

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Johane Tremblay

Volume 43, Number 2, 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050417ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050417ar>

[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(2), 447–452.
<https://doi.org/10.7202/050417ar>

Article abstract

Le 18 décembre 1985, le Conseil accréditait le Syndicat des Employés des Banques Nationales de Rimouski pour représenter tous les employés des cinq succursales de la Banque à Rimouski. Près de deux ans plus tard, le Conseil canadien des relations du travail révoquait le certificat d'accréditation et expliquait les mécanismes du Code en pareilles circonstances.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Révocation d'un certificat d'accréditation dans le secteur bancaire

Le 18 décembre 1985, le Conseil accréditait le Syndicat des Employés des Banques Nationales de Rimouski pour représenter tous les employés des cinq succursales de la Banque à Rimouski¹. Près de deux ans plus tard, le Conseil canadien des relations du travail révoquait le certificat d'accréditation et expliquait les mécanismes du Code en pareilles circonstances.

Mmes Ghislaine Otis, Audette Moisan et al., requérantes, et Syndicat des employés des Banques Nationales de Rimouski, agent négociateur accrédité, et Banque Nationale du Canada (Succursales situées aux adresses suivantes: 186 Cathédrale, 70 rue St-Germain est, 415 Jessop, Rimouski (Québec)), employeur.

Dossier du Conseil: 565-310, décision du 23 octobre 1987 (No 657); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Jacques Archambault et Victor Gannon, Membres, motifs rédigés par Me Marc Lapointe, c.r.

FAITS SAILLANTS

Le 17 mars 1987, Mmes Otis et Moisan (les requérantes) déposaient une demande en révocation d'un certificat d'accréditation conformément aux articles 137 et 138 du *Code canadien du travail* (le Code) et y annexaient deux listes, soit la liste de tous les employés compris dans l'unité de négociation (58 noms) et la liste des employés de l'unité de négociation appuyant leur requête.

La Banque Nationale du Canada, succursales de Rimouski (la Banque), procédait pour sa part à l'affichage de la requête et soumettait au Conseil la liste des noms et classifications de tous ses employés en date du 17 mars 1987, date du dépôt de la requête en révocation. Cette liste des employés inclus dans l'unité de négociation comptait 58 noms.

Vers la fin du mois de mai 1987, le Syndicat des Employés des Banques Nationales de Rimouski (le Syndicat accrédité), soulevait trois moyens à l'encontre de la requête en révocation soit, la prématurité de la requête, la négociation de mauvaise foi

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

Les opinions exprimées dans cette chronique sont celles de l'auteur et ne lient pas le CCRT.

¹ *Syndicat des employés des Banques Nationales de Rimouski, CSN et Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 12 CLRBR (NS) 257; 86 CLLC # 16,032; cette décision a été résumée dans une chronique publiée dans *Relations Industrielles*, vol. 41, no 2, à la page 397.

et les pratiques déloyales de la part de l'employeur, et enfin, l'absence d'une majorité d'employés de l'unité appuyant la requête. Eu égard à ce dernier moyen, le Syndicat accrédité alléguait que la Banque avait exclu de la liste des employés compris dans l'unité *11 employés soi-disant «occasionnels»* et que le caractère majoritaire de la requête devait, par conséquent, se calculer à partir de *69 employés* (incluant ces 11 employés) et non 58 employés, ce qui rendait la requête possiblement minoritaire.

En septembre 1987, les requérantes faisaient parvenir au Conseil une deuxième liste comportant la signature de 8 des 11 employés occasionnels supportant leur requête.

QUESTIONS TRAITÉES

La requête en révocation déposée le 17 mars 1987 est-elle prématurée?

La négociation de mauvaise foi et les pratiques déloyales dont le Syndicat accrédité accuse l'Employeur constituent-elles un obstacle à la requête en révocation?

La requête en révocation reçoit-elle l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Prématurité de la requête en révocation

Le Conseil a d'abord rappelé que les délais de présentation d'une requête en révocation dépendaient du statut de l'agent négociateur en place (accrédité ou reconnu volontairement) et de l'existence d'une convention collective. Constatant la présence d'un agent négociateur accrédité et l'existence d'une convention collective encore en vigueur, le Conseil a conclu que la requête en révocation ne pouvait être présentée, aux termes de l'alinéa 137(2)a) du *Code*, qu'au cours de la même période que celle prévue à l'alinéa 124 (2)c) pour les requêtes en accréditation soit: «après le début de la période couvrant les *trois derniers mois d'application de la convention»*. Pour décider si la requête en révocation avait été présentée dans ces délais, le Conseil devait donc déterminer la durée exacte de la convention collective.

Le Syndicat accrédité a prétendu que la convention collective avait une durée de trois mois seulement. En effet, la date d'entrée en vigueur de la convention était, selon le Syndicat accrédité, le 6 mars 1987, date de la signature de la convention collective ainsi que le stipule une lettre d'entente y annexée, alors que la date d'expiration était celle prévue à l'article 26.01 de la convention collective, soit le 31 mai 1987. Puisque toute convention collective est censée, aux termes de l'article 160(1) du *Code*, avoir été conclue pour une durée d'un an *de la date à laquelle elle entre en vigueur*, il s'ensuit que la convention sous étude ne se terminerait que le 5 mars 1988 et que les trois derniers mois donnant ouverture à une requête en révocation se compteraient à compter du 5 décembre 1987. La requête en révocation présentée le 17 mars 1987 serait donc, aux dires du Syndicat accrédité, clairement prématurée.

Avant d'analyser la convention collective et les lettres d'entente y annexées, le Conseil a d'abord rappelé que la prémisse des articles 124 et 137 du Code était que «la durée d'une convention collective est *une, connue et fixe*»² et a expliqué l'importance d'une telle prémisse:

*Et il y a une raison majeure pour insister sur cette prémisse. C'est de permettre aux tierces parties et aux employés de connaître facilement et clairement la période ouverte d'une convention collective afin de pouvoir exercer les droits fondamentaux que leur reconnaît le Code aux articles 110, 124 et 137, c'est-à-dire le droit des employés de s'associer dans l'association de leur choix, de remplacer un agent négociateur ou de s'en défaire.*³

Après examen de la convention collective, le Conseil a conclu que la durée de la convention collective était clairement stipulée à l'article 26.01 de la convention:

*26.01 Cette convention collective entre en vigueur le 1er avril 1986 et demeure en pleine force jusqu'au 31 mai 1987 inclusivement.*⁴

Puis se référant à la page frontispice de la convention collective laquelle mentionne les dates du 1er avril 1986 au 31 mai 1987, le Conseil a conclu que la durée de convention collective était clairement de 14 mois.

Enfin, le Conseil a analysé la signification de la deuxième lettre d'entente annexée à la convention collective et son interaction avec l'article 26.01 de la convention. Cette lettre d'entente prévoyait ceci:

Il est entendu entre les parties que les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la signature de la convention, sauf en ce qui a trait aux salaires qui sont rétroactifs au 2 juin 1986 pour les employés de grade 1 à 6 et au 7 avril 1986 pour les employés occupant un poste de grade 7. (l'italique noir est de nous)

Selon le Conseil, les parties à la convention collective ont voulu par cette lettre d'entente exclure de la portée rétroactive de la convention telle que stipulée à l'article 26.01, toutes les conditions de travail sauf celles relatives au salaire. Par ailleurs, le fait que seules les clauses salariales devaient s'appliquer au 1er avril 1986 suffisait pour situer le début de l'exécution de la convention à cette date. Enfin, même si toutes les clauses de la convention collective avaient été exclues de la règle de la rétroactivité prévue à l'article 26.01 de la convention, le Conseil en serait venu à la même conclusion et ce, en raison de la protection des droits des tiers.

*Ils ont droit de se fonder sur l'énoncé clair de l'article 26.01 aux fins de déterminer la période ouverte leur permettant d'exercer leur liberté d'association telle que consacrée dans le Code.*⁵ (le noir italique est de nous)

2 Cette prémisse a été énoncée par le Conseil dans *Blonski (William E.)* (1984), 56 di 222, à la page 230; 8 CLRBR (NS) 111 à la page 119; et 84 CLLC # 16,054 (CCRT no 476), à la page 14,443.

3 Décision originale, page 10.

4 L'article 26.01 qui situe l'entrée en vigueur de la convention collective à une date antérieure à la date de sa signature, donne à cette convention une portée rétroactive.

5 Décision originale, page 12.

Le Conseil a donc rejeté ce premier moyen en irrecevabilité du Syndicat accrédité en ajoutant que faire droit aux prétentions syndicales équivaudrait à lui permettre de «changer indirectement la clause relative à la durée telle que stipulée dans l'article 26.01, alors que le paragraphe 160(2) du Code interdit de le faire»⁶.

Négociation de mauvaise foi et pratiques déloyales de la part de la Banque

Ce second moyen a été rejeté sommairement au motif que des recours contre la négociation de mauvaise foi et les pratiques déloyales sont prévus spécifiquement dans le Code. N'étant saisi d'aucune plainte de cet ordre, le Conseil a donc conclu qu'il ne pouvait se prononcer sur de telles allégations.

L'absence d'une majorité d'employés de l'unité appuyant la requête en révocation

Pour décider si la requête en révocation était appuyée, à la date de son dépôt, par la majorité des employés de l'unité de négociation, le Conseil devait d'abord déterminer si les 11 employés qualifiés d'«occasionnels» par la Banque étaient inclus dans l'unité de négociation.

Le Syndicat a argué que 10 de ces 11 employés n'étaient pas de véritables employés occasionnels et qu'ils devaient être inclus dans l'unité de négociation. La Banque a, pour sa part, prétendu que le Syndicat a toujours reconnu que les employés occasionnels étaient exclus de l'unité de négociation et n'a jamais rien négocié en leur nom.

Avant de trancher ce débat, le Conseil a tenu à rappeler quatre aspects majeurs de sa politique en matière d'accréditation:

1. *Le Conseil possède des pouvoirs très considérables dans la détermination des unités de négociation*⁷.
2. *Le Conseil n'est pas lié par les ententes des parties sur le contenu d'une unité de négociation lors d'une requête en accréditation*⁸.
3. *L'accréditation a un effet continu*⁹.
4. *Le Conseil ne police pas spécifiquement le sort fait par les parties aux certificats d'accréditation qu'il décrète*¹⁰.

Le Conseil a, par la suite, comparé la situation de la composition du personnel lors de l'émission de l'accréditation en 1985 avec celle prévalant à la date du dépôt de la requête en révocation. En 1985, 90 employés étaient inclus dans l'unité alors que 12 en étaient exclus, dont 1 employé occasionnel. Le 17 mars 1987, 58 employés seulement faisaient partie de l'unité alors que 21 employés en étaient exclus, dont 11 «employés occasionnels, temps plein».

6 *Idem.*

7 Décision originale, page 16; référence à l'affaire *Télélobe Canada* (1979), 32 di 270, aux pages 285 et 300; (1979) 3 CLRBR 86, aux pages 99 et 112; 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT no 198).

8 Décision originale, page 17; référence à *Télélobe, idem* (aux pages 301 et 112).

9 *Idem.*

10 Décision originale, page 18.

Cette augmentation du nombre d'employés dits « occasionnels à plein temps » a amené le Conseil à expliquer sa politique générale d'exclusion des employés *véritablement* occasionnels¹¹ et à rappeler le sens à donner au terme « emploi occasionnel »¹². En l'espèce, bien qu'émettant de sérieuses doutes sur le statut véritable des 10 employés dits « occasionnels à plein temps », le Conseil a toutefois décidé que les requérantes avaient le droit de savoir clairement et facilement le nombre d'employés compris dans l'unité de négociation. Certains indices leur permettaient de le faire. D'abord, le libellé du certificat d'accréditation leur permettait de s'enquérir du nombre d'employés dans chaque classification exclus. Puis disposant de la liste totale des employés, les requérantes étaient en mesure de connaître le nombre total des employés, d'y déduire le nombre d'employés exclus et ainsi d'obtenir le nombre sur lequel la majorité devait être calculée. Au surplus, certains articles de la convention collective permettaient également aux requérantes de conclure que les occasionnels n'avaient pas à être considérés dans le calcul de la majorité¹³. Le Conseil a donc conclu que les requérantes étaient parfaitement justifiées d'établir leur majorité sur le chiffre de 58 employés.

11 Décision originale, page 20: « la raison majeure était le manque de communauté d'intérêts entre cette catégorie d'employés et les autres ». Les difficultés que crée cette catégorie d'employés ont fait l'objet d'une analyse détaillée dans *Banque de Montréal (Sherbrooke) (1987)*, décision du CCRT no 621 dont on retrouve de longs extraits aux pages 21 et 22 de la décision originale.

12 Le Conseil reproduit un extrait de la décision *Banque de Montréal Sherbrooke (idem)*, pages 11-12) où l'on retrouve la définition d'employé occasionnel:

« Qu'est-ce qu'un véritable employé occasionnel? Dans la notion de travail occasionnel, on retrouve un élément de hasard ou un facteur accidentel qui fait qu'à un besoin imprévu de prestation de travail chez un employeur devra correspondre une disponibilité volontaire et ponctuelle chez un employé putatif. Inversement, dès que le besoin est prévisible, il ne peut que procurer un emploi à temps partiel: l'employé n'est pas un occasionnel mais un temps partiel. Et dès que la disponibilité d'un employé devient garantie et assurée, elle ne peut que procurer un emploi à temps partiel.

Un emploi occasionnel est donc le fait qu'un besoin imprévu de prestation de travail chez un employeur donné et d'une disponibilité accidentelle, aléatoire et volontaire chez un employé donné. »

13 Il y a d'abord l'article III:

« 3.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et, dans le cadre de la convention collective, représentant officiel des employés visés par le certificat d'accréditation # 555-1685 émis par le Conseil canadien des relations du travail le 4 novembre 1985. »

(Décision originale, pages 26 et 27)

Il y a aussi l'article 2.06:

« EMPLOYÉE TEMPORAIRE (OCCASIONNELLE): désigne une personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation, qui est appelée à remplacer une employée absente, en concordance avec les différentes clauses de cette convention, ou toute employée embauchée pour effectuer des travaux spéciaux ou pour pallier (sic) à un surcroît de travail à durée déterminée. L'Employeur avise le Syndicat de l'embauche d'une employée occasionnelle en indiquant le remplacement à effectuer ou les travaux à accomplir de même que la période du remplacement ou la durée des travaux. » (L'italique est de nous)

(Décision originale, page 27)

Et enfin, il y a l'Annexe « D » qui établit l'ancienneté de tous les employés couverts par la convention collective au 6 mars 1987. L'ancienneté des employés occasionnels n'est pas mentionnée sur cette liste négociée par le syndicat accrédité.

(Décision originale, pages 27 et 28)

Rappelant enfin qu'aucune disposition du Code ne l'obligeait à ordonner la tenue d'un scrutin de représentation,¹⁴ le Conseil a déclaré que les requérantes avaient obtenu en date du 17 mars 1987, l'accord de la majorité des 58 employés compris dans l'unité de négociation. Au surplus, elles avaient même obtenu l'accord de la majorité des 69 employés puisque la majorité des 11 employés occasionnels avaient manifesté leur appui à la requête en septembre 1987. À cet égard, le Conseil a mentionné qu'il faisait exception à la règle qui veut que le caractère majoritaire de la requête en révocation soit calculé à la date du dépôt de la requête, et ce, en raison «des circonstances particulières de cette affaire»¹⁵. Il conclut enfin sa décision sur cette mise en garde:

*Les parties, y comprises les parties syndicales, devront comprendre qu'il ne faut pas galvauder les unités décrétées par le Conseil ou que si elles décident de les modifier sans son accord, il peut en résulter plus tard des désagréments sérieux.*¹⁶

DÉCISION

Le Conseil a accueilli la requête en révocation et a fait émaner une ordonnance révoquant le certificat d'accréditation du Syndicat des Employés des Banques Nationales de Rimouski.

COMPLÉMENT

Les décisions du Conseil rendues dans *La Société canadienne des postes, Ottawa et Divers syndicats*, 1987 (no 626) et dans *Le Syndicat des postiers du Canada et la Société canadienne des postes, Shoppers Drug Mart Ltd. et Sheldon Manly Drugs Ltd. Willowdale*, 1987 (no 649) (résumées dans une chronique publiée dans le vol. 42 no 4, à la page 852) ont été portées en révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'alinéa 28(1)a) de la *Loi sur la cour fédérale*.

La Cour d'appel fédérale a accueilli la requête en révision judiciaire de la Société canadienne des postes et a annulé la décision no 626 (dossier de la Cour no A-273-87, jugement rendu le 21 décembre 1987). La requête en autorisation de pourvoi à la *Cour suprême du Canada présentée par Letter Carriers' Union of Canada sera entendue le 16 mai 1988*.

La requête en révision judiciaire présentée par la Société canadienne des postes à l'encontre de la décision no 649 a été rejetée par la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour no A-762-87, jugement rendu le 28 janvier 1988). La requête en autorisation de pourvoi à la *Cour suprême du Canada présentée par la Société canadienne des postes sera entendue le 6 juin 1988*.

14 L'article 138(1) du *Code canadien du travail* stipule ce qui suit:

«Quand, après réception d'une demande faite en vertu des paragraphes 137(1) ou (3) à l'égard d'un agent négociateur d'une unité de négociation, et après toute enquête, *par voie de scrutin de représentation ou autrement*, qu'il estime appropriée dans les circonstances, le Conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation ne veut plus que l'agent négociateur les représente, il doit, par ordonnance, ...» (L'italique est de nous)

15 Décision originale, page 21.

16 *Idem*.