congrès du Travail du Canada) pour un local subordonné, et ce, en raison du fait que les salariés visés par la requête sont directement membres de ladite centrale et, de façon secondaire, dans le local. Généralement ce dernier n'a pas d'autre constitution que celle de la centrale et n'a comme officiers que

ceux de la centrale. La centrale professionnelle CSN (affiliée à la Confédération des Syndicats nationaux C.T.C.C.) étant une fédération de syndicats incorporés, généralement, n'a pas de ce fait la même facilité de présenter directement à la Commission de relations ouvrières une requête en reconnaissance syndicale, vu que ses membres, légalement, sont les syndicats qui les composent, non pas les salariés, ces derniers ne l'étant que secondairement de la fédération. Aussi ont-ils bien chacun leur propre constitution ainsi que leurs propres officiers. Peu d'organisations au sein de la CNC possèdent les caractéristiques sus-mentionnées de la centrale professionnelle CTC et agissent de la même manière dans leurs rapports avec la Commission de relations ouvrières. Citons notamment l'Union nationale du Vêtement de Montréal, laquelle est une organisation industrielle comptant des unités (ou « sections ») dans différentes manufactures du Vêtement. Des organisations similaires existent aussi dans l'industrie de la chaussure, dans les services hospitaliers, l'enseignement, le commerce et dans très peu d'autres professions.

Toute requête en reconnaissance syndicale est soumise à une procédure d'enquête régulière dont voici un résumé succinct. Telle requête doit être faite sur formule officielle fournie par la Commission. Au reçu de cette requête, si elle ne contient aucun vice de forme, la Commission avise immédiatement l'employeur concerné de la demande de reconnaissance de l'association comme agent négociateur de ses salariés ou d'un groupe spécifiquement désigné; lui demande de préparer une liste des noms, adresses et occupations de tous ses employés à la date de la réception de la requête susdite, de remettre ce relevé aux enquêteurs qui se présenteront à son établissement sous peu; et l'invite, s'il en a, à faire sa représentation sur la requête dans un délai de sept jours. Entre temps, les enquêteurs vont demander aux représentants de l'association requérante tous les renseignements requis par la Loi et le Règlement no. 1 de la C.R.O. Les enquêteurs font aussi un sondage auprès d'un certain pourcentage d'employés pour faire confirmer leurs adhésions. Les sept jours écoulés, qu'il y ait ou non des représentations de la part de l'employeur, l'enquête se poursuit par la confrontation de la liste des employés de ce dernier avec celle des membres de l'association, et ce, en regard des dispositions la Loi des relations ouvrières ainsi que du Règlement no. 1. Puis la Commission, en séance, analyse⁴ le rapport des enquêteurs quant au caractère de bonne foi et au caractère représentatif de l'association et vérifie si l'unité de négociation demandée est appropriée. Si, sur les deux premiers points, l'association rencontre les exigences de la Loi et du Règlement no. 1 et que sur le point de l'unité celle-ci répond aux critères arrêtés par la Commission ou à sa jurisprudence en la matière, la Commission émet immédiatement un certificat de reconnaissance syndicale.

(4) La rumeur veut que l'analyse des rapports d'enquête soit bientôt confiée à un administrateur délégué, afin de laisser plus de loisirs à la C.R.O. pour délibérer sur les décisions à rendre.

Si, au contraire, la Commission croit devoir clarifier l'unité de négociation telle que libellée sans affecter le caractère représentatif de l'association elle fait d'office ces corrections, avant d'émettre le certificat de reconnaissance. Mais si les modifications sont trop importantes pour ainsi procéder, ou qu'en se faisant la majorité des membres dans le groupe visé en serait affectée, la Commission alors, selon le cas, ou rejette la requête ou consulte les parties intéressées ou ordonne un vote parmi les salariés concernés.

D'autre part, quand l'employeur conteste l'unité de négociation demandée, la Commission en informe l'association et lui demande ses représentations. Si l'association n'acquiesce pas à la modification demandée par l'employeur, la Commission convoque les deux parties pour entendre leurs représentations et, par la suite, détermine définitivement l'unité de négociation approuvée.

S'il y a contestation sur la bonne foi de l'association requérante ou si la C.R.O. a des doutes elle-même à ce sujet elle ne poursuivra son enquête sur ce point que si la requérante présente un caractère **représentatif**.

Il arrive assez souvent qu'une requête en certification est suivie, peu de jours après, par une autre requête d'une association rivale, et cela avant que ne soit soumis à la Commission le rapport des inspecteurs-enquêteurs sur la première requête. Avant de décider de la première requête la Commission attend le rapport de l'enquête sur la deuxième requête.

Si l'unité de négociation visée est la même dans les deux requêtes et que la bonne foi des deux associations n'est pas mise en doute, la Commission reconnaîtra celle qui est majoritaire dans la mesure exigée par la Loi des relations ouvrières. Si les deux associations représentent un nombre égal ou quasi égal de salariés pour avoir le caractère représentatif, la Commission ordonne un vote et certifie l'association qui obtient la majorité des voix. Elle ordonne également un vote si l'enquête lui révèle qu'une contrainte a pu être exercée pendant le recrutement syndical en faveur de l'une des deux associations requérantes.

Il arrive assez souvent aussi que la Commission ne puisse se prononcer immédiatement sur un rapport d'enquête qui lui est soumis, par suite de délais plus ou moins longs demandés par l'employeur pour faire ses représentations, et pendant lesquels la commission reçoit une seconde demande de reconnaissance syndicale venant d'une association rivale. Vu l'absence de délai à être observé par l'employeur pour faire ses représentations, la C.R.O. est alors tenue d'accueillir la requête de l'association rivale, et la Commission doit aussi procéder à l'enquête sur cette requête. En l'occurrence la Commission suivra la procédure plus haut décrite pour décider laquelle des deux associations elle doit certifier. L'absence de délai comme susdit retarde indûment souvent l'émission d'un certificat.

Prérogatives d'enquêtes de la C.R.O.

REPRÉSENTATIONS DE L'EMPLOYEUR

A propos des représentations demandées aux employeurs selon l'article 7, sur les requêtes en reconnaissance syndicale de leurs salariés, il convient de signaler les diverses réactions qu'elles provoquent chez les employeurs sympathiques à l'association ouvrière et chez ceux, surtout chez ceux qui lui sont antipathiques.

L'employeur sympathique à l'association ouvrière de ses employés, même simplement indifférent à ce sujet, ne fait pas de représentations à la C.R.O. après avoir été avisé par celle-ci qu'une demande de reconnaissance syndicale est en instance devant elle. Il en fait seulement, s'il y a lieu, en regard du libellé ou du contenu de l'unité de négociation visée, ou sur quelques autres points secondaires. Il produit en outre de bonne grâce la liste de tous ses employés.

Toute autre est l'attitude de l'employeur hostile à la présence d'une association parmi ses employés, lorsqu'il s'agit tout particulièrement d'une association libre.

1.—Soit qu'il se dérobe par de faux prétextes à l'obligation de produire la liste de ses employés ou la refuse carrément;

2.—Soit qu'il exige pour faire ses représentations que la C.R.O. lui fournisse des documents relatifs à son enquête sur l'association requérante, ou qu'il demande des délais déraisonnables par un procureur astucieux;

3.—Soit qu'il conteste la requête syndicale en alléguant que l'association a violé dans sa formation la Loi des relations ouvrières de même que le Règlement no. 1 de la C.R.O.;

4.—Soit qu'il congédie les officiers ou les militants en vue de l'association en formation ou en instance devant la C.R.O. ou qu'il contraigne nombre de ses membres à démissionner;

5.—Soit qu'il suscite la formation d'un syndicat de boutique à la faveur des délais indus obtenus par son procureur;

6.—Soit qu'il recoure à l'obtention d'un bref de prohibition contre la C.R.O. pour retarder la procédure de son enquête ou l'empêcher de rendre ou d'exécuter une décision.

7.—Soit qu'il recoure au subterfuge de dire qu'il n'est plus l'employeur, ayant donné à forfait, à un contremaître, une partie des opérations de son entreprise.

Et combien d'autres manœuvres de ce genre.

L'employeur qui refuse de produire la liste de ses employés à la Commission, est sommé de la produire dans un délai de huit jours. S'il n'obtempère pas, elle demande ordinairement au Procureur général de

le poursuivre pour violation de l'article 44 de la Loi des relations ouvrières. Cependant quand la Commission croit pouvoir se procurer la liste des employés en s'adressant à d'autres sources, comme la Commission des accidents du Travail, la Commission du salaire minimum et le Comité paritaire de l'industrie concernée, elle recourt d'abord à l'un ou l'autre de ces organismes en vue d'éviter la lenteur d'une poursuite judiciaire et pour lui permettre de poursuivre son enquête sur la demande de reconnaissance syndicale.

CONTESTATION DES PRÉROGATIVES DE LA C.R.O.

Jusque vers le milieu de 1956 jamais un employeur n'avait exigé que la Commission de relations ouvrières lui communique une copie certifiée d'une requête authentique en reconnaissance syndicale ainsi que copie de la résolution syndicale autorisant la présentation de ladite requête, et ce, pour faire ses représentations sur l'association en instance devant la Commission. La Commission a d'abord consenti à fournir ces documents mais sans les noms des signataires de la requête ni des proposeurs de la résolution, vu l'opposition des syndicats ouvriers, afin d'éviter des représailles de la part de l'employeur contre certains membres des syndicats requérants. Certains employeurs furent satisfaits de recevoir des documents tels quels, d'autres les ont exigés avec les noms de leurs signataires. Dans ces cas la Commission s'y était toujours opposée sauf une fois avec le consentement de l'association en cause.

Mais vers 1956, deux employeurs obtinrent un jugement de la Cour Supérieure, confirmé par la Cour d'Appel, ⁵ obligeant la C.R.O. de produire à la Cour les documents susdits avec les noms des signataires ainsi que d'autres pièces se référant à la demande de reconnaissance syndicale. Cependant dans un jugement subséquent, dans une autre cause qui n'a pas été portée en appel par l'employeur, ⁶ la C.R.O. ne fut pas tenue de fournir à ce dernier les documents requis, parce que rien dans la Loi des relations ouvrières n'oblige la Commission à fournir ces renseignements.

S'appuyant sur ce dernier jugement, aussi sur l'équivoque du jugement de la Cour d'appel ⁷ qui oblige la production des documents à la Cour sans plus préciser, s'appuyant aussi sur la constante objection de tout le syndicalisme ouvrier à telle production pour la raison alléguée plus haut, la Commission a, depuis, persisté dans son attitude passée à ce sujet.

La C.R.O. défendit son objection à communiquer à l'employeur comme à produire devant les tribunaux les documents relatifs à une demande

(5) *Canadian Ingersoll Rand Co. Ltd. et The E.B. Eddy Co. Ltd.*

(6) Jugement du juge William Morin (1957) dans *Gaspé Copper Mines -vs- United Steel Workers of America local 4881* (Canadian Labour Law Reporter p. 11469).

(7) *Canadian Ingersoll Rand -vs- United Steel Workers of America local 4881.*

de reconnaissance syndicale, en invoquant le caractère spécial de la Loi des relations ouvrières qui est de sauvegarder la liberté d'adhésion syndicale des salariés ainsi que la liberté d'action collective des syndicats, autant que de sauvegarder la paix industrielle dans les relations patronales ouvrières, et qu'en conséquence il est dans l'intérêt du bon ordre public que l'examen des dits documents demeure la responsabilité propre de la C.R.O. En décembre 1956 la Commission adopta une résolution⁸ très élaborée en ce sens qui fut soumise aux tribunaux intéressés à cette époque et dont copies furent adressées en même temps au Ministre du Travail ainsi qu'au Procureur général, sollicitant leur intervention pour corriger cet état de chose.

Cependant l'échec qu'a connu la C.R.O. en Cour d'Appel dans les deux cas précités constitue depuis une incitation aux procureurs d'un nombre croissant d'employeurs à réclamer des documents jusque là refusés par elle, mais en omettant sur les copies des dits documents les noms des signataires de la demande de reconnaissance syndicale et ceux des proposeurs de la résolution à cet effet, lorsque ces noms sont ceux d'employés de l'employeur concerné. Or, depuis, chaque fois que la Commission agit ainsi les procureurs reviennent à la charge et demandent des copies « conformes » de tels documents afin de connaître les noms de ceux qui les ont signés.

ATTITUDE PRÉSENTE DE LA C.R.O.

Que fait la Commission maintenant? Quand l'association ouvrière y consent, elle fournit les noms; elle refuse quand l'association s'y oppose. Alors elle s'expose à une injonction judiciaire de l'employeur, ce qui arrive généralement. Et plus rien ne bouge pour un certain temps, et, plus souvent, pour longtemps, si le syndicat se désagrège. Conséquence habituellement fatale en pareil cas. Dans un cas particulier dix officiers d'un syndicat avaient signé la formule de requête en reconnaissance syndicale. La Commission, dans le but de hâter les procédures qui languissaient par la faute de l'employeur, prit le risque (heureusement approuvé par la suite par le syndicat) de fournir à l'employeur copie de la requête avec deux noms seulement, celui du président et du secrétaire, lesquels étant requis par la Loi de signer ladite requête.

Le 16 octobre 1957 la Commission décida de constituer deux dossiers pour toute requête en reconnaissance syndicale, soit l'un administratif, l'autre relevant de l'enquête par ses inspecteurs, considérant celui-ci comme confidentiel. La Commission cherchait ainsi d'échapper à la production du second dossier lorsque des documents lui seraient demandés en rapport à toute requête pour reconnaissance syndicale. Mais cette précaution n'a pas empêché certains procureurs au service d'employeurs de forcer la Commission de produire ces deux dossiers en Cour Supérieure le cas échéant.

(8) Voir *Procès verbal de la C.R.O.*, 5 et 18 décembre 1956, pp. 8694 et 8726.

La législature, en 1958, a tenté d'apporter un certain remède à de telles exigences déraisonnables généralement mal intentionnées, par l'addition d'un alinéa à l'article 332 du Code de procédure civile. Modification ayant pour effet de permettre à un organisme comme la C.R.O. de s'abstenir de produire devant les Cours des documents qu'elle considère lui être confidentiels, « lorsque le Procureur général atteste par un écrit en la possession du témoin de la C.R.O. que l'ordre public est concerné dans les faits sur lesquels on désire l'interroger ».

Par ailleurs, pour obvier à la persistance de telles réclamations de la part de procureurs de nombre d'employeurs, la Commission a pris le parti, à l'été de 1958, de réduire à son extrême simplicité sa formule de requête en reconnaissance syndicale. De quatre pages cette formule a été réduite à une seule page. Plusieurs alinéas relatifs à des demandes d'informations en ont été supprimés. Ces informations qu'a besoin d'obtenir la C.R.O., pour faciliter son enquête sur le double caractère de représentativité autant que de bonne foi de l'association requérante, la Commission a décidé de se les procurer désormais par ses inspecteurs-enquêteurs au moyen d'un questionnaire à leur usage, auquel doivent répondre les officiers de l'association et ils complètent leur enquête par l'examen des livres et archives de cette dernière.

Si la Commission a ainsi simplifié la formule officielle de requête en reconnaissance syndicale, c'est afin de parer à l'éventualité de se voir de plus en plus contrainte par les tribunaux judiciaires de produire aux employeurs, par leurs procureurs, des informations que la C.R.O. estime devoir être la seule à les obtenir au sens même de la Loi des relations ouvrières. De la sorte, ainsi épurées de telles informations confidentielles les copies de requêtes en reconnaissance syndicale sont depuis, sur demande, fournies à qui de droit sans sérieux préjudices à l'association concernée.

Depuis lors, nombre de dirigeants syndicaux s'efforcent d'éviter aux ouvriers qu'ils organisent les représailles éventuelles de leurs employeurs en signant à la place de leurs officiers tout document susceptible d'être vu par ces derniers. Ces dirigeants syndicaux se prévalent du privilège du mandat prévu à l'article 10 de la Loi. Aussi avisent-ils désormais les groupements qu'ils ont à faire reconnaître par la C.R.O., de mandater par voie de résolutions les officiers de l'association centrale à laquelle ces groupements sont affiliés, de poser en leur nom leurs actes requis par la Loi des relations ouvrières et assumer les obligations qui en découlent. En plus ces groupements ou unités syndicales, régis par telle association centrale, sont avisés de déclarer par résolution qu'ils sont régis par la constitution de ladite association centrale, s'ils n'en n'ont pas de particulière.

Il arrive aussi que l'employeur hostile à l'organisation syndicale parmi ses employés ne se préoccupe pas de réclamer de la C.R.O. certains documents relatifs à leur demande de reconnaissance syndicale, mais

conteste promptement leur requête, alléguant que leur association aurait été formée contrairement aux dispositions de la Loi des relations ouvrières, et aux exigences du Règlement no. 1 de la C.R.O. Il ne s'agit pas ici des cas d'associations de mauvaise foi qui tentent de tromper la C.R.O. pour obtenir frauduleusement un certificat de reconnaissance. Il s'agit d'associations dont les organisateurs ont pu commettre quelques erreurs dans la façon dont ils ont fait soit la propagande syndicale, soit le recrutement des membres, soit leur initiation dans le syndicat. Et sur chacun de ces points, la contestation de l'employeur allègue une infinité de contraventions au point de croire que celui-ci ou son représentant a suivi toutes les allées et venues des organisateurs de l'association. Malgré la multiplicité de ces allégations, la Commission fait enquête et souvent constate leurs inanités. Mais souvent cette enquête a nécessité une audition des deux parties devant la C.R.O.

LA C.R.O. MISE À L'ÉPREUVE

Au cours d'auditions de ce genre la Commission, sur demande du procureur de l'employeur, a cédé parfois à la production de certaines pièces particulières extraites de son propre dossier, ou a obligé parfois la partie adverse, l'association ouvrière, à produire de même certaines pièces particulières en possession des représentants ou témoins de l'association. Mais depuis les deux jugements de la Cour d'Appel forçant la C.R.O. à produire à la dite Cour toutes les pièces contenues dans un dossier particulier, il s'est présenté, un jour, à la Commission un procureur patronal du type décrit plus haut qui se crut en droit, après ces jugements, de demander à la Commission pendant une séance d'audition sur la contestation d'une requête en reconnaissance syndicale, de lui produire toutes les cartes d'adhésion syndicale, les registres de cotisations et droits d'entrée, tenus par l'association ainsi que le livre des minutes contenant toutes les résolutions et le compte-rendu de ses assemblées. A la suite des trois objections formulées par l'avocat syndical contre la production de tels documents la Commission, après avoir délibéré, prit la position suivante:

« La Commission décide qu'elle maintient la première objection pour ce qui est de la production en bloc des cartes d'adhésion, sauf à permettre la production de cartes d'adhésion si la preuve tentée devant la Commission peut être éclairée par la production des dites cartes, et cela individuellement;

« La Commission maintient l'objection quant à la production des registres en regard des paiements de cotisation et droits d'entrée, sauf à permettre aux parties d'examiner une ou des inscriptions en particulier qui peuvent aider à éclairer la preuve tentée devant la Commission;

« La Commission maintient l'objection faite à la production du livre des minutes comme un tout ou dans son entier, sauf à permettre l'examen de certaines inscriptions ou rapports, par les parties, dans le but d'éclairer la preuve qui serait tentée au cours de la présente enquête de la Commission. La Commission a fait son enquête entièrement et ne peut permettre que les parties tentent de la refaire, au hasard, à l'occasion d'une audition devant elle. Tous les documents

ci-haut mentionnés qui ont fait le sujet de l'objection de l'intimée doivent être déposés immédiatement devant la Commission pour qu'elle en dispose en conséquence de la présente décision. »

La Commission prit cette attitude le 19 janvier 1958 dans l'affaire de **LOMBARDI PREFERRED CLOTHES LIMITED — vs — AMALGAMATED CLOTHING WORKERS OF AMERICA** (Montreal Joint Board Local 15).⁹ Elle suit, depuis, la même procédure dans tous les litiges similaires qui s'instruisent devant elle.

Peu après la présentation d'une requête en certification, la Commission reçoit parfois des listes de membres démissionnaires de l'association requérante, elle n'en tient pas compte, d'abord parce que ce n'est pas à elle que ces démissions doivent être adressées, ensuite parce qu'elle s'en tient au résultat de son enquête sur le caractère représentatif de l'association requérante à la date de présentation de la requête à la C.R.O. Elle a compris qu'agir autrement aurait pour effet d'ouvrir la porte à des abus considérables par suite des pressions qui pourraient être exercées auprès des employés, ce que l'expérience lui a appris maintes fois. La Commission ne tient donc pas compte de telles démissions et émet le certificat de reconnaissance syndicale, si, à la date de la présentation de sa requête, la requérante possédait le caractère représentatif. Puis la Commission n'accepte pas de désistement ou de retrait de requête en certification quand l'enquête est en cours.

Nombre d'employeurs hostiles à l'organisation ouvrière se garderont bien de faire des représentations d'aucune sorte sur une demande de reconnaissance syndicale de la part d'une association dont ils auront suscité eux-mêmes la formation et qu'ils domineront une fois certifiée. C'est le cas des fausses associations indépendantes communément appelées « syndicats de boutique ». Et presque toujours, ces « syndicats de boutiques » se sont d'abord habilement fait incorporer en vertu de la Loi des Syndicats professionnels et demandent ensuite leur certification à la C.R.O. Si aucune association intervenante ne présente de requête en certification et ne conteste pas la mauvaise foi de telle association ou sa domination par l'employeur, la Commission peut-elle légalement douter de la bonne foi de ladite association si sa requête paraît conforme en tous points aux prescriptions de la Loi et du Règlement no. 1? L'expérience a cependant appris à la Commission de relations ouvrières qu'il fallait douter moralement de la bonne foi de telles associations indépendantes, sauf de rares exceptions. Aussi était-ce pour l'aider à détester la domination de l'employeur dans la formation de tel genre d'association que la C.R.O. ajouta à son Règlement no. 1 en 1952 des dispositions relatives au caractère de bonne foi d'une association requérante et que, depuis lors, par l'intermédiaire de ses enquêteurs, elle soumet les informateurs de ces associations à un questionnaire discret.

Pour un temps cela a aidé la C.R.O. à évincer plusieurs de ces associations ouvrières non « bona fide », mais graduellement la substance

(9) Voir *Procès verbal de la C.R.O.*, 1958, p. 133 sv.

du questionnaire¹⁰ est devenue connue par les procureurs des employés intéressés à avoir cette sorte d'association dans leurs établissements. A présent, nombre d'informateurs de ces associations savent éviter les réponses compromettantes.

Vote de représentation

Lorsque la conduite d'un employeur ou de ses représentants entrave, de quelque manière, la libre adhésion de ses salariés à une association et si, de ce fait, l'association ne peut atteindre la majorité requise pour se faire reconnaître par la C.R.O., celle-ci permet cependant à telle association de présenter sa requête en certification afin de devenir un ayant droit devant le Commission et afin de faire sa preuve de contrainte contre l'employeur au cours d'une audition avec la partie adverse. Après avoir entendu la preuve, la Commission, s'il y a lieu, ordonne un vote au scrutin secret.¹¹

Ou, contrairement à ce qui précède, ce peut-être une association, par ses représentants, qui use de contrainte pour y faire adhérer les salariés, alors la demande d'un vote peut venir de la part de l'employeur ou d'un groupe desdits salariés.

La preuve de contrainte au sens de l'article 8 nécessite assez souvent, pour être établie, une audition des parties devant la C.R.O. et, aussi, parce qu'habituellement l'une ou l'autre des parties la demande. Mais il n'est pas rare que la Commission ordonne un vote sans audition si elle est d'avis que telle décision se justifie amplement d'après le rapport d'enquête de ses inspecteurs sur une requête en certification.

Lorsqu'un vote est décrété, la Commission suit ordinairement la procédure suivante sauf exception:

Premièrement les employés éligibles à voter sont ceux à l'emploi de l'entreprise intéressée à la date de la présentation de la requête en reconnaissance syndicale et à l'emploi de l'entreprise à la date du vote; sont éligibles au vote aussi les employés qui seraient congédiés illégalement avant la date du vote.

(10) Voici les questions posées exclusivement aux associations locales sans lien extérieur:

Où et quand se réunit l'association?

Dans l'atelier?

Si en dehors, qui paie la location de la salle?

A-t-on tenu des assemblées durant les heures de travail?

Les employés recevaient-ils leur salaire durant ce temps?

L'association a-t-elle ou a-t-elle eu un procureur?

Si oui, a-t-elle retenu ses services par voie de résolution?

L'association a-t-elle reçu des souscriptions, des prêts ou avances d'argent, directement ou indirectement de l'employeur?

L'employeur ou son représentant (surintendant, contremaître ou chef d'équipe) a-t-il incité les salariés à adhérer à l'association?

(11) Voir dans Gérard Vaillancourt, *op. cit.*, pages 39-40-41, différents exemples de contrainte et diverses règles de procédure sur la votation des salariés.

Deuxièmement la Commission a pris l'habitude de ne poser que deux questions sur le bulletin de vote: a) pour ou contre l'association requérante s'il n'y en a qu'une; b) pour l'une ou l'autre des associations requérantes s'il y en a deux ou plus.

Le bulletin de vote n'a toujours contenu que deux carrés, un pour chaque réponse aux deux questions. Cependant, en 1952, dans le cas unique de la Prudential Insurance Co. of America avec National Federation of Insurance Agents, la Commission acquiesça à la demande de la Compagnie et mit un troisième carré pour les votants qui ne voudraient être représentés par aucune des deux associations rivales en cause.¹²

En 1959 la Commission eut à nouveau à se prononcer sur une pareille demande de la Canadian Aviation Electronics Ltd. La Commission refusa d'accorder un troisième carré sur le bulletin de vote pour les deux principaux motifs que voici:

Décision de la Commission de relations ouvrières

re: *CANADIAN AVIATION ELECTRONICS* (1959)

« CONSIDERANT que le présent dossier n'indique aucunement qu'une pratique aurait été effectuée par aucune des parties, à l'effet de contraindre les salariés pour les forcer à appartenir à l'une ou à l'autre des associations ouvrières et que le dossier n'indique pas non plus qu'un nombre substantiel de salariés n'aurait pas voulu adhérer ni à l'une ni à l'autre des associations en présence mais, qu'au contraire, la plus grande majorité des salariés a voulu appartenir à l'une ou à l'autre des dites associations, a signé librement des cartes d'adhésion, a payé volontairement les cotisations exigées; le dossier n'indique pas non plus que les démissions de certains salariés comme membres de l'une ou l'autre des associations en faveur de l'une ou l'autre seraient en un nombre substantiel pour indiquer que lesdits salariés ne voudraient joindre aucune des deux associations;

CONSIDERANT que la très grande majorité des salariés a déjà manifesté son intention de se grouper en joignant l'une ou l'autre des associations en présence et qu'il n'y a pas lieu pour la Commission d'accorder à la Mise-en-cause, *CANADIAN AVIATION ELECTRONICS LIMITED*, sa demande pour l'obtention d'un troisième carré sur le bulletin de vote; «

Il arrive que le résultat du scrutin soit non concluant quand il y a égalité de votes aux deux associations en cause. La Commission ordonne en ce cas la tenue d'un second scrutin. Si le résultat cette fois donne une majorité à une association, elle obtient sa reconnaissance; s'il y a encore égalité de voix pour les deux associations, la Commission les renvoie toutes deux, jugeant ne pas devoir reprendre indéfiniment la procédure du vote à leur sujet.

(12) Voir trois décisions de la C.R.O., dans ce cas, dans l'ouvrage cité de Gérard Vaillancourt, pages 158, 164 et 170.

La Commission reprend aussi un vote s'il y a eu propagande indue précédemment à la tenue du scrutin. La Commission ordonne toujours aux parties ouvrières et patronales de s'abstenir de toute propagande durant trente-six heures, ou davantage selon le cas, avant la date du scrutin. Si la preuve est faite que cette obligation n'a pas été observée par les parties ou par l'une d'elles, la Commission reprend le scrutin. Un cas tout récent a fait comprendre à la Commission que désormais la défense de toute propagande syndicale qu'elle affiche dans une usine avant la tenue d'un scrutin devra s'adresser à quiconque travaille dans l'établissement concerné.

Quand le lieu du travail n'offre pas un endroit propice à la votation libre des employés, sans être intimidés par l'employeur ou ses représentants, la Commission avise à la tenue du scrutin dans un endroit neutre. Cette pratique n'est peut-être pas employée assez souvent au gré des salariés.

L'unité de négociation

DÉTERMINATION DE L'UNITÉ

La reconnaissance d'une association comporte aussi la détermination par la Commission de l'unité de négociation, le « groupe distinct » (article 5), pour lequel l'association négociera. Ce droit, la C.R.O. l'exerce en vertu de l'article 6 de la Loi.

La démarcation n'est pas toujours facile à faire entre les salariés à inclure dans l'unité de négociation et ceux à exclure en raison de leur qualité de représentants de l'employeur.

La Commission considère, 1^o—que peuvent faire partie de l'unité de négociation tous les salariés compris dans la définition de l'article 2 a) de la Loi peu importe leur mode de rémunération, sauf les vendeurs de toutes catégories rémunérés et exclusivement sur une base de commission; 2^o—elle considère aussi que les salariés actionnaires dans une entreprise demeurent des salariés.

Quelles peuvent être les diverses catégories de représentants d'un employeur au sujet desquels la C.R.O. est appelée le plus souvent à se prononcer?

D'abord du contremaître, elle a adopté la définition suivante:

« La personne généralement en charge d'un département ou de partie d'icelui, n'étant pas généralement astreinte à un travail manuel et dont les fonctions et pouvoirs consistent soit à diriger la production, soit à ordonner et surveiller le travail de l'établissement, soit à engager ou congédier les employés »

« Pas généralement astreint à un travail manuel », cela sous-entend que l'employé ne doit pas l'être au-delà de cinquante pour cent de son

temps chaque jour de travail; il suffit en plus qu'il exerce, sinon toutes, l'une ou l'autre des trois fonctions précitées pour être considéré contremaître.

L'assistant contremaître qui remplit les mêmes fonctions sus-indiquées du contremaître ou à peu de chose près, est classé aussi au rang de contremaître et, partant, comme ce dernier, exclu de l'unité de négociation.

Il arrive que la Commission doit décider quel sera dans une unité le statut d'une personne qui agit périodiquement comme contremaître (ou tout autre position assimilable), ou comme salarié ordinaire. En pareil cas la Commission décide que telle personne est incluse dans l'unité le temps qu'elle agit comme salariée au sens de la Loi et qu'elle en est exclue le temps qu'elle agit comme contremaître.

L'employé qui ne remplit que partiellement l'une ou l'autre des fonctions plus haut décrites, s'il exerce régulièrement le même travail que ses employés, n'est généralement considéré que comme un chef d'équipe.

Le gardien d'un établissement industriel est considéré représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés: a) s'il n'exécute aucun travail manuel; b) s'il est assermenté; c) s'il a droit de sanction contre quiconque viole la discipline interne ou enfreint toute défense quelconque à l'égard du public.

Beaucoup de firmes demandent d'assimiler des « confidential employees » à des « représentants de l'employeur dans ses relations avec ses employés ». A l'exemple d'autres lois provinciales cela serait peut-être à être indiqué dans notre Loi mais avec toutes les restrictions voulues sur le sens du mot confidentiel. A titre d'exemple la Commission exclut de l'unité de négociation la secrétaire particulière d'un président de compagnie, d'un gérant ou surintendant d'entreprise, vu le haut degré de confidentialité attachée à la fonction d'une telle employée de rang supérieur.

La C.R.O., en 1958, a arrêté deux règles de jurisprudence sur le travail d'un employé confidentiel en regard de la Loi des relations ouvrières:

1.—Le caractère confidentiel du travail doit être étroitement et exclusivement relié à des problèmes de relations entre employeurs et employés sur le plan des relations ouvrières.

2.—Les personnes concernées doivent travailler sous la direction personnelle de quelqu'un en autorité. Mais l'initiative de déterminer l'unité de négociation vient généralement de l'association requérante. Quand celle-ci est une centrale syndicale, sa base professionnelle ou industrielle influence presque toujours la composition de l'unité de négociation.¹³

(13) Voir Gérard Vaillancourt, *op. cit.*, pp. 30, 31, 32, 33, pour divers exemples d'unité de négociation.

Le second facteur qui détermine l'unité de négociation est la nature de l'entreprise. La nature de l'entreprise correspond à la nature de l'industrie. Les mines, l'industrie manufacturière, le commerce, les services sont les quatre groupes d'industries dans lesquelles il est relativement le plus facile de déterminer l'unité de négociation en raison de certains traits communs; localisation fixe de l'établissement industriel, commercial ou autre, sédentarité de l'emploi, production spécialisée et interdépendance des tâches, soit par le processus mécanique ou manuel. (Ces facteurs jouant peu ou pas dans les industries du transport, de la forêt et de la construction, l'unité de négociation y est beaucoup plus difficile à déterminer.) Si chaque phase du processus de production est mécanique l'unité de négociation sera ordinairement industrielle; s'il est en partie mécanique et en partie manuel cela pourra donner lieu à deux unités ou plus de négociation selon que la partie manuelle sera formée d'un ou plusieurs métiers authentiques concourant à la production, car alors la partie manuelle pourra former une ou plusieurs unités professionnelles de négociation et pour la partie mécanique, une unité semi-industrielle. Les choses se passent souvent ainsi lorsque les métiers concernés sont organisés dans de vieilles associations de métiers qui demandent d'être certifiées séparément.

Par exception la Commission de relations ouvrières s'opposera à la reconnaissance séparée d'un métier dans une entreprise mécanisée ou semi-mécanisée, lorsque la coutume y aura prévalu depuis longtemps de négocier collectivement sur une base industrielle.¹⁴

Lorsque dans une requête en certification l'unité demandée comprend une opération future à être ajoutée éventuellement dans l'entreprise, la Commission l'exclut du certificat qu'elle émet; elle ne doit reconnaître dans une unité que les opérations au moment de la présentation d'une requête.

Dans les entreprises semi-industrielles et semi-commerciales (boulangeries, laiteries, brasseries, etc.) la jurisprudence ordinairement suivie est d'y reconnaître deux unités distinctes, l'une pour les employés de l'intérieur, l'autre pour ceux de l'extérieur, peu importe que ces deux catégories d'employés soient groupées dans une seule association ou dans deux associations distinctes. Cependant, dans les industries précitées, la division en deux unités se produit le plus souvent quand les deux catégories d'employés susdites appartiennent chacune à une association distincte; quand elles appartiennent, au contraire, à une seule et même association, la tendance est désormais de demander d'unir les deux unités dans un seul certificat de reconnaissance. Ce à quoi agréé la Commission de relations ouvrières.

L'unité de négociation, au sens professionnel ou industriel, peut comprendre aussi tous les salariés de même catégorie dans plusieurs

(14) Cas des « coupeurs » dans l'industrie de la confection du vêtement. Voir d'autres exemples dans Vaillancourt, *op. cit.*, pp. 142 et 174 re: deux décisions de la C.R.O., Nos 16 et 42.

établissements similaires du même employeur dans une région donnée. Similarité de la production dans chaque établissement ou interdépendance des phases de la production du même produit, interchangeabilité fréquente ou occasionnelle des employés, propriété et direction des établissements par le même employeur, font qu'en pareil cas la Commission ne reconnaît qu'une unité de négociation pour le tout, vu le besoin inhérent à l'entreprise, de co-négociation collective entre toutes les parties qui la constituent et l'association ouvrière certifiée. S'il suffit que celle-ci représente la majorité absolue des salariés de toute l'entreprise, elle doit néanmoins compter un nombre substantiel dans la majeure partie des établissements où elle est minoritaire. Des exemples de telles certifications existent aussi dans les firmes à succursales comme dans le commerce, dans l'assurance, les communications, le transport ou camionnage, etc.

Le camionnage est une industrie où il est difficile de déterminer l'unité de négociation lorsqu'il s'agit d'entreprises à double caractère provincial et interprovincial. Comment déterminer les deux juridictions? Deux principaux critères guident ici la C.R.O., à savoir:

Une entreprise de camionnage de ce genre dont les employés syndiqués veulent être certifiés, doit avoir sa place d'affaires dans la Province de Québec, elle doit détenir un permis de roulier public émis par la Régie des Transports de la Province de Québec, et ses employés doivent être des citoyens de la province de Québec dont l'occupation normale est également dans les limites de la province.

Dans la généralité des industries, la coutume prévaut de certifier les employés de bureau en une unité distincte dans chaque entreprise. Peu importe que ces employés appartiennent à l'association générale des salariés de l'entreprise ou à l'association qui leur est propre. Par ailleurs, règle générale, un employé affecté à un travail de cléricature à l'intérieur d'une usine de production est inclus dans l'unité de négociation de l'usine.

En raison de besoins différents dans les conditions de travail, certaines entreprises nécessitent la reconnaissance de plusieurs unités de négociation, afin de permettre des négociations collectives séparées pour chaque unité.

Exemple:

Les grands hôpitaux généraux comptent six unités de négociation: les gardes-malades diplômées, les employés féminins, les employés masculins, les préposés auxiliaires aux soins des malades, les employés de l'entretien du matériel des immeubles, les mécaniciens de machines fixes. ¹⁵

(15) Dans les milieux hospitaliers la rumeur court que l'on veut demander à la C.R.O. de fusionner toutes ces unités en une seule ou deux au maximum, afin d'économiser du temps dans les négociations.

La détermination de l'unité de négociation dans la profession enseignante présente une particularité. Les requêtes en certification de la part des syndicats d'instituteurs sont formulées en général de façon à ce que ceux-ci soient reconnus comme agents négociateurs des instituteurs « catholiques » à l'emploi de chaque commission scolaire concernée.

La Commission de relations ouvrières sachant que l'unité de négociation ici visée concerne exclusivement des professeurs laïcs, émet alors un certificat de reconnaissance dans lequel le mot catholique est remplacé par celui de laïc afin de ne pas inclure les instituteurs religieux lorsqu'il s'agit d'une institution dirigée par une communauté religieuse, et aussi pour ne pas exclure des professeurs protestants lorsqu'il s'en trouve soit dans les institutions religieuses soit dans les maisons d'enseignement dirigées par des laïcs.

Dans le commerce, un cas d'espèce a amené la Commission à poser deux critères pour les cas analogues futurs.

1.—Un employé de commerce qui travaille un minimum de trente (30) heures par semaine, peu importe la répartition de ses heures de travail. (Ce critère s'applique particulièrement aux employés supplémentaires dans le commerce qui travaillent comme tels à l'année longue dans une entreprise).

2.—Toute personne qui occupe régulièrement un emploi saisonnier dans la même entreprise.

Certaines associations ouvrières utilisent cette expression dans leur demande de reconnaissance syndicale pour désigner l'unité à faire reconnaître. Ainsi écrit-on: « tous les salariés payés à l'heure ». Cela est une fausse façon de libeller l'unité que l'on veut obtenir, car la Loi des relations ouvrières ne précise rien sur le mode de rémunération. Dans ce cas il vaut mieux libeller l'unité comme suit: tous les salariés employés à la production.

D'autres requêtes écrites en anglais décrivent l'unité à faire certifier: « All hourly-paid » ou « all hourly-rated employees ». Ce n'est pas mieux que l'expression équivalente en français citée plus haut, mais son usage s'explique mieux en anglais pour distinguer d'avec l'expression « salarié » qui a le sens de payé par appointements. Lorsque ce mot est employé dans le libellé anglais de l'unité de négociation « all salaried employees », il désigne les employés rémunérés à la semaine ou au mois.

Cependant plutôt que « hourly-paid » il conviendrait mieux d'employer « wage earners » (hommes à gages).

INDUSTRIES HORS CADRES

La Loi des relations ouvrières a été conçue en vue de l'appliquer principalement dans les industries minières, manufacturières et commerciales ainsi que dans les services permanents qui ne comportent pas

d'opérations saisonnières marquées. Or pour cette considération et autres énoncées à la page 3, les dispositions de cette Loi ne s'adaptent pas aux conditions d'opérations dans l'industrie de la construction ni dans l'industrie forestière secteur de l'abattage du bois et des opérations connexes. Néanmoins quelques organisations syndicales ont réussi à se faire reconnaître vis-à-vis certaines entreprises dans les deux industries susdites.

Réussites, cependant, qui ont dépendu de normes particulières qu'a dû fixer la Commission de relations ouvrières pour déterminer l'unité de négociation dans les deux industries précitées. Dans la forêt, la Loi n'en parlant pas, la Commission n'a pas tenu compte du caractère saisonnier de la coupe du bois et des opérations connexes, bien que ce travail saisonnier puisse mal s'ajuster avec diverses dispositions de la Loi particulièrement avec celles relatives aux trois stades de la négociation, conciliation et arbitrage. Or malgré le silence de la Loi en ce domaine la Commission s'est arrêtée à la formule de trois unités de négociation: la coupe du bois, le flottage du bois et l'entretien de l'outillage mécanique (en dehors de la forêt) le « townsite ».

Dans l'abattage du bois en forêt l'unité de négociation doit être en outre délimitée géographiquement. Elle doit comprendre ordinairement tous les camps de bûcherons qui bordent une rivière dans un district donné dans les limites de la compagnie exploitante.

L'industrie de la construction, dûe à son caractère saisonnier, quoique moins marqué que dans l'abattage du bois, a nécessité aussi la fixation de normes particulières pour faciliter à la fois l'émission de certificat de reconnaissance à l'association ouvrière et déterminer l'unité de négociation, et ainsi contourner les mêmes difficultés d'inadaptation de la Loi exposées dans le cas précédent.

Dans la construction l'unité de négociation peut être professionnelle, limitée à un seul métier; elle peut être industrielle, comprenant tous les métiers de la même industrie dans une entreprise donnée. Limitée à un seul métier l'unité de négociation n'inclura que les salariés réguliers de l'entreprise qui y sont employés à l'année longue. Peu nombreux sont les secteurs de la construction où s'applique cette règle, elle touche ceux de la plomberie, la tôlerie et autres métiers dans lesquels les entreprises comptent deux équipes de salariés: ceux travaillant au banc dans l'atelier et ou affectés à des travaux de réparation et ceux travaillant à l'extérieur, à l'exécution de contrats particuliers. L'unité de négociation lorsqu'elle est industrielle est toujours conditionnelle à une certification syndicale vis-à-vis une entreprise qui est engagée dans l'exécution d'un contrat de construction (érection d'édifice ou autres travaux) d'une durée minimum d'un an de la date de la certification. La même règle s'appliquera pour la reconnaissance d'une unité de négociation professionnelle totale incluant les deux groupes de salariés (intérieur et extérieur) affectés à l'exécution d'un contrat particulier d'une durée minimum d'un an.

A signaler que dans la construction, l'unité de négociation, au sens de la loi actuelle, doit être restreinte généralement, à l'équipe de salariés employés sur chaque immeuble en construction, vu que les ouvriers de cette industrie constituent une main-d'oeuvre mobile dont bon nombre travaillent chez différents employeurs dans le cours d'une année.

AMENDEMENT À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Comment procéder pour agrandir ou restreindre l'unité de négociation après l'émission d'un certificat de reconnaissance syndicale?

Règle générale l'unité de négociation ne peut être changée qu'au renouvellement de la convention collective. Sur demande le certificat émis peut être alors amendé. Si la modification désirée est à l'effet d'agrandir l'unité, deux procédures se présentent:

a) l'association de salariés reconnue peut présenter une nouvelle requête en certification et l'enquête ordinaire de la Commission de relations ouvrières suit son cours, ou

b) l'association demande d'amender le certificat qu'elle détient déjà et alors, si l'employeur ne s'y oppose pas, la Commission peut amender le certificat, mais après s'être assurée que l'association conserve son caractère représentatif avec l'addition dans l'unité de son nouveau groupe de salariés. Si dans cette dernière façon de procéder il y a opposition de l'employeur à la modification de l'unité primitive de négociation, la Commission entend les parties et rend sa décision.

En suivant l'une ou l'autre des deux procédures précitées, la Commission peut aussi fusionner en une seule unité de négociation deux unités séparées dans une même industrie ou entreprise représentée par deux certificats détenus par la même association.

REQUÊTE PRÉMATURÉE

La détermination de l'unité appropriée pose un problème très particulier à la Commission de relations ouvrières chaque fois que la demande de reconnaissance syndicale touche les salariés d'un établissement industriel nouveau dont la machinerie de production est en voie d'installation. Ordinairement, en pareil cas, la Commission n'accueille pas la requête, la considérant prématurée parce que pas suffisamment représentative de la moyenne de la main-d'oeuvre appelée à y travailler.

Telle demande est prématurée pour l'un ou l'autre des deux critères de base suivants, sans exclusion d'autres selon le cas:

1o.—soit parce que l'installation mécanique étant incomplète l'effectif ouvrier employé est trop restreint par rapport à ce qu'il sera normalement quelque temps plus tard;

2o.—soit parce que l'établissement industriel concerné n'est qu'à une phase d'expérimentation.

Accorder dans ces cas, une reconnaissance syndicale risquerait d'obliger un employeur à négocier une convention collective avec un syndicat qui, quelques mois après, ne représenterait plus la majorité de l'effectif ouvrier dans l'unité reconnue parce qu'il n'aurait pas recruté, présument, la main-d'oeuvre additionnelle introduite dans l'entreprise.

Cependant lorsque la machinerie de production est complète dans une usine la Commission accueillera une requête en reconnaissance, et émettra un certificat à cet effet si toutes les opérations normales de l'usine fonctionnent, peu importe que l'effectif ouvrier ne soit pas encore complet, jugeant que lorsque ce dernier devient complet il ne s'ensuit qu'une augmentation du volume de la production.

Dans les entreprises à établissements multiples dans une région donnée la présentation d'une requête en certification est soumise à une procédure particulière de la Commission en raison de sa jurisprudence sur ce que constitue l'unité de négociation en pareil cas.

L'association ouvrière qui veut être reconnue pour représenter cette unité, peut procéder de deux façons: 1o.—soit de présenter une seule requête après avoir syndiqué la majorité du personnel de tous les établissements; 2o.—soit de présenter successivement une requête pour chaque établissement, selon la marche de son recrutement, et terminer par une requête totale comprenant le tout. Les entreprises à établissements multiples pour lesquelles l'une ou l'autre de ces deux procédures doit être suivie pour la présentation d'une demande de reconnaissance syndicale, se rencontrent, par exemple, dans les industries de la boulangerie, du commerce, du transport, de la coupe du bois en forêt et autres. Si, par entreprises à établissements multiples, il faut entendre: filiales ou succursales, dans l'abattage du bois en forêt, cela signifie les divers champs de bûcherons d'un employeur.

Au deuxième paragraphe de l'article 6 où il est stipulé qu'une requête en reconnaissance syndicale doit être accompagnée d'une résolution de l'association, il faut entendre ici que l'association qui adopte ladite résolution peut être a) soit un syndicat autonome ou un local d'une association centrale; b) soit l'association centrale elle-même, pourvu que la résolution adoptée en assemblée plénière ait été proposée par un représentant du local qui constitue l'unité de négociation à être certifiée.

Dans le même paragraphe où il est stipulé que la résolution autorisant l'envoi de la requête en reconnaissance doit être signée par le président et le secrétaire du syndicat, cela désigne tout aussi bien les mêmes officiers soit dans un syndicat autonome soit dans une association locale soit dans une association centrale.