

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Véronique L. Marleau

Volume 44, Number 2, 1989

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050501ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050501ar>

[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

Marleau, V. L. (1989). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 44(2), 448–462.
<https://doi.org/10.7202/050501ar>

Article abstract

Saisi de cinq requêtes complexes impliquant un groupe important de professionnels, le Conseil canadien des relations du travail (le Conseil) a pour la première fois effectué une étude exhaustive des dispositions du Code canadien du travail (le Code) qui traitent du statut des professionnels dans la détermination des unités de négociation. Après avoir abordé toutes les difficultés suscitées par l'application de ces dispositions, le Conseil adopte une interprétation restrictive de la notion de «professionnel au sens du Code».

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Statut des professionnels dans la détermination des unités de négociation

Saisi de cinq requêtes complexes impliquant un groupe important de professionnels,¹ le Conseil canadien des relations du travail (le Conseil) a pour la première fois effectué une étude exhaustive des dispositions du Code canadien du travail (le Code)² qui traitent du statut des professionnels dans la détermination des unités de négociation. Après avoir abordé toutes les difficultés suscitées par l'application de ces dispositions, le Conseil adopte une interprétation restrictive de la notion de «professionnel au sens du Code».

Le Syndicat canadien des télécommunications transmarines (le SCTT), requérant et Téléglobe Canada, employeur, et autres.

Dossiers du Conseil: 530-682, 555-1705, 555-1707, 555-1713 et 555-1843, décision du 22 décembre 1988 (No 720); panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., MM. Lorne E. Shaffer et Victor E. Gannon, membres.

* Cette chronique a été rédigée par Véronique L. MARLEAU, avocate, conseillère juridique auprès du Président du Conseil canadien des relations du travail.

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

1 Ces requêtes faisaient suite à la décision du Conseil du 17 juillet 1979, révisant le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat canadien des télécommunications transmarines (le SCTT) pour une unité regroupant des employés de Téléglobe Canada. Voir *Syndicat canadien des télécommunications transmarines et Téléglobe Canada et al.* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86 et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (décision du CCRT no 198), ci-après «Téléglobe Canada No 1»; voir également Luc Martineau «Décisions rendues par le Conseil canadien du travail — Employés ajoutés à une unité de négociation existante» — *Relations industrielles*, vol. 34, no 4 (1979) à la page 813.

2 Il s'agit de l'article 125 du *Code* et de la définition du terme «professionnel» contenue à l'article 107 du *Code*. Ces dispositions sont aujourd'hui les articles 27 et 3 du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2. En effet, suite à l'entrée en vigueur des *Lois refondues du Canada*, (1985) le 12 décembre 1988, la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I du *Code* et toute la numérotation a été changée.

Comme la décision analysés dans la présente chronique réfère à l'ancienne numérotation, c'est celle-ci qui a été utilisée pour les fins de ce texte. Cependant des renvois à la nouvelle numérotation ont été effectués sous forme de notes.

FAITS SAILLANTS

Le 17 juillet 1979,³ le Conseil émettait une ordonnance par laquelle il révisait le certificat d'accréditation détenu par le SCTT pour remplacer la définition énumérative de l'unité de négociation regroupant divers groupes d'employés de Téléglobe Canada par une formulation plus universelle respectant néanmoins la portée originale du certificat détenu par le SCTT. Dans ses motifs, le Conseil expliquait:

Le Conseil en est venu à la conclusion que seuls les professionnels oeuvrant dans les fonctions techniques rattachées à la conceptualisation, la planification, la mise en place, l'opération, et l'entretien technique des équipements de l'employeur, sans que l'on ait besoin de mettre à profit leurs connaissances académiques, seront ajoutés à l'unité de négociation existante. Les professionnels de quelque discipline qu'ils soient, exerçant leur profession dans leur tâche seront donc exclus.⁴

Le certificat d'accréditation amendé devait désormais se lire:

tous les employés de Téléglobe Canada au Canada, assignés à la conceptualisation, la planification, la mise en service, l'opération, l'entretien et les réparations techniques des équipements, à l'exception des employés professionnels tels que définis dans le Code, des employés qui participent à la direction, et des employés couverts par d'autres ordonnances d'accréditation émanées du Conseil canadien des relations du travail, mais incluant tous les employés de l'employeur au Canada, assignés à des tâches d'entretien ménager.
(l'italique est de nous)⁵

Les parties étant incapables de s'entendre sur la portée du certificat et sur le sens de la décision du Conseil, le SCTT déposait le 30 mars 1981 une requête en révision demandant au Conseil de clarifier et/ou même modifier si nécessaire son unité de négociation.

Le désaccord des parties était particulièrement profond en raison de l'interprétation à donner à la notion de «professionnel au sens du Code». Le certificat d'accréditation détenu par le SCTT excluait nommément les «employés professionnels tels que définis dans le Code...». Or, selon les prétentions de Téléglobe Canada, tous les professionnels à son emploi l'étaient vraiment au sens du Code de même que tous ceux que cette société percevait comme étant admissibles à une profession ou comme étant des équivalents de professionnels. Ces employés devaient donc être exclus de l'unité de SCTT. D'après le SCTT, cette interprétation était indûment restrictive de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation tel qu'amendé par le Conseil dans sa décision du 17 juillet 1979.

Vu la controverse entourant l'application de sa décision, le Conseil demandait à ses agents d'afficher, du 10 au 18 décembre 1981, dans les locaux de l'employeur, un avis invitant les employés à réagir ou encore à intervenir, accompagné d'une note explicative et d'une liste de postes contestés.

3 Voir *Téléglobe Canada No 1*, supra, note 1.

4 Décision originale, page 11.

5 *Id.*, pages 3, 4.

Subséquentement, soit le 24 décembre 1981, le Conseil recevait une requête en accréditation d'une association désignée «Association des employés techniques et professionnels en télécommunications de Téléglobe Canada» (l'AETPTTC) qui visait à représenter le groupe suivant d'employés:

*All employees of Teleglobe Canada who are engaged in Commercial, Administrative and Traffic related activities including without restricting the Generality of the foregoing description, non-professional engineering, operational planning and control, procurement, policies and planning, marketing, financial analysis, off-line programs, linguistic services and public relations, with the exception of professional employees as defined by the Code including without restricting the Generality of the foregoing terms, chartered Accountants, chartered General Accountants, Engineers, Architects, lawyers, doctors, nurses, Industrial Relations Counsellors and persons who perform management functions.*⁶

Le 29 décembre 1981, le SCTT déposait également une requête en accréditation. La lettre accompagnant la requête expliquait en ces termes la position du SCTT:

*Le Syndicat entend maintenir sa demande en révision de la décision du Conseil rendue le 17 juillet 1979. Advenant que ladite requête ne puisse permettre au Syndicat d'obtenir une accréditation pour l'unité telle que définie dans le cadre dudit dossier, nous présentons au Conseil une requête formelle en accréditation pour être reconnu comme agent négociateur de ladite unité.*⁷

Le 21 janvier 1982, le Syndicat des travailleurs en communications du Canada, section locale 1653 (le STCC) déposait à son tour une requête en accréditation. Le STCC détenait déjà un certificat d'accréditation datant de 1978 pour une unité regroupant les commis et les employés de bureau de Téléglobe Canada.

La demande en accréditation du STCC visait à obtenir une ordonnance du Conseil pour être reconnu à titre d'agent négociateur de:

tous les employés de Téléglobe Canada assignés à des fonctions cléricales et administratives à l'exclusion de ceux couverts par d'autres ordonnances du Conseil canadien des relations du travail.
(l'italique noir est de nous)⁸

Après la nouvelle enquête ordonnée par le Conseil en raison de l'empiètement de l'aire des requêtes les unes sur les autres, le Conseil avisait les parties qu'il joindrait aux fins de disposition la requête en révision du SCTT et les trois requêtes en accréditation de l'AETPTTC, du SCTT et du STCC.

Le 25 novembre 1982, l'AETPTTC⁹ amendait sa requête en accréditation afin de biffer l'exclusion des professionnels dans la description de l'unité de négociation.

⁶ *Id.*, pages 20, 21.

⁷ *Id.*, page 22.

⁸ *Id.*, pages 22, 23.

⁹ L'AETPTTC avait déposé la requête amendée sous le nom de «l'Association des employés techniques et professionnels de Téléglobe». À cet égard, mentionnons que l'enquête du Conseil sur le statut d'association au sens du Code de l'AETPTTC n'a pas révélé s'il s'agissait d'un nouveau syndicat ou simplement d'un changement de nom.

Le 17 décembre 1982, les procureurs de l'AETPTTC se désistaient par écrit de leur requête en accréditation du 24 décembre 1981, amendée le 25 novembre 1982. Le même jour, ils déposaient, au nom de l'Association, une autre requête en accréditation.

QUESTIONS TRAITÉES

- 1) Les requêtes déposées étaient-elles recevables puisque:
 - a) respectant les délais prévus pour leur dépôt selon les circonstances énoncées à l'article 124 du *Code*;¹⁰
 - b) appuyées par la majorité requise au paragraphe 126 c) du *Code*;¹¹

¹⁰ Maintenant l'article 24 le quel énonce:

«24. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée:

- a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;
- b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;
- c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois d'application de la convention;
- d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement:
 - i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,
 - ii) après le début des trois derniers mois d'application.

(3) La demande d'accréditation ne peut, sans le consentement du Conseil, être présentée au cours des six premiers mois d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie et touchant des employés faisant partie de l'unité en cause.

(4) Après notification de la demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique, selon le cas:

- a) jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil;
- b) jusqu'à l'expiration des trente jours suivant l'accréditation du syndicat.»

¹¹ Maintenant l'article 28 c):

«28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.»

- 2) Quelle devait être l'interprétation à donner aux dispositions du *Code* traitant des professionnels aux fins de déterminer les unités appropriées en vertu du paragraphe 126 b) du *Code*?¹²

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

1) RECEVABILITÉ DES REQUÊTES

a) Époque de la demande

Le Conseil a appliqué les exigences de l'article 124 aux requêtes déposées en l'espèce,¹³ exception faite toutefois de la demande d'amendement de l'AETPTTC de novembre 1982 et de la requête du 17 décembre 1982 de cette même association, et il a constaté que ces trois requêtes avaient été déposées dans les délais prévus au *Code* et qu'elles étaient par conséquent recevables.

En ce qui concerne le retrait subséquent de la requête amendée et la requête du 17 décembre 1982, il suffit de mentionner que le Conseil a refusé de permettre le retrait de celle-ci jugeant que l'association avait cherché à abuser des dispositions du *Code* en matière d'accréditation. La nouvelle requête en accréditation était par conséquent irrecevable puisqu'elle ne respectait pas les règles touchant les périodes précises pendant lesquelles un syndicat peut déposer une requête en accréditation:¹⁵

*[U]ne association ne peut pas impunément faire des requêtes en accréditation à répétition ou se permettre de modifier la portée intentionnelle de ses requêtes en utilisant les données de l'enquête du Conseil et les informations fournies par l'employeur.*¹⁶

b) Caractère majoritaire du syndicat

En vertu de l'article 126 du *Code*,¹⁴ le Conseil devait notamment, sur réception de requêtes en accréditation, être convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, la majorité des employés de l'unité désirait que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

Requêtes de l'AETPTTC

Requête originale

¹² Maintenant l'article 28 b) lequel énonce:

«28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;»

¹³ Le nouvel article 24 du *Code*. En ce qui a trait à la requête en révision du SCTT, rappelons qu'une telle requête peut être présentée en tout temps. Voir à cet égard *Téleglobe Canada No 1, supra*, note 1.

¹⁴ Le nouvel article 28 du *Code*.

¹⁵ Voir l'article 24 du *Code*.

¹⁶ Décision originale, page 89.

Tenant compte des intentions de l'AETPTTC sur la portée de l'unité originale visée, de l'enquête du Conseil et des représentations de Téléglobe Canada quant aux postes à inclure, le Conseil a déclaré que l'AETPTTC n'avait pas le caractère majoritaire requis en date du 24 décembre 1981, date du dépôt de la requête initiale de cette association.

Requête amendée

Après avoir noté que la requête amendée de l'AETPTTC de novembre 1982 visait une unité de négociation dont la portée intentionnelle était tout autre, (l'unité proposée visait maintenant à incorporer les professionnels), le Conseil a constaté que la requête amendée n'était pas non plus appuyée de la majorité requise.

ii) Requête du STCC

La portée intentionnelle du certificat original du STCC était le regroupement d'employés affectés à des fonctions reliées au travail de bureau.

L'unité proposée dans la requête du STCC du 21 janvier 1982 visait à inclure les *employés affectés à des fonctions administratives*.

Le SCTT proposait donc une toute nouvelle unité, comportant une différente portée intentionnelle et représentant un nombre plus élevé d'employés. La majorité dans la nouvelle unité visée devait par conséquent être démontrée.

Après enquête et étude de la preuve, le Conseil a constaté que le SCTT était majoritaire à la date de la requête en accréditation «et ceci en tenant compte de tous les scénarios les plus défavorables au requérant à l'égard du contenu de la nouvelle unité».¹⁷

iii) Requêtes du SCTT

Dans le cas des requêtes du SCTT, le Conseil a également constaté après l'étude de la preuve et de l'enquête, «que ce syndicat détenait le caractère majoritaire lors du dépôt de la requête en révision, et également lors du dépôt de sa requête en accréditation»¹⁸.

2) DÉTERMINATION DU CARACTÈRE APPROPRIÉ DES UNITÉS PROPOSÉES

Dans le cadre de son examen du caractère approprié des unités proposées, le Conseil a d'abord effectué une analyse approfondie des caractéristiques de la composition du personnel de Téléglobe Canada en fonction de l'évolution de cette entreprise, et notamment, de son adaptation à la nouvelle technologie:

[L]es deux premiers syndicats apparus chez Téléglobe étaient pour l'un, un syndicat de «cols bleus» où l'on retrouvait des techniciens et d'autres employés, et pour d'autre, un syndicat de «cols blancs» où l'on ne retrouvait, du moins au début, que des employés de bureau. Mais, il y avait également d'autres types d'employés chez Téléglobe à cette époque. Entre autres, il y avait des ingénieurs diplômés et avec le développement de l'ingénierie en télécommunication, des techniciens ou employés techniques de toutes sortes dont ceux qu'a fait arriver avec elle la technologie moderne. L'informatique et les

¹⁷ *Id.*, page 36.

¹⁸ *Ibid.*

écrans cathodiques sont ensuite apparus au niveau de plusieurs rouages administratifs produisant l'arrivée d'un autre groupe de techniciens ou employés techniques. Et sans doute, avec les appareils de traitement de textes, on retrouve maintenant des techniciens ou employés techniques même au niveau du groupe des employés de bureau.¹⁹

a) Techniciens

À l'égard de la composante «technique» du personnel de Téléglobe Canada, le Conseil a tâché de définir ce qu'était un «technicien» par opposition à un employé technique, concluant pour finir ne pouvoir distinguer entre ces deux types d'employés. Il a expliqué que ces employés se retrouvaient en nombre 1982 un peu partout dans les services de l'entreprise:

Ainsi, la preuve a démontré au Conseil que chez Téléglobe, en novembre 1982, on retrouvait des techniciens un peu partout dans les services de l'entreprise. Elle a aussi démontré qu'on en retrouvait dans l'unité de négociation SCTT et que ce syndicat prétendait que son certificat en visait un nombre additionnel dans la catégorie des TP. Par ailleurs, s'il y avait peu de techniciens dans l'unité de négociation (de bureau) STCC avant sa nouvelle requête en accréditation, il ne fait aucun doute que plusieurs étaient visés par la portée intentionnelle de la nouvelle unité proposée par ce syndicat, et ce, dans les postes administratifs. Quant à l'AETPTTC, elle ne cherchait par sa requête originale qu'à représenter les employés classifiés TP par l'employeur. Cependant, en excluant nommément les professionnels, elle proposait en réalité une unité de techniciens incluant des techniciens déjà représentés par le SCTT ou recherché par lui et d'autres visés par le STCC. Les trois requêtes se recoupaient à plusieurs endroits.²⁰

b) Professionnels

Abordant ensuite l'étude de la composante «professionnelle», le Conseil a noté que l'évaluation de celle-ci au niveau de la détermination de la portée intentionnelle des unités proposées était problématique pour deux raisons.

D'abord, la proportion de professionnels salariés par rapport au total du personnel est plus élevée chez Téléglobe Canada que dans la majorité des autres entreprises. Ensuite, la portée des dispositions du Code traitant des professionnels est particulièrement ambiguë.

i) Historique des dispositions du Code touchant les professionnels

Dans une démarche visant à situer les professionnels dans la détermination des unités de négociation en vertu du Code, le Conseil a entrepris l'examen de la législation fédérale et provinciale en matière de négociation collective pour mieux comprendre l'intention du législateur vis-à-vis la question de l'accréditation des professionnels.

Ainsi, la législation fédérale de 1944²¹ visant la réglementation des relations industrielles n'accordait aucun statut particulier aux professionnels salariés dans la

¹⁹ *Id*, page 53.

²⁰ *Id*, page 54.

²¹ Décret du Conseil CP-1003.

détermination des unités de négociation. Celle de 1952²² adoptée sous la pression des associations professionnelles excluait de son application les membres des professions dites libérales ou traditionnelles.

En 1968, le Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail²³ recommandait que la législation fédérale en matière de relations de travail soit étendue aux employés membres de professions décernant des permis de pratique et que ce faisant, on ne crée aucun statut particulier pour le professionnel salarié désireux d'opter pour le régime de la négociation collective.

En 1972, la Partie V du *Code canadien du travail*²⁴ était adoptée et, au chapitre des professionnels, seulement deux des recommandations de l'Équipe spécialisée étaient retenues:

- 1) le retour à l'accès à la négociation collective par les professionnels;
- 2) la dévolution au Conseil de la discrétion de déterminer du caractère approprié d'une unité de négociation groupant ou comprenant des professionnels.

Cette législation était, selon le Conseil, le résultat des multiples interventions et pressions provenant principalement de quatre sources: les associations professionnelles traditionnelles, les nouvelles associations professionnelles, les grandes entreprises et les syndicats regroupant les employés dont les fonctions gravitent autour de celles occupées par les professionnels.

Quant aux juridictions provinciales, le Conseil constatait l'existence de trois tendances législatives en 1982, début 1983.

Ainsi, au Québec²⁵ et en Saskatchewan,²⁶ les textes législatifs ne faisaient aucun état particulier des professionnels.

À l'opposé, les législateurs de l'Île-du-Prince-Édouard,²⁷ la Nouvelle-Écosse,²⁸ l'Alberta²⁹ et de l'Ontario³⁰ avaient exclu entièrement les membres des professions traditionnelles de la négociation collective. (En Ontario, cependant, les ingénieurs avaient accès depuis 1970 à l'accréditation selon certains critères).

22 *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.C.R. 1952, c. 152.

23 Voir *Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail*, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968 (Présidence: H.D. Woods), page 154.

24 S.R.C. 1970, c. L-1, modifiée par 1972, c. 18.

25 *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27.

26 *The Trade Union Act*, R.S.S. 1978, c. T-17.

27 *Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, alinéa 7(1)h) et paragraphe 7.1a).

28 *Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, alinéa 1(1)k).

29 *Labour Relations Act*, R.S.A. 1980, c. L-1.1, alinéa 1(1)k).

30 *Loi sur les relations de travail*, L.R.O. 1980, c. 228, paragraphe 1(n) et article 6.

Au centre du spectre se trouvaient la Colombie-Britannique,³¹ Terre-Neuve,³² le Manitoba,³³ le Nouveau-Brunswick³⁴ et le fédéral³⁵ où l'on retrouvait généralement une définition du terme professionnel laquelle précisait le contenu des tâches effectuées par ce dernier ainsi qu'une appartenance à une association professionnelle.

Comme le résumait le Conseil:

Sauf pour le fédéral, la règle dans chacune de ces juridictions est que des accréditations séparées pour chaque profession sont privilégiées à moins que les membres eux-mêmes en décident autrement. Le fédéral est unique en ce que, bien que le texte du Code établisse une forte présomption en faveur d'une unité séparée, il laisse quand même la détermination ultime au Conseil dans l'appréciation qu'il doit toujours faire du caractère approprié. Le désir du groupe des professionnels n'a pas à être recherché.³⁶

Concluant sur la latitude mitigée qui lui avait été dévolue par le législateur fédéral dans le cas des professionnels, le Conseil a indiqué, à titre d'exemple, que la présomption favorisant des unités distinctes pour les professionnels le privait en partie de la possibilité de faire jouer ses propres critères de communauté d'intérêts dans la détermination qu'il fait du caractère approprié d'une unité de négociation.

ii) Analyse des dispositions du Code traitant des professionnels

Afin de déterminer la portée des dispositions du *Code* relatives aux professionnels, le Conseil a examiné sa jurisprudence antérieure sur la question³⁷. Il a constaté qu'en plus d'être fort mince, elle ne faisait pas une analyse poussée de l'article 107 et du paragraphe 125(3) du *Code* laquelle était nécessaire pour disposer des présentes requêtes.

Procédant donc à cette analyse, le Conseil s'est d'abord penché sur le libellé de la définition de professionnel de l'article 107 du *Code*.

³¹ *Industrial Relations Act*, R.S.B.C. 1979, c. 212.

³² *The Labour Relations Act*, 1977, S.N. 1977, c. 64, alinéa 2(1)m) et paragraphes 39(1) et (2).

³³ *Labour Relations Act*, S.M. 1972, c. 75.

³⁴ *Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. I-4.

³⁵ Voir les articles 107 et 125 de l'ancien *Code canadien du travail*.

³⁶ Décision originale, page 67.

³⁷ Voir *L'Association des ingénieurs de Bell Canada et Bell Canada*, (1976) 19 di 117; [1976] Can LRBR 345; et 76 CLLC 16,016 (décision du CCRT no 62).

L'article 107 du Code

Cet article comporte la définition suivante du «professionnel»:³⁸

«professionnel» désigne un employé

a) qui, dans le cadre de son emploi, est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université ou une autre institution du même genre, et

b) qui est membre ou admissible à devenir membre d'un organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres.

D'après cette définition, le professionnel doit être un employé salarié, devant se servir de ses connaissances spécialisées à cause du contenu des tâches à accomplir. Il ne suffit donc pas de détenir un diplôme universitaire.

Le premier alinéa du texte définissant le professionnel au sens du *Code* présente pour le Conseil trois difficultés:

- 1) jusqu'à quel point la personne doit-elle être «engagée dans le cadre de son emploi» dans la «mise en application de connaissances spéciales»?
- 2) quelle est la portée du mot «habituellement» dans l'expression «connaissances spéciales habituellement acquises»?
- 3) qu'est-ce qu'une «institution du même genre» comparativement à une université?

Le second alinéa de la définition comporte également des ambiguïtés. Ainsi, le terme «admissible» de l'expression «qui est membre ou admissible à devenir membre d'un organisme professionnel» doit-il être interprété comme exigeant d'une personne qu'elle remplisse toutes les conditions requises pour être membre sauf la licence professionnelle?

Enfin, ces deux alinéas sont joints par la conjonction «et» qui implique qu'il faut remplir les deux conditions pour être un professionnel.

³⁸ Au nouvel article 3 du *Code*, la définition de «professionnel» est devenue: «membre de profession libérale» Employé qui:

a) d'une part, dans le cadre de son emploi, utilise un savoir spécialisé normalement acquis après des études menant à un diplôme universitaire ou délivré par un établissement du même genre;

b) d'autre part, est membre ou a qualité pour être membre d'une organisation professionnelle habilitée par la loi à définir les conditions d'admission en son sein.»

Il est à noter que la *Loi visant à donner effet aux lois révisées du Canada* (1985), S.C. 1987, c. 48 prévoit à son article 4 que:

«Les lois révisées ne sont pas censées être de droit nouveau; dans leur interprétation et leur application, elles constituent une refonte du droit contenu dans les lois abrogées par l'article 3 et auxquelles elles se substituent.»

Cette nouvelle formulation de la définition de professionnel au sens du *Code* doit donc être envisagée en fonction de la note explicative insérée au volume «Appendices» des *Lois révisées du Canada* (1985) qui précise que les modifications apportées aux versions françaises des lois fédérales constituent simplement une amélioration de ces textes suite à la révision linguistique et terminologique dont ils ont fait l'objet.

Le paragraphe 125(3) du Code

Le paragraphe 125(3) du Code énonce:³⁹

Lorsqu'un syndicat demande, en vertu de l'article 124, son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité groupant ou comprenant des professionnels, le Conseil, sous réserve du paragraphe (2),

a) doit décider que l'unité habile à négocier collectivement est une unité groupant exclusivement des professionnels à moins qu'une telle unité ne soit pas pour d'autres raisons habile à négocier collectivement;

b) peut décider que des professionnels appartenant à plus d'une profession soient inclus dans l'unité; et

c) peut décider que des personnes exerçant les fonctions d'un professionnel mais auxquelles il manque les qualités requises d'un professionnel soient incluses dans l'unité,

L'expression «le Conseil, doit décider que l'unité habile à négocier collectivement est une unité groupant exclusivement des professionnels...» de l'alinéa 125(3)a)⁴⁰ traduit une préférence indiscutable du législateur pour des unités de professionnels distinctes.

Cette préférence est par ailleurs confirmée par l'alinéa 125(3)b)⁴¹ qui redonne au Conseil sa discrétion s'il s'agit de regrouper les membres de plus d'une profession: Le Conseil «*peut décider...*».

À l'alinéa 125(3)c),⁴² le Conseil dispose également d'une discrétion relativement à l'inclusion de personnes qui exercent des fonctions d'un professionnel mais auxquelles il manque les qualités requises d'un professionnel: Le Conseil «*peut décider...*».

À cet égard, le Conseil a bien souligné les difficultés que suscitaient l'application de cette disposition:

Mais qu'est-ce qu'une personne qui exerce les fonctions d'un professionnel mais à laquelle il manque les qualités (en anglais: qualifications) d'un professionnel? Est-ce que les mots «fonctions d'un professionnel» équivalent à «dans le cadre de son emploi» à l'article 107 ou ajoute-t-on une autre dimension? Les mots «qualités d'un professionnel» ajoutent-ils une autre dimension aux mots

³⁹ Le nouvel article 27 énonce pour sa part à ses paragraphes 3 et 4:

«27. (3) Si l'unité proposée par le syndicat regroupe ou comprend des membres de profession libérale, le Conseil doit, sous réserve des paragraphes (2) et (4), déterminer que l'unité habile à négocier collectivement est celle qui ne regroupe que des membres de profession libérale, sauf si l'unité n'est pas par ailleurs habile à négocier collectivement.

(4) Dans sa détermination, dans le cadre du paragraphe (3), de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut incorporer dans l'unité:

a) des membres de professions libérales différentes;
b) des employés qui, sans en avoir les qualifications, exercent les fonctions d'un membre de profession libérale.»

⁴⁰ Le nouveau paragraphe 27(3).

⁴¹ 27(4)a)

⁴² 27(4)b)

«engagés dans la mise en application de connaissances spéciales» à l'article 107. Ou se réfère-t-on avec des termes différents aux deux conditions a) et b) que l'on retrouve à l'article 107 pour acquérir le statut de professionnel? Et cette personne à l'alinéa c) doit-elle exercer toutes les fonctions d'un professionnel, une partie de ces fonctions, la majorité de ces fonctions? Une comparaison des textes français et anglais semble indiquer qu'il faut qu'elle exerce toutes les fonctions. En effet, en anglais on lit «...performing the functions...» vis-à-vis du texte français «...exerçant les fonctions...». Et pourtant, cette interprétation semblerait, en restreignant les conditions pour ajouter des personnes à une unité de professionnels, aller à l'encontre de l'intention générale du paragraphe 125(3)⁴³.

iii) Interprétation donnée par le Conseil à ces dispositions

Pour donner aux dispositions analysées «un sens susceptible de respecter la volonté du Parlement tout en permettant une administration rationnelle des relations ouvrières fondées par ces dispositions,⁴⁴ le Conseil a adopté les principes d'interprétation suivants:

- 1) Il doit «privilégier une unité composée de professionnels d'une même discipline lorsqu'une requête de cette nature est prescrite, à moins qu'une telle unité ne soit pas pour d'autres raisons habile à négocier collectivement».⁴⁵
- 2) Le mot «admissible» doit être interprété de façon restrictive et toutes les exigences requises en matière d'études et autres doivent être satisfaites:

*Autrement, la personne ne peut être engagée dans la mise en application de toutes les connaissances spéciales qui la qualifient pour être un professionnel*⁴⁶

L'employé voulant être inclus dans une unité de professionnels ou voulant être exclu d'une autre unité qui cherche à l'inclure a le fardeau de prouver son admissibilité dans le sens strict et selon les qualités requises des membres d'un organisme professionnel autorisé par une loi à les définir.

- 3) Le choix des termes «dans le cadre de son emploi» («in the course of his employment») semble écarter la nécessité que la personne soit engagée entièrement et en tout temps dans la mise en application de connaissances spéciales. La norme doit quand même être élevée. La prépondérance du temps à l'emploi doit être ainsi engagée.

Les mots «engagé dans la mise en application» exigent cependant «que le contenu même des tâches soit relié intimement et d'une façon substantielle à des connaissances spéciales».⁴⁷

- 4) Dans l'expression «connaissances spéciales habituellement acquises» («ordinarily») le mot «habituellement» constitue la règle, mais ouvre la porte à des exceptions».⁴⁸

43 Décision originale, pages 73, 74.

44 *Id.*, page 91.

45 *Ibid.*

46 *Id.*, page 92.

47 *Id.*, page 93.

48 *Ibid.*

L'exception principale envisagée serait le cas de personnes qui sans être détentrices d'un diplôme universitaire pourraient être considérées comme des professionnels en raison de longs états de service dans des tâches impliquant la mise en application de connaissances spéciales.

D'après le Conseil, il pourrait s'agir de personnes visées par l'alinéa c) du paragraphe 125(3) du Code. Or, dans un tel cas, le libellé de cet alinéa («peut») semble restreindre considérablement le champ de la discrétion du Conseil.

Il s'agit de personnes exerçant toutes les fonctions d'un professionnel mais auxquelles il manque les qualités d'un professionnel au sens de l'article 107 du Code. On dit en français «exerçant les fonctions» et en anglais «performing the functions». Il eut été plus facile d'interpréter ces textes si on avait repris à l'alinéa 125(3)c) les mêmes termes que ceux utilisés à l'article 107 «dans le cadre de son emploi est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales». Dans le cadre de l'emploi a-t-il le même sens que «exerçant les fonctions»? Nous croyons le deuxième plus restrictif que le premier. De telle sorte que la discrétion du Conseil à l'alinéa 125(3)c) d'ajouter des personnes exerçant les fonctions d'un professionnel mais auxquelles il manque les qualités requises d'un professionnel dans une unité groupant exclusivement des professionnels et qu'il doit accréditer, lorsqu'on le lui demande, doit passer par cette restriction additionnelle.⁴⁹

iv) Détermination des unités appropriées en fonction de ces critères d'interprétation

Après avoir longuement revu les prétentions respectives des parties concernant la détermination des unités appropriées, le Conseil a appliqué aux unités proposées les critères d'interprétation précédemment dégagés en matière de professionnels.

Requêtes du SCTT

Le Conseil a mentionné qu'il croyait toujours que l'approche universelle qu'il avait adoptée en 1979 pour redéfinir l'unité de négociation représentée par le SCTT, était saine en matière de relations de travail parce qu'elle répondait à la nature générale des fonctions accomplies par ce groupe homogène d'employés tout en respectant la technostucture de cette entreprise. Cependant, il était devenu évident qu'il fallait modifier la définition de l'unité pour tenir compte des résultats de l'étude des présents dossiers au sujet des professionnels.

Ainsi, afin de respecter la volonté du Parlement de privilégier des unités regroupant séparément les professionnels, le Conseil a décrété que seraient exclus de l'unité, les professionnels oeuvrant dans les secteurs techniques de l'exploitation de l'entreprise, dans tous ses services, qui:

1. dans les fonctions qu'ils exercent, sont engagés d'une façon prépondérante de leur temps, dans une mise en application substantielle des connaissances spéciales d'une technique acquise à la suite d'études aboutissant à un diplôme universitaire et
2. qui sont membres d'un organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres, ou admissibles à le devenir, mais dans le sens

⁴⁹ *Id*, page 94.

restreint que le Conseil a donné au mot admissible, plus haut dans les présents motifs de décision.⁵⁰

Le Conseil a par ailleurs précisé que cette exclusion des professionnels dans le sens étroit ferait partie intégrante de l'interprétation à donner au nouveau libellé du certificat d'accréditation décerné au SCTT.

Sauf cette exclusion, «tous les autres employés affectés à des tâches techniques rattachées ou associées à l'exploitation de l'entreprise par opposition à des tâches administratives ou de bureau»,⁵¹ seraient visés par l'aire de l'unité de négociation du SCTT.

Requête du STCC

Examinant l'évolution des méthodes de gestion et d'administration ces dernières années en raison de l'avènement de nouvelles technologies, le Conseil a fait ressortir que ce phénomène avait sans doute été accéléré chez Téléglobe Canada étant donné la nature des opérations de cette entreprise: les télécommunications.

Le Conseil a ensuite fait remarquer que la requête du STCC demandant une nouvelle unité de négociation regroupant les employés de soutien de bureau et les employés de soutien administratif visait à englober les professionnels dans le sens le plus large:

*[C]'est à dire, en ne faisant aucune distinction entre ceux qui sont engagés dans le cadre de leur emploi à la mise en application de connaissances spéciales, ou pas, détenteurs de diplômes décernés par des universités ou des institutions du même genre, ou pas, admissibles ou pas.*⁵²

DÉCISION

Le Conseil a accueilli en partie la requête en révision du SCTT et le libellé du certificat a été modifié de manière à clarifier la portée intentionnelle de l'unité, sans le changer. Il se lit maintenant comme suit:

*tous les employés de Téléglobe Canada au Canada, dans tous les services techniques de l'exploitation de télécommunications de l'entreprise et sans restreindre la généralité de ce qui précède, tous les employés affectés à des fonctions de conceptualisation et de planification des équipements, des services et installations techniques ainsi qu'à la mise en service, à l'opération, à l'entretien et aux réparations techniques desdits équipements et desdites installations mais à l'exception des employés professionnels, des employés affectés à des tâches administratives ou de bureau, des employés qui participent à la direction, des employés qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles et des employés visés par d'autres ordonnances d'accréditation rendues par le Conseil canadien des relations du travail, mais incluant tous les employés de l'employeur affectés à des tâches d'entretien ménager.*⁵³

⁵⁰ *Id.*, page 98.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Id.*, page 102.

⁵³ *Id.*, page 99.

Étant donné cette détermination relative à la requête en révision du SCTT, le Conseil a constaté l'inutilité de se prononcer sur la requête en accréditation de ce syndicat.

En ce qui concerne la requête en accréditation du STCC, le Conseil s'est déclaré incapable de sanctionner l'unité proposée mais a toutefois jugé qu'il croyait dans l'intérêt des parties d'accueillir en partie la requête aux fins de rendre la nouvelle ordonnance d'accréditation que voici:

tous les employés de Téléglobe Canada au Canada, oeuvrant dans tous ses services, exerçant des fonctions de soutien de bureau, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, tous les employés offrant des services de soutien de bureau selon les méthodes traditionnelles ou selon des méthodes et des équipements techniques qui sont le fruit de technologie nouvelle et exerçant des fonctions administratives associées à ces services de soutien de bureau, à l'exclusion des employés professionnels, des employés qui participent à la gestion, des employés qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles et des employés visés par d'autres ordonnances d'accréditation rendues par le Conseil canadien des relations du travail.⁵⁴

Pour ce qui est des requêtes de l'AETPTTC, mentionnons simplement que le Conseil les a rejetées parce qu'irrecevables eu égard aux exigences des articles 124 et 126 du Code.

Concluant sur ces déterminations, le Conseil a souligné que le champ demeurait ouvert à tout agent négociateur désireux de déposer une requête concernant les professionnels au sens strict du terme et les «knowledge workers» qui apportent à l'exercice de leurs fonctions administratives l'application de toutes espèces de techniques.

N.B. Un recours en révision judiciaire à l'encontre de cette décision est actuellement en instance devant la Cour d'appel fédérale (Dossiers de la Cour A-12-89, A-13-89 et A-14-89).

Droit de refus de travailler en cas de danger et ligne de piquetage

La demande de révision judiciaire logée à l'encontre de la décision du CCRT, numéro 668, **Jackie T.R. Carr et autres** dont il a été question dans **Relations industrielles**, volume 43, no 4, pp. 953-955 a été rejetée par la Cour fédérale d'appel le 14 décembre 1988.

⁵⁴ *Id.*, page 103.