

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Graham Clarke

Volume 44, Number 4, 1989

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050543ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050543ar>

[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

Clarke, G. (1989). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 44(4), 933–946.
<https://doi.org/10.7202/050543ar>

Article abstract

Trois chauffeurs travaillant pour la Société canadienne des postes ont reçu des suspensions après avoir refusé de franchir une ligne de piquetage avec leurs camions. Les trois soutiennent qu'ils ont refusé de travailler parce qu'ils craignaient l'existence d'un danger. Les trois chauffeurs étaient membres d'un syndicat, mais la ligne de piquetage qu'ils devaient franchir avait été montée par un autre syndicat. Le Conseil a maintenu trois plaintes déposées par les chauffeurs contestant la discipline imposée par leur employeur. Le Conseil a jugé que les travailleurs avaient des raisons valables d'avoir refusé de franchir la ligne de piquetage. De plus, le Conseil a déterminé que les grévistes qui se trouvaient sur la ligne de piquetage étaient des «employés» aux fins de la Partie II du Code. Enfin, étant donné que la Société canadienne des postes n'a pas suivi les procédures prévues dans la Partie II du Code lors de l'invocation du droit de refus, le Conseil n'avait d'autre choix que de maintenir les trois plaintes.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Droit de refus et ligne de piquetage

Trois chauffeurs travaillant pour la Société canadienne des postes ont reçu des suspensions après avoir refusé de franchir une ligne de piquetage avec leurs camions. Les trois soutiennent qu'ils ont refusé de travailler parce qu'ils craignaient l'existence d'un danger. Les trois chauffeurs étaient membres d'un syndicat, mais la ligne de piquetage qu'ils devaient franchir avait été montée par un autre syndicat. Le Conseil a maintenu trois plaintes déposées par les chauffeurs contestant la discipline imposée par leur employeur. Le Conseil a jugé que les travailleurs avaient des raisons valables d'avoir refusé de franchir la ligne de piquetage. De plus, le Conseil a déterminé que les grévistes qui se trouvaient sur la ligne de piquetage étaient des «employés» aux fins de la Partie II du Code. Enfin, étant donné que la Société canadienne des postes n'a pas suivi les procédures prévues dans la Partie II du Code lors de l'invocation du droit de refus, le Conseil n'avait d'autre choix que de maintenir les trois plaintes.

L'Union des facteurs du Canada, plaignante, au nom de John Charters, Wiebe de Haas et David Squires, employés, et La Société canadienne des postes, employeur intimé.

Dossier du Conseil 950-95, décision rendue le 31 janvier 1989 (no 727); le Conseil se composait de M. Hugh R. Jamieson, Vice-Président, siégeant seul conformément à l'article 156 du Code canadien du travail (Partie II — Sécurité et santé au travail).

FAITS SAILLANTS

Trois camionneurs représentés par l'Union des facteurs du Canada (l'UFC) ont refusé de franchir avec leur véhicule, une ligne de piquetage dressée par les membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance). L'Alliance participait à une grève légale contre la Société canadienne des postes (la Société). Pendant que l'Alliance faisait la grève, les membres de l'UFC étaient tenus de franchir les lignes de piquetage dressées par l'Alliance. Les trois chauffeurs avaient à maintes reprises franchi les lignes de piquetage sous la direction des superviseurs. Toutefois, vers la fin du mois d'août 1988, les trois chauffeurs ont refusé de franchir les lignes de piquetage alléguant que des piqueteurs se tenaient immédiatement à l'avant de leur véhicule.

* Cette chronique a été rédigée par Graham Clarke, avocat, conseiller 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.

La Société avait donné des instructions visant à faciliter l'entrée et la sortie des véhicules à l'établissement de traitement du courrier de Vancouver. Pour ce faire, on avait placé des éclaireurs de chaque côté, à l'avant des véhicules; de plus, quatre ou cinq personnes (freineurs) précédaient les véhicules et y faisaient face les bras tendus. Au fur et à mesure que les camions avançaient, ces personnes marchaient à reculons, en se frayant un chemin à travers les lignes de piquetage. La Société faisait ainsi franchir aux camions les lignes de piquetage de l'Alliance environ trois cents fois par jour.

Le premier chauffeur, John Charters, a constaté, le 30 août, lors de son arrivée à l'établissement, qu'il y avait beaucoup plus de piqueteurs que d'habitude et que ceux-ci étaient plus militants. Il alléguait qu'un piqueteur plutôt petit courait ici et là devant son camion, de sorte qu'il se trouvait parfois dans un angle mort là où M. Charters ne pouvait plus le voir. M. Charters a donc refusé d'avancer son camion. Son superviseur lui a demandé de descendre du camion et c'est le superviseur qui a fait entrer le véhicule dans l'établissement. Les représentants de la Société, après avoir discuté de l'affaire avec M. Charters, lui ont imposé une suspension de cinq jours.

Le chauffeur David Squires s'est trouvé dans une situation semblable le 29 août 1988. Selon M. Squires, les piqueteurs formaient cette journée-là un mur solide devant son camion et certains piqueteurs étaient assis sur le pare-choc avant. M. Squires a refusé de franchir la ligne de piquetage dans une telle situation et son superviseur lui a demandé de descendre du camion et de se présenter au bureau. Il a été suspendu.

Les deux premiers chauffeurs, John Charters et David Squires, n'ont pas expressément mentionné la Partie II du Code et leur droit de refus lorsqu'ils ont déclaré qu'ils refusaient de franchir la ligne de piquetage¹. Toutefois, ces deux employés ont affirmé à l'audience qu'ils ne pouvaient y avoir aucun doute dans l'esprit de leurs superviseurs que le refus était dû au fait que les personnes se trouvant devant leurs camions étaient en danger.

Le troisième chauffeur, Wiebe de Haas, a expressément invoqué son droit de refus lorsque les piqueteurs se sont placés devant son camion. Un piqueteur s'était adossé à l'avant du véhicule et les autres s'étaient assis sur le pare-choc. M. de Haas a reçu une suspension de cinq jours.

QUESTIONS SOULEVÉES

1. Les chauffeurs de camion avaient-ils des motifs raisonnables pour exercer leur droit de refus?

¹ Le paragraphe 128(1) du Code contient le principe de base régissant le droit de refus: 128(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.

2. Les membres de l'Alliance qui participaient à la grève légale étaient-ils des «employés» au sens du paragraphe 128(1) du Code?
3. La Société a-t-elle enfreint l'article 147 du Code en suspendant les trois chauffeurs?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil ne s'est pas penché sur la question à savoir s'il existait réellement un danger. Le Conseil a noté les étapes procédurales à suivre dans chaque affaire concernant le droit de refus avant qu'il ne puisse se prononcer sur l'existence ou non d'un danger². Le Code énonce les mesures précises qui doivent être prises lorsqu'il s'agit de déterminer s'il existe un danger³. Le Conseil détermine s'il existe un danger uniquement dans le cas où un agent de sécurité a décidé préalablement qu'il n'en existait pas et que l'employé concerné demande que la décision de l'agent de sécurité soit soumise au Conseil en vue d'un réexamen⁴. En l'espèce, étant donné qu'un agent de sécurité n'a jamais été convoqué à la suite du refus des trois chauffeurs, le Conseil n'avait pas à trancher la question à savoir s'il existait un danger. Il s'agissait uniquement de déterminer si la Société a enfreint l'article 147 du Code qui interdit à un employeur de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui invoque les droits que lui confère la Partie II du Code⁵.

1. Les chauffeurs de camion avaient-ils des motifs raisonnables d'exercer leur droit de refus?

La Société a allégué que les chauffeurs n'avaient pas de motifs raisonnables pour invoquer leur droit de refus. Le paragraphe 128(1) exige que l'employé ait des motifs raisonnables d'invoquer ce droit⁶. Le Conseil donne l'interprétation la plus large possible au concept du motif raisonnable⁷. Si un refus se fonde sur une véritable crainte liée à la sécurité, même si la crainte est jugée par la suite non fondée, l'employé doit bénéficier de toute la protection que lui confère le Code. Ce fardeau

2 Pour les commentaires du Conseil à ce sujet, voir les pages 6 et 7 de la décision. Le Conseil s'est également prononcée sur cette question dans *David Pratt* (1988), décision du CCRT no 686, non encore rapportée.

3 Voir les paragraphes 128(1), 128(6), 128(7), 129(1) et 129(2) du Code qui expliquent en grande partie la procédure à suivre.

4 Paragraphe 129(5).

5 L'article 147 dit notamment ce qui suit:

147. Il est interdit à l'employeur:

a) de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction financière ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que:

...

(iii) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer;...

6 *Supra*, note 1.

7 Voir à cet effet, *Roland D. Sabourin* (1987), 69 di 61 (CCRT no 618).

moins lourd est conforme à la charge de la preuve que le paragraphe 133(6) du Code impose aux employeurs dès qu'une plainte est reçue⁸. Une plainte fait la preuve de son contenu, sauf si l'employeur réussit à prouver le contraire.

Toutefois, le Conseil a pris note de son devoir de protéger les employeurs contre l'abus du droit de refus. Si le refus coïncide avec d'autres problèmes de relations de travail, le droit de refus sera examiné avec minutie afin de déterminer si le refus est justifié. La pratique du Conseil est constante dans ce domaine⁹.

Le Conseil a tenu compte de la possibilité que le refus soit fondé sur des motifs autres que la sécurité, mais il n'a rien trouvé pouvant démontrer que les chauffeurs étaient motivés par le désir d'appuyer les membres de l'Alliance. Les trois chauffeurs avaient tous franchi la ligne de piquetage à plusieurs reprises au cours de la grève et c'est seulement lorsqu'ils ont cru que les piqueteurs étaient trop près de leurs camions qu'ils ont refusé de se conformer aux ordres de leurs supérieurs.

Le Conseil a donc conclu que le refus des trois chauffeurs était légitime et raisonnable.

2. Les membres de l'Alliance qui participaient à la grève légale étaient-ils des «employés» au sens du paragraphe 128(1) du Code?

Il ressort du paragraphe 128(1) du Code qu'un employé ne peut se prévaloir de son droit de refus que si l'activité qu'il est appelé à exercer constitue un danger pour lui-même ou «un autre employé»¹⁰.

Le Conseil a dû déterminer, pour la première fois, si les employés en grève (les membres de l'Alliance, en l'occurrence) conservent leur statut d'employés au cours d'une grève aux fins de la Partie II du Code.

Bien qu'il soit clair, selon le paragraphe 3(2) du Code, qu'ils conservent ce statut aux fins de la Partie I¹¹, la Partie II ne renferme aucune disposition semblable qui protège le statut d'employé pendant une grève. Avant de conclure qu'un employé en grève conserve son statut d'employé aux fins de la Partie I et de la Partie II, le Conseil a pris en considération plusieurs dispositions de la Partie II du Code.

⁸ Le paragraphe 133(6) dit ceci:

133(6) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur, de l'alinéa 147a), la présentation même d'une plainte constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

⁹ Voir, par exemple, *William Gallivan* (1981), 45 di 180, et [1982] 1 Can LRBR 241 (CCRT no 332). Dans *Gallivan*, le Conseil a conclu que le refus était fondé sur le désir d'influer sur l'issue d'un conflit de compétence en matière de travail plutôt que sur la crainte réelle d'être blessé.

¹⁰ *Supra*, note 1.

¹¹ Ceci est clairement exprimé au paragraphe 3(2) du Code:

3(2) Pour l'application de la présente partie, l'employé ne perd pas son statut du seul fait d'avoir cessé de travailler par suite d'un lock-out ou d'une grève ou du seul fait d'avoir été congédié en contravention avec la présente partie.

Le Conseil a tout d'abord comparé les définitions du mot «employé» figurant à la Partie II (l'article 122) et à la Partie I (l'article 3)¹².

La définition d'«employé» qui figure à la Partie I a été établie dans le contexte de la négociation collective. Par conséquent, les préposés à la gestion en sont exclus. Toutefois, la définition énoncée à la Partie II est beaucoup plus générale; elle englobe en fait toutes les personnes travaillant pour un employeur, qu'elles soient des cadres ou non.

La définition d'«employé» figurant à la Partie II a convaincu le Conseil qu'un employé en grève est toujours un employé tel que défini au paragraphe 122. La définition contient l'expression «au service» («employed» en anglais). Le Conseil a déterminé que si, aux fins de la Partie I, un employé ne perd pas son statut d'employé pendant une grève, il est inconcevable qu'il ne soit pas «au service» de l'employeur pendant une grève aux fins de la Partie II. Le Conseil s'est exprimé ainsi:

[...] je crois que la solution dépend de l'expression «au service» faisant partie de la définition donnée dans la Partie II. Pour se faire une bonne idée de ce qu'on entend par cette expression dans le contexte d'une grève, il faut se reporter à la Partie I du Code, car c'est de là que découle le droit de grève. Or, en vertu du paragraphe 89(2) de la Partie I, le droit de grève est limité aux employés syndiqués membres d'une unité de négociation au nom de laquelle certaines mesures ont été prises en vertu de ladite partie. Par suite de la syndicalisation, les contrats de travail de ces employés, qui existaient en common law, ont été modifiés par la Partie I du Code, de sorte que ces employés sont considérés comme étant «au service» de l'employeur, et ce, qu'ils participent à une grève légale ou non. La notion de personne «au service» doit certainement s'appliquer également dans le cadre de la Partie II du Code¹³.

Le Conseil a tenu compte également de l'objet de la Partie II, énoncé à l'article 122.1¹⁴. Cet article vise des activités qui peuvent être étrangères au travail propre-

12 La définition d'«employé» qui apparaît à l'article 3(1) de la Partie I du Code se lit comme suit:

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

Version anglaise

«employee» means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

La définition d'«employé» au paragraphe 122(1) de la Partie II du Code se lit ainsi:

«employé» Personne au service d'un employeur.

Version anglaise

«employee» means a person employed by an employer.

13 Décision originale, version française, pages 12 et 13.

14 L'article 122.1 de la Partie II du Code se présente comme suit:

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

122.1 The purpose of this Part is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies.

ment dit. Les expressions «arising out of» et «linked with» qui figurent dans la version anglaise illustrent la vaste portée de la Partie II. Ces expressions renforcent l'idée selon laquelle l'expression «au service», telle qu'elle est employée dans la définition de «employé», s'applique, en ce qui concerne la Partie II, à diverses activités professionnelles connexes dont le piquetage ne constitue qu'un exemple.

Il ne faut pas oublier non plus le paragraphe 156(2) de la Partie II, qui invoque, par renvoi à la Partie I, les dispositions applicables de la Partie I, y compris la clause privative¹⁵.

Le Conseil a donc déterminé, qu'aux fins de l'application du paragraphe 128(1), un employé en grève peut être un «autre employé» risquant d'être en danger.

3. La Société a-t-elle enfreint l'article 147 du Code en suspendant les trois chauffeurs?

L'article 133 donne le droit à un employé de se plaindre auprès du Conseil lorsque son employeur prend des mesures disciplinaires à son endroit parce qu'il s'est prévalu de ses droits en vertu de la Partie II du Code¹⁶. Cependant, pour qu'une telle plainte soit admissible, il faut que l'employé informe son employeur de ses inqué-

¹⁵ L'article 156(2) dit ceci:

156(2) Les dispositions correspondantes de la Partie I s'appliquent aux ordonnances et décisions que rendent le Conseil ou l'un de ses membres dans le cadre de la présente partie ou aux procédures dont ils sont saisis sous le régime de celle-ci.

¹⁶ L'article 133 dit ce qui suit:

133(1) L'employé peut présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'alinéa 147a) parce qu'il s'était prévalu de l'article 128 ou 129.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours de la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Le droit de porter plainte est subordonné à l'observation des paragraphes 128(6) ou 129(1) en ce qui touche le fait qui a donné lieu à la plainte.

Le paragraphe 133(3) est régi par l'observation des paragraphes 128(6) ou 129(1).

Le paragraphe 128(6) dit ceci:

128(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1), ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4), fait immédiatement rapport sur la question à son employeur ainsi que:

- a) soit à un membre du comité de sécurité et de santé constitué pour le lieu de travail en cause;
- b) soit au représentant en matière de sécurité et de santé éventuellement nommé pour le lieu de travail en cause.

Le paragraphe 129(1) se lit comme suit:

129(1) En cas de maintien du refus, l'employeur et l'employé notifient sans délai le refus à l'agent de sécurité lequel, dès la réception de l'un ou de l'autre des avis, effectue une enquête sur la question en présence de l'employeur et de l'employé ou du représentant de celui-ci, ou fait effectuer cette enquête par un autre agent de sécurité.

tudes à propos de l'existence d'un danger. L'employeur doit ensuite mener enquête. Si l'enquête ne permet pas de régler l'affaire à la satisfaction des parties, celles-ci doivent en aviser un agent de sécurité¹⁷.

Le Conseil a déterminé que les trois chauffeurs avaient informé la Société de la raison pour laquelle ils refusaient de conduire leurs véhicules. Le fait que deux des trois chauffeurs n'aient pas exprimé à haute voix leurs intentions ne modifie en rien la validité de la plainte, si l'employeur en était avisé par leur comportement¹⁸.

Après avoir appris le refus du travailleur, l'employeur a une obligation, selon le paragraphe 128(7), d'enquêter sur la situation¹⁹. Toutefois, la Société n'a pas rempli cette obligation. Au lieu de mener une enquête, elle a pris immédiatement des mesures disciplinaires contre les employés. L'article 147 du Code²⁰ interdit précisément ce genre de mesure disciplinaire. Puisque la Société n'a pas suivi la procédure prévue au paragraphe 128(7), le Conseil a conclu ainsi:

Or, la Société n'a pas rempli l'obligation qui lui incombait en sa qualité d'employeur en vertu du paragraphe 128(7). Elle n'a pas fait enquête sur les circonstances dans lesquelles le refus a été opposé en vue d'éliminer ou de réduire tout danger existant. Elle a contourné tout le système en prenant immédiatement des mesures disciplinaires contre les employés en cause. C'est exactement le genre d'acte illégal que l'article 147 du Code vise à empêcher. Lorsqu'un employeur agit comme la Société l'a fait ici, le Conseil peut uniquement présumer que les mesures disciplinaires ont été prises parce que les employés avaient agi conformément au Code. Dans ces conditions, le Conseil n'a même pas à se demander si l'employé a interprété ou appliqué comme il convient les dispositions du Code relatives au droit de refus. Compte tenu des actions mêmes de l'employeur, l'infraction au Code était un fait accompli²¹.

DÉCISION

Le Conseil a conclu que la Société avait enfreint l'article 147 du Code. En vertu des pouvoirs de redressement énoncés à l'article 134 du Code, le Conseil a ordonné

¹⁷ *Supra*, notes 2 et 3.

¹⁸ Voir à cet effet, *William Gallivan, supra*, note 9 et *Roland D. Sabourin, supra*, note 7. Le Conseil a décidé dans ces deux causes que si de toute évidence un employé refuse de travailler parce qu'il craint un danger pour lui-même, l'obligation d'en faire rapport à l'employeur est remplie.

¹⁹ Le paragraphe 128(7) dit ceci:

128(7) Dès réception du rapport, l'employeur fait immédiatement enquête à ce sujet en présence de l'employé et, selon le cas:

- a) d'au moins un membre du comité de sécurité et de santé auquel le rapport a été adressé, ce membre ne devant pas faire partie de la direction;
- b) du représentant en matière de sécurité et de santé;
- c) à défaut de comité et de représentant, d'au moins une personne choisie par l'employé.

²⁰ *Supra*, note 5.

²¹ Décision originale, version française, page 17.

que la Société annule immédiatement les mesures disciplinaires prises contre les employés. De plus, la Société a dû indemniser les employés des pertes salariales et autres qu'ils ont subies.

Il est à noter que la Société a demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser cette décision²².

Droit d'un agent négociateur de communiquer avec les employés sur les lieux du travail en utilisant les services internes de distribution du courrier et des tableaux d'affichage appartenant à l'employeur

Le Conseil a reçu une plainte alléguant que l'employeur, Time Air Inc., a enfreint les droits de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes de représenter, à titre d'agent négociateur accrédité, les pilotes faisant partie de ses effectifs. L'employeur, un transporteur régional aérien, a décidé de ne plus mettre à la disposition de l'Association visée ses services internes de distribution du courrier et ses tableaux d'affichage. Auparavant, l'Association affichait et envoyait ses annonces par l'entremise du service de courrier interne de l'employeur. Le Conseil a déterminé qu'en l'absence d'une justification du changement d'attitude de l'employeur, ce changement unilatéral constituait une pratique déloyale. Le Conseil a ordonné à l'employeur d'accepter à nouveau la distribution des documents de l'Association dans les boîtes aux lettres et l'affichage des avis de l'Association sur ses tableaux d'affichage.

L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, plaignante, et Time Air Inc., Lethbridge (Alberta), employeur.

Dossier du Conseil: 745-3039, décision rendue le 14 mars 1989 (no 734); le Conseil se composait de M^c Serge Brault, Vice-président, M. James D. Abson et M^{me} Ginette Gosselin, Membres; motifs rédigés par M^c Serge Brault.

FAITS SAILLANTS

L'employeur, Time Air Inc. (l'employeur), un transporteur aérien desservant l'Ouest du Canada, compte environ cent soixante pilotes. Puisque la compagnie a sept bases dans l'Ouest du Canada, le personnel navigant est réparti dans toutes les bases. Il est donc pratiquement impossible pour la direction de rencontrer personnellement les membres du personnel. À cause de ces difficultés, l'employeur a installé dans toutes ses bases un système de courrier interne sous forme de boîtes aux lettres. Toutes les communications écrites adressées au personnel sont déposées dans ces boîtes ou sont affichées sur des tableaux dans les différentes bases.

L'Association s'était déjà servie de ces deux moyens de communication dans le passé. Elle a déposé une plainte devant le Conseil après que la compagnie ait publié une déclaration de principe ayant pour effet d'empêcher l'Association de se servir des tableaux d'affichage et des boîtes aux lettres pour ses communications. La déclaration de l'employeur disait ceci:

22 Dossier de la Cour d'appel fédérale: A-64-89.

À: TOUS LES EMPLOYÉS

DE: DOUG BALL

VICE-PRÉSIDENT, FINANCES ET ADMINISTRATION

DATE: LE 22 AOÛT 1988

OBJET: TABLEAUX D’AFFICHAGE ET LOCAUX DE LA COMPAGNIE

Récemment, des documents qui n’émanaient pas de nous se sont retrouvés sur les tableaux d’affichage et dans les locaux de la compagnie.

Pour que les tableaux d’affichage soient utilisés de la façon prévue par la compagnie, sachez qu’à l’avenir ces tableaux et les locaux de la compagnie ne doivent être utilisés que pour l’affichage ou la distribution de documents produits par la compagnie ou en son nom.

Nous osons croire que vous comprendrez que cette mesure est nécessaire et que vous nous aiderez à l’appliquer. Merci de votre collaboration.

Doug Ball¹

(traduction)

Le Conseil a déterminé, à l’aide de la déclaration de l’employeur et surtout en raison de son emploi des mots «à l’avenir» que, jusqu’en août 1988, l’Association avait eu le droit de se servir des boîtes aux lettres et des tableaux d’affichage comme elle le voulait. Le Conseil a aussi noté que la déclaration de l’employeur coïncidait avec une tentative de l’Association de négocier une première convention collective.

Les faits mentionnés ci-dessus n’ont pas été contestés lors de l’audience. Comme le Conseil l’a fait remarquer à la page 8 de sa décision originale, la principale question en litige était un point de droit.

QUESTION SOULEVÉE

L’employeur intimé a-t-il commis une pratique déloyale aux termes de l’alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail* (le Code) lorsqu’il a empêché l’Association accréditée d’utiliser les boîtes aux lettres et les tableaux d’affichage installés par l’employeur²?

¹ Décision originale, version française, page 3.

² L’alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, qui empêche l’intervention d’un employeur dans les affaires syndicales, se lit comme suit:

94(1)a) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

- a) de participer à la formation ou à l’administration d’un syndicat ou d’intervenir dans l’une ou l’autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;
- b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

Trois autres articles du Code sont reliés à la plainte de l’Association:

8(1) L’employé est libre d’adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

36(1) L’accréditation d’un syndicat à titre d’agent négociateur emporte:

- a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l’unité de négociation représentée; ...

95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte:

...

- d) sans consentement de l’employeur, de tenter, sur le lieu de travail d’un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l’amener à adhérer ou à s’abstenir ou à cesser d’adhérer à un syndicat; ...

Position de l'Association

L'Association allègue que l'employeur l'a empêché illégalement de s'acquitter de ses fonctions normales à l'endroit des employés dont elle est l'agent négociateur accrédité. Rien dans la preuve n'indique que l'employeur était motivé par des raisons de sécurité ni qu'il redoutait des perturbations au travail ou des dommages à sa propriété. L'argument de l'Association souligne le fait que l'employeur n'a invoqué aucun motif lié au service offert au public pour justifier son changement d'attitude.

Position de l'employeur

L'employeur a déclaré, premièrement, que la plainte portait sur une question négociable à l'égard de laquelle le Conseil n'avait pas de compétence. En fait, l'employeur a demandé à la table des négociations que l'affichage ne soit permis que s'il l'avait autorisé au préalable. De plus, l'employeur a soulevé l'argument selon lequel l'affichage des documents sur les tableaux et le dépôt de communications dans les boîtes aux lettres des employés, même après les heures du travail, constituent une infraction à l'aliné 95(d) du Code³ puisque cette documentation est susceptible d'être lu pendant les heures du travail.

L'employeur a aussi précisé que la ligne aérienne et un autre agent négociateur avaient conclu une entente selon laquelle l'agent n'était autorisé à afficher que des avis de réunions, à condition que le texte de ces avis soit approuvé par la direction.

En réponse, l'Association soulève le fait que le différend devant le Conseil n'est pas seulement une question de négociation collective, car des principes et des droits fondamentaux protégés par le Code sont en jeu⁴.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil s'est penché sur la question de savoir si l'agent négociateur accrédité a le droit de communiquer avec ses membres à leur lieu de travail. Il s'est demandé si l'agent négociateur pouvait se servir des tableaux d'affichage et des boîtes aux lettres. Le principal argument de l'employeur visant à mettre fin à cette pratique est fondé sur l'aliné 95d) qui interdit certaines activités syndicales pendant les heures de travail.

Le Conseil a pris en considération certaines causes entendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO). Il s'appuie sur l'affaire *Barbara Jarvis* afin de constater que l'article 95 du Code ne contient pas d'interdiction globale à l'égard des activités syndicales au lieu de travail. Ce qu'il interdit, ce sont les activités syndicales liées à l'*adhésion* à un syndicat pendant les heures de travail⁵.

Le Conseil a aussi tenu compte de sa propre jurisprudence sur la question⁶ afin de dégager le principe suivant:

3 *Ibid.*

4 *Ibid.*

5 Voir *Barbara Jarvis* (1961), 61 CLLC 16,218. Voir aussi *Audio Transformer Company Limited*, [1969] OLRB Rep. Nov. 994.

6 *Bell Canada c. Les Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1976] 1 C.F. 459 et, *Dome Petroleum Limited et autres* (1977), 27 di 653; [1978] 1 Can LRBR 393; et 78 CLLC 16, 129 (CCRT no 112).

En fait, ce que l'article 95 interdit, ce sont les activités syndicales liées d'une façon ou d'une autre à la sollicitation (voir Barbara Jarvis, supra), quand celle-ci se produit pendant les heures de travail. La limite est clairement posée par l'article 8 et par le paragraphe 94(1) du Code: l'employeur ne peut pas empêcher la tenue d'aucune activité syndicale sur les lieux de travail, sauf que les activités liées à la sollicitation sont interdites pendant les heures de travail⁷.

L'existence de ces droits fondamentaux des syndicats ne signifie pas que l'employeur n'a pas le droit d'administrer son entreprise de façon efficace. Cependant, il doit le faire en respectant le Code. L'employeur qui voudrait interdire totalement la sollicitation syndicale en dehors des heures de travail risquerait fort d'enfreindre la loi. Il demeure toutefois que l'employeur dispose d'une certaine latitude pour intervenir dans les activités syndicales sur les lieux de travail⁸. L'employeur, en général, devrait avoir des motifs impérieux et justifiables liés au service⁹ afin de restreindre ou interdire une campagne de syndicalisation au lieu de travail.

Quels sont les motifs impérieux et justifiables liés au service? Le Conseil a cité l'affaire *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton* et l'extrait suivant afin de donner des directions aux employeurs :

Le terme «raisonnable»... doit également signifier que l'activité exercée a des conséquences néfastes pour les intérêts d'une entreprise, soit qu'elle donne lieu à une réaction négative du client, soit qu'elle compromette la sécurité ou une opération quelconque...¹⁰

L'employeur prétend cependant que peu importe ce que l'Association se propose d'afficher, cette dernière violera l'alinéa 95d) puisque la communication sera faite pendant les heures de travail. En d'autres mots, un affichage ou une lettre dans les boîtes des employés constituera effectivement de la sollicitation pendant les heures de travail. L'argument implicite de l'employeur est le suivant: puisque n'importe quel document syndical pourrait amener des gens qui n'ont pas encore adhéré à l'Association à le faire, l'affichage ou la distribution au moyen des boîtes des employés iraient à l'encontre de l'alinéa 95d).

Le Conseil a toutefois rejeté cette affirmation. Pour qu'un tel argument soit accepté, l'employeur aurait le fardeau de prouver l'intention de l'Association de violer l'alinéa 95d)¹¹. Dans l'affaire *Banque de commerce canadienne impériale*, le Conseil s'est exprimé ainsi¹²:

... l'utilisation du terme «tenter» ne peut que nous amener à conclure qu'il doit y avoir intention, de la part de la partie qui est accusée, de violer un article au moment où elle a commis des actes qu'il interdisait, ce qui n'est pas le cas en l'absence du terme en question. Toutefois, il est bel et bien employé en

7 Décision originale, version française, pages 12 et 13.

8 Voir à cet effet, *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton* (1984), 56 di 203 et 7 CLRBR (NS) 137 (CCRT no 475).

9 Décision originale, version française, page 14.

10 *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, supra*, note 8, pages 218; et 153-154.

11 Voir à cet effet *Banque de commerce canadienne impériale* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT no 499).

12 *Ibid.* aux pages 32; 194-195; et 14,142.

l'espèce, et il convient de lui donner la signification qu'il exige. Par conséquent, pour que le Conseil juge que l'alinéa 185d) [maintenant 95d] a été violé, il faudra démontrer que le SEB avait l'intention de persuader les employés, pendant leurs heures de travail, de devenir membres du syndicat.

À défaut de preuves démontrant que les documents de l'Association devaient servir à faire de la sollicitation durant les heures de travail, le Conseil n'a pas pu conclure que l'utilisation des tableaux d'affichage ou des boîtes aux lettres aurait nécessairement constitué une infraction à l'alinéa 95d).

Le Conseil a aussi analysé les devoirs et obligations d'une Association qui sont énoncés dans le Code¹³:

Si l'Association n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions d'agent négociateur parce qu'elle est incapable de communiquer avec ses membres, elle ne peut pas s'acquitter des obligations prévues par le Code. Il nous semble absurde qu'un syndicat auquel le Parlement a conféré le «droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée» (alinéa 36(1a)) ne soit pas autorisé à informer ces employés d'une façon ou d'une autre, à leur lieu de travail, des mesures qu'il a prises à cet égard en sa qualité d'agent négociateur. De même, il nous paraît incongru que le Parlement exige, en vertu de l'article 70 du Code, que chaque employé d'une unité de négociation verse obligatoirement des cotisations syndicales, qu'il adhère ou non au syndicat, et qu'en même temps il puisse n'être absolument pas informé d'aucune des actions de son agent négociateur. En fait, le principe voulant que des activités syndicales doivent normalement prendre place dans les locaux de l'employeur est depuis longtemps établi, non pas par tolérance, mais bien parce que c'est normal dans une société démocratique¹⁴.

Tenant compte des faits et de la preuve devant lui, le Conseil a donc conclu comme suit:

Les témoignages que nous avons entendus nous amènent à conclure que le refus de Time Air d'autoriser l'Association à se servir de ses tableaux d'affichage n'était pas fondé sur des motifs impérieux liés au service [...]. En fait, Time Air n'a pas produit de témoignage convaincant à cet égard. Nous n'accordons que bien peu d'importance, voire aucune, au fait qu'un autre agent négociateur a conclu une sorte d'entente avec Time Air en acceptant de limiter ses affichages à des avis de réunions et à faire approuver le texte de ses avis par la direction avant de les afficher. L'ingérence d'un employeur dans la représentation des employés par un syndicat est une question de fait, que ses intentions soient mauvaises ou non¹⁵.

13 Voir, par exemple, l'article 37 du Code:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

14 Décision originale, version française, pages 16-17.

15 Décision originale, version française, page 18.

DÉCISION

Le Conseil a donc jugé que les politiques de l'employeur constituaient une intervention illégale dans la représentation des employés par leur Association. Il incombait à l'employeur de prouver l'existence de motifs impérieux et justifiés liés au service afin d'empêcher l'Association de suivre une telle procédure. À cet égard, l'employeur n'avait rien de convaincant à offrir au Conseil. En conséquence, en vertu de l'article 99 du Code¹⁶, le Conseil a ordonné à l'employeur d'autoriser la distribution des documents de l'Association dans les boîtes aux lettres et l'affichage des avis de l'Association sur les tableaux d'affichage de l'employeur.

Il est à noter que l'employeur a demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser cette décision¹⁷.

16 Voir à cet effet, l'article 99 du Code qui se lit comme suit:

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation du paragraphe 24(4) ou des articles 37, 50, 69, 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre...

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

17 Dossier A-141-89.

THE STATE OF THE ART IN INDUSTRIAL RELATIONS

A Project of the
Canadian Industrial Relations Association

The State of the Art in IR: Some Questions and Concepts, Gérard HÉBERT, Hem C. JAIN and Noah M. MELTZ; *Mainstream Industrial Relations in Canada*, Alton W. J. CRAIG; *Labour Economics and Industrial Relations*, Morley GUNDERSON; *Law and Industrial Relations in Québec: Object and Context*, Pierre VERGE; *Law and Industrial Relations: the State of the Art in Common Law Canada*, Bernard ADELL; *The Management-Industrial Relations Interface: Exploring the Conceptual Linkages*, Marcel CÔTÉ, Maurice LEMELIN and Jean-Marie TOULOUSE; *Sociology, Psychology and Industrial Relations*, John KERVIN; *Labour and Industrial Relations History in English-Speaking Canada*, Desmond MORTON; *History and Industrial Relations in Canada*, James THWAITES; *Conclusion*, Gérard HÉBERT, Hem C. JAIN and Noah M. MELTZ. (Cet ouvrage est également disponible en français)

ISBN 0-88886-206-7

1 volume, 301 pages, Price: 35 \$

Industrial Relations Centre
Queen's University at Kingston
and Centre for Industrial Relations
University of Toronto

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

☎ (613) 545-2193