

## Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Johane Tremblay

Volume 43, Number 1, 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050396ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050396ar>

[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

Tremblay, J. (1988). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(1), 188–195.  
<https://doi.org/10.7202/050396ar>

Article abstract

À l'occasion d'une plainte de pratiques déloyales le Conseil canadien des relations du travail a précisé la notion de «représentation des employés par un syndicat» figurant à l'alinéa 184(l)a) du Code canadien du travail. Il a donné à cette notion une interprétation généreuse de façon à inclure la représentation auprès du public et ce, devant tout forum où le syndicat estime qu'il est dans l'intérêt des membres de les y représenter. Il a en outre décidé que le syndicat pouvait exercer ce droit de représentation par l'intermédiaire de tout représentant élu.

# ***Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail***

## ***La notion de représentation des employés par un syndicat reçoit une interprétation généreuse***

*À l'occasion d'une plainte de pratiques déloyales le Conseil canadien des relations du travail a précisé la notion de «représentation des employés par un syndicat» figurant à l'alinéa 184(1)a) du Code canadien du travail. Il a donné à cette notion une interprétation généreuse de façon à inclure la représentation auprès du public et ce, devant tout forum où le syndicat estime qu'il est dans l'intérêt des membres de les y représenter. Il a en outre décidé que le syndicat pouvait exercer ce droit de représentation par l'intermédiaire de tout représentant élu.*

*A. Marie Samson, plaignante, et la Société canadienne des postes, Arichat, Nouvelle-Écosse, intimée.*

*Dossier du Conseil: 745-2620, décision du 29 septembre 1987 (N° 654); Panel du Conseil: Me Brian Keller, Vice-président, Jacques Archambault, Marguerite-Marie Galipeau, Membres, motifs rédigés par Me Brian Keller.*

### **FAITS SAILLANTS**

Maria Samson, alors dirigeante à temps partiel de la section maritime de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA), a fait l'objet de mesures disciplinaires (entrevue disciplinaire, avertissement, suspension de cinq jours non exécutée) pour s'être prononcée publiquement, et ce, à trois occasions, contre le plan de développement de la Société canadienne des postes (la Société). Ces déclarations publiques faites en période de négociation collective avaient pour but de dénoncer les conséquences du plan de la Société sur les services ruraux et la perte possible d'emplois. En outre, les critiques de Mme Samson ne visaient pas la Société directement, mais faisaient partie de la stratégie établie par l'ACMPA pour amener le public à exercer une pression auprès du gouvernement et ainsi provoquer des amendements au plan de la Société. Par ailleurs, ce fut toujours à la suite d'invitations à prendre la parole à des réunions publiques et en sa qualité de vice-présidente de la section maritime de l'ACMPA que Mme Samson a émis ses commentaires lesquels ont subséquemment été rapportés par les médias.

Mme Samson (la plaignante) a donc porté une plainte de pratiques déloyales devant le Conseil alléguant que la Société, par ses mesures disciplinaires, s'était ingérée

---

\* Cette chronique a été rédigée par Johane TREMBLAY, avocate, conseillère juridique auprès du Président du Conseil canadien des relations du travail.

Toute opinion pouvant découler de la présente chronique et exprimée par l'auteur en sus du texte officiel des décisions du C.C.R.T., ne lie pas ce dernier.

dans l'administration de l'ACMPA et avait restreint son droit de représenter les membres de l'ACMPA le tout, contrairement aux dispositions prévues aux alinéas 184(1)a) et 184(3)a)(vi) du *Code canadien du travail*<sup>1</sup>

## QUESTIONS TRAITÉES

Aux fins de déterminer si la protection offerte aux employés par les alinéas 184(1)a) et 184(3)a)(vi) s'étend aux déclarations publiques de la plaignante, le Conseil a traité des questions suivantes:

- A. Les activités syndicales d'un employé sont-elles subordonnées à son *devoir de loyauté* à l'égard de son employeur?
- B. Que signifie l'expression «représentation des employés par le syndicat» utilisée à l'alinéa 184(1)a) du *Code*?

## PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

### A. Droit de l'employé de participer à des activités syndicales et devoir de loyauté

Analysant d'abord la jurisprudence dans le secteur public, le Conseil a constaté que le droit de l'employé de critiquer publiquement son employeur est assez restreint dans la Fonction publique. En particulier, dans l'affaire *Fraser 2*, la Cour suprême du Canada a statué qu'un «fonctionnaire ne doit pas, comme l'a fait l'appelant en espèce, attaquer de manière soutenue et très visible des politiques importantes du gouvernement»<sup>3</sup>. Le fait que le fonctionnaire agisse dans le cadre de ses activités syndicales ou en sa qualité de représentant syndical ne semble pas lui accorder beaucoup plus de latitude<sup>4</sup>.

---

1 L'alinéa 184(1)a) prévoit que: «Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

a) participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des employés par un syndicat, ni s'y ingérer;...»

Le sous-alinéa 184(3)a)(vi) prévoit que: «Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

a) refuser d'embaucher ou de continuer à employer ou suspendre, transférer, mettre à pied, ni autrement prendre contre une personne des mesures discriminatoires en ce qui concerne un emploi, le salaire ou autres conditions d'emploi, ni intimider, menacer ou prendre d'autres mesures disciplinaires à l'encontre d'une personne, parce que cette personne (vi) a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente Partie ou exercé un droit quelconque en vertu de cette dernière;...»

2 *Fraser et Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1985] 2 R.C.S. 455.

3 *Ibid.*, à la page 470.

4 Voir décision rendue par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique dans *William Chedore and Treasury Board (Post Office Department)*, no 166-2-9320, November 19, 1980 (PSSRB); voir aussi décision rendue par la Cour fédérale d'appel dans *Arthur J. Stewart v. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1978] 1 C.F. 133, confirmant la décision de la Commission.

Cependant, comme les employés de la Société ne sont pas des employés de la Fonction publique du Canada, le Conseil a donc porté son attention sur la jurisprudence arbitrale du secteur privé.

Dans les affaires retenues<sup>5</sup> par le Conseil pour examen, les tribunaux d'arbitrage ont défini l'étendue et les limites de la liberté d'expression d'un représentant syndical. En effet, même s'il dispose d'une latitude beaucoup plus grande que son collègue fonctionnaire, le représentant syndical ne jouit pas d'une immunité absolue contre toute action disciplinaire. Le Conseil a ainsi résumé la position adoptée par les tribunaux d'arbitrage:

*It would seem, therefore, that arbitration boards are of the view that union representatives can criticize their employers providing that statements made by employees who are union representatives are made in the course of their duties as union representatives and they must not be malicious in that they are knowingly or recklessly false.*<sup>6</sup>

Le Conseil a toutefois jugé qu'il se devait d'aller plus loin dans son analyse afin de déterminer s'il avait eu en l'espèce infraction au *Code canadien du travail*:

*... we have to weigh the competing principle of loyalty to an employer as opposed to the legislative prohibition that prevents an employer from participating in or interfering with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union (184(1)a) and from suspending any person because that person has exercised any right under Part V of the Code (184(3)(a)(vi)).*<sup>7</sup>

Plus particulièrement, le Conseil se devait de définir la notion de «représentation des employés par un syndicat».

#### **B. Que signifie l'expression «représentation» utilisée par l'alinéa 184(1)a du Code?**

Le Conseil a décidé que l'expression «représentation des employés par un syndicat» devait recevoir une interprétation généreuse:

*... 'representation of employees by a trade union' includes not only representations to the employer, but to the public as well and in any forum where the union feels it is in the interest of its members to do so.*<sup>8</sup>

Le Conseil a rejeté l'argument de l'employeur à l'effet que seuls les agents syndicaux rémunérés à temps plein avaient le droit de représenter leurs membres en public. Selon le Conseil, accepter un tel raisonnement aurait pour conséquence de créer deux catégories de syndicats: «the haves and the have-nots»,<sup>9</sup> et de permettre à la Société de dicter directement ou indirectement la conduite de l'ACMPA, ce qu'elle n'a pas le droit de faire.

<sup>5</sup> *Re Corporation of the City of London and London Civic Employees' Union, Local 107* (1978), 19 L.A.C. (2d) 147 (Kruger); *Re Burns Meats Ltd. and Canadian Food and Allied Workers, Local P 139* (1980), 26 L.A.C. (2d) 379 (Picher).

<sup>6</sup> Décision originale, page 17.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 19.

De plus, puisque la Société avait le droit d'expliquer au public les conséquences de son plan de développement, la simple justice dictait que le Syndicat, par l'entremise de ses représentants élus, dispose du même droit<sup>10</sup>.

Le Conseil a par la suite adopté la position prise par le Tribunal du travail du Québec dans l'affaire *Noella Caron*,<sup>11</sup> pour conclure:

*... It appears as reasonable to this Board, as it was to the learned judge in the case of Noella Caron, [1980] 3 Can LRBR 382 (Que.), that a union can take recourse to the media, the government and other influential bodies such as the public in an attempt to influence the employer with relation to matters that directly concern its membership, particularly, as here, during collective bargaining. It is to be noted that Mrs. Samson always spoke out in her capacity as a union officer. Her evidence with regard to how she handled questions at Arichat is testimony of this. There was nothing in the press reports of what Marie Samson said at the various public meetings or in her testimony which indicated that she was saying anything intentionally malicious about the Corporation. Nor was she speaking recklessly.*<sup>12</sup>

(l'italique est de nous)

En somme, le droit du syndicat de représenter ses membres en public bien que non subordonné au principe de loyauté est soumis à une limite dont les balises sont l'intention malicieuse ou la témérité. Par conséquent, tout syndicat qui agit à l'intérieur de ces balises peut, par l'intermédiaire de ses représentants, s'adresser aux médias, au public et au gouvernement afin de représenter ses membres et ce, même en dehors de la période de négociation collective. Le Conseil s'allie à cet égard à la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui dans l'affaire *St. Catherines General Hospital*,<sup>13</sup> avait déclaré:

*... We specifically reject the notion that statements must be 'timely' to be even considered as trade union activity. Conduct giving rise to this type of problem can reasonably arise during an organizing drive; during negotiations; during grievance meetings; and on other ad hoc occasions. A collective bargaining relationship is an ongoing relationship. The adoption of timeliness considerations in analyzing alleged union conduct would create artificial rules quite inconsistent with the dynamics of collective bargaining.*<sup>14</sup>

(l'italique est de nous)

Enfin, le Conseil s'est défendu de définir de façon définitive les critères régissant les déclarations publiques des représentants syndicaux et a précisé que sa décision ne contenait aucune conclusion au sujet des droits des *employés* de faire de telles déclarations. D'autres affaires dont le Conseil sera saisi permettront de faire toute la lumière sur le sujet.

---

10 *Ibid.*

11 [1980] 3 Can LRBR 382.

12 Décision originale, pages 19-20.

13 [1982] OLRB Rep. March 441.

14 *Ibid.*, à la page 481.

## DÉCISION

Le Conseil a déclaré que la Société avait contrevenu aux dispositions des alinéas 184(1)a) et 184(3)a)(vi) du *Code* en restreignant le droit de Mme Samson de représenter les membres de l'ACMPA en public et pour l'avoir suspendue parce qu'elle avait exercé ce droit.

Le Conseil a donc ordonné à la Société de retirer du dossier personnel et disciplinaire de Mme Samson toute mention relative à cette affaire, et de cesser de s'ingérer dans ses activités de représentante syndicale.

### *Les représentants syndicaux, à l'occasion d'une grève légale, jouissent d'une latitude plus grande en terme de liberté d'expression*

*Cette plainte de pratique déloyale a permis au Conseil d'approfondir les règles régissant les déclarations publiques des représentants syndicaux. Souscrivant à la position prise par le panel saisi de l'affaire Samson (décision no 654), le Conseil est allé encore plus loin en déclarant que les déclarations publiques faites en période de grève recevaient une sorte d'immunité. Le Conseil a décidé que ces déclarations constituaient une forme de participation à une grève légale et que le fait qu'elles soient dommageable à l'employeur ne suffisait pas à justifier une sanction disciplinaire.*

*Nicole Fugère, plaignante, et Québécoir/Air Québec, Montréal (Québec), employeur.*

*Dossier du Conseil 745-2723, décision du 30 octobre 1987 (no 659); Panel du Conseil: Me Serge Brault, Vice-président, Victor E. Gannon et Linda M. Parsons, Membres, Motifs rédigés par Me Serge Brault.*

## FAITS SAILLANTS

Nicole Fugère, agent de bord et dirigeante de la section 1981 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIM) a été congédiée à la suite des déclarations publiques faites à la presse par lesquelles elle dénonçait l'aspect non sécuritaire des opérations de Québécoir. Essentiellement, Québécoir a reproché à Mme Fugère d'avoir contrevenu à la politique de la compagnie relative aux règles d'éthique et de bonne conduite en tenant publiquement des propos diffamatoires à son endroit. Dans une plainte de pratique déloyale portée devant le Conseil, Mme Fugère a invoqué que son employeur avait violé les sous-alinéas 184(3)a)(i) et 184(3)a)(vi) du *Code*<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le sous-alinéa 184(3)a)(i) et 184(3)a)(vi) prévoient que: «Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

a) refuser d'embaucher ou de continuer à employer ou suspendre, transférer, mettre à pied, ni autrement prendre contre une personne des mesures discriminatoires en ce qui concerne un emploi, le salaire ou autres conditions d'emploi, ni intimider, menacer ou prendre d'autres mesures disciplinaires à l'encontre d'une personne, parce que cette personne

(i) est ou se propose de devenir, ou cherche à inciter une autre personne à devenir un membre, dirigeant ou délégué d'un syndicat ou collabore au développement, à la formation ou à l'administration d'un syndicat.

\*\*\*

(vi) a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente Partie ou exercé un droit quelconque en vertu de cette dernière;»

En réponse à la plainte, Québecair a prétendu que le congédiement de Mme Fugère n'avait rien à voir avec le statut syndical de cette dernière, ni avec la grève des agents de bord déclenchée la veille.

La preuve a révélé que le président de la section 1981 de l'AIM, M. Lemelin, avait également critiqué publiquement Québecair au sujet de la sécurité, mais qu'il n'avait pas fait l'objet de mesures disciplinaires.

## QUESTIONS TRAITÉES

Les déclarations publiques de Mme Fugère sont-elles couvertes par la définition de «grève» et dans l'affirmative, sont-elles protégées en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(vi) ou sont-elles sujettes à certaines limites sanctionnables par l'employeur?

## PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil a d'abord rappelé les principes dégagés par sa jurisprudence concernant la protection que confère aux travailleurs le sous-alinéa 184(3)a)(vi) du *Code* et en particulier par *Graham Cable TV/FM*<sup>2</sup>.

Dans cette affaire, le Conseil devait déterminer si les activités perturbatrices des employés relativement à leur travail et exercées au moment où leur droit de grève était acquis tombaient sous la définition de «grève»<sup>3</sup>. Rappelant l'interprétation large qu'il avait donnée dans le passé à la notion de «grève» dans le contexte de déclaration de grève illégale, le Conseil a conclu que telle interprétation devait nécessairement s'appliquer dans le contexte de pratiques déloyales tout en précisant toutefois que la protection offerte par le sous-alinéa 184(3)a)(vi) ne s'étendait pas à toute activité concertée des employés relativement à leur travail:

*... il va sans dire que, aussi étendue que soit la protection accordée par le Code, elle ne saurait servir pour couvrir les activités criminelles ou d'autres actes illégaux.*<sup>4</sup>

Le Conseil, bien qu'il n'ait pas défini les «actes illégaux», a conclu que les activités perturbatrices des employés de *Graham Cable TV/FM* étaient protégées par le sous-alinéa 184(3)a)(vi) au motif que:

*... Perturber les activités normales d'un employeur est l'essentiel d'une grève, et pourvu que les employés participent à des activités de grève légale, leur employeur ne peut prendre contre eux aucune des mesures qui sont indiquées dans le sous-alinéa 184(3)a)(vi).*<sup>5</sup>

2 (1985), 62 di 136; 85 CLLC 16,058 (CCRT no 529).

3 Le paragraphe 107(1) du *Code* définit le terme «grève» comme comprenant:

- a) un arrêt de travail ou un refus de travailler ou de continuer de travailler, de la part des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence, et
- b) un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail, lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement.

4 *Graham Cable TV/FM, supra*, note 2, pages 149; et 14,389-14,390.

5 *Ibid.*, page 150; et 14,390.

Dans une autre affaire plus récente, *Rogers Cable TV (British Columbia) Ltd.*,<sup>6</sup> le Conseil a précisé que toute action posée par un gréviste ne bénéficiait pas d'une immunité absolue et a approuvé les limites posées dans *Graham Cable TV/FM*, soit que seuls les gestes criminels ou illégaux sont susceptibles d'être sanctionnés par un employeur.

En l'espèce, tout en souscrivant à ces deux points de vue, le Conseil a précisé davantage les limites de la protection offerte par l'article 184(3)a)(vi) aux actions posées par un gréviste:

*Or, il y est dit que les seuls gestes susceptibles d'être l'objet de sanctions par un employeur seront les gestes criminels ou illégaux. Il s'agira donc de circonstances toutes spéciales qui débordent la simple insubordination ou la déloyauté. Tout cela démontre à quel point un employé en conflit, tout en demeurant un employé, voit son lien d'emploi se faire plus distant et moins contraignant.*<sup>7</sup>

(l'italique est de nous)

Puis, analysant la décision no 654 rendue par un autre panel dans *Samson et Société canadienne des postes*,<sup>8</sup> le Conseil a constaté que les déclarations publiques dans cette affaire avaient été faites en dehors d'une situation de grève légale. Comme en l'espèce les déclarations publiques de Mme Fugère ont été faites à l'occasion d'une grève, le Conseil a décidé de soumettre ces déclarations publiques au test dégagé dans *Graham Cable TV/FM*, et *Rogers Cable (B.C.) Ltd.*, à savoir, s'agit-il d'un geste criminel ou autrement illégal, plutôt qu'au test dégagé dans *Société canadienne des postes*, à savoir l'intention de nuire ou la témérité:

*Il faut bien voir que la grève a précisément pour objet, tout comme le lock-out, de livrer une guerre économique à l'autre partie et donc fatalement de lui nuire. Aussi, le caractère délibérément nuisible d'une déclaration ne saurait suffire à justifier une sanction par un employeur.*

*Cela ne veut évidemment pas dire que des sanctions civiles n'existent pas ailleurs. Cependant, il nous paraît contraire à l'esprit du Code et mauvais pour le règlement négocié des conflits de travail, que l'on permette que des employés soient pénalisés en raison de propos intempestifs tenus publiquement à l'occasion d'une grève légale.*<sup>9</sup>

(L'italique est de nous)

Qualifiant le recours au média «d'extension dans le temps et dans l'espace des pancartes que l'on porte sur les lignes de piquetage»,<sup>10</sup> le Conseil a déclaré que les déclarations de Mme Fugère à la presse constituaient une forme de participation à une grève légale tout comme une forme de participation à l'administration et au développement du syndicat<sup>11</sup>. Comme la preuve démontrait que ces déclarations publiques de Mme Fugère étaient la cause immédiate de son congédiement, le Conseil a conclu que le geste de Québécois violait le sous-alinéa 184(3)a)(vi) du *Code*.

6 (1987), décision du CCRT no 616, non encore rapportée.

7 Décision originale, page 18.

8 (1987), décision du CCRT no 654, non encore rapportée.

9 Décision originale, page 21.

10 *Ibid.*, page 22.

11 *Ibid.*, page 23.

Rappelant enfin que le président du syndicat avait tenu des propos analogues à ceux de Mme Fugère, mais que cette dernière avait seule fait l'objet d'une mesure disciplinaire, le Conseil a conclu que Québécois avait également contrevenu au sous-alinéa 184(3)a)(i) en ce que son geste «n'était pas exempt d'un dessein anti-syndical, ni de discrimination»<sup>12</sup>.

## DÉCISION

Le Conseil a accueilli la plainte de pratique déloyale et annulé le congédiement de Mme Fugère avec pleine compensation pour toute perte subie en raison de son congédiement.

<sup>12</sup> *Ibid.*

## **The Current Industrial Relations Scene in Canada**

**1987 Edition**

**Pradeep Kumar, Mary Lou Coates and David Arrowsmith**

X - 662 pp. — \$100.00

For fourteen years the Current Industrial Relations Scene has provided a unique service to the Canadian industrial relations community by bringing together a wide variety of recent reference material and providing an insightful analysis of emerging issues.

Reflecting a new format, this volume has been divided into four parts: an executive summary analyzing emerging industrial relations trends and patterns; a collection of reference tables, including technical notes on data sources; an extensive bibliography of information and data sources; and abstracts from recent industrial relations literature.

The inclusion of an executive summary at the beginning of this volume is intended to enhance the usefulness of this publication by providing the reader with an overview of the complex environment in which the Canadian industrial relations system now operates.

**Industrial Relations Centre**  
Queen's University  
Kingston, Ontario  
K7L 3N6

ISBN 0-88886-178-8  
ISSN 0318-952X