

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

Dianne Pothier

Volume 40, numéro 1, 1985

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050116ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050116ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Pothier, D. (1985). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(1), 170–174.  
<https://doi.org/10.7202/050116ar>

Résumé de l'article

Même s'il n'agit pas dans un esprit antisyndical, l'employeur se rend coupable de pratique déloyale de travail aux termes de l'alinéa 184(1)a) lorsque, à moins de raisons d'affaires graves, il interdit la sollicitation d'adhésions syndicales dans ses locaux pendant les heures libres ou le port de l'insigne du syndicat pendant les heures de travail.

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

### ***Sollicitation d'adhésions syndicales dans ses locaux pendant les heures libres et port de l'insigne du syndicat pendant les heures de travail***

*Même s'il n'agit pas dans un esprit antisyndical, l'employeur se rend coupable de pratique déloyale de travail aux termes de l'alinéa 184(1)a) lorsque, à moins de raisons d'affaires graves, il interdit la sollicitation d'adhésions syndicales dans ses locaux pendant les heures libres ou le port de l'insigne du syndicat pendant les heures de travail.*

*Le syndicat canadien indépendant des transports, plaignant, Le syndicat uni du transport, agent négociateur en place et La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, employeur.*

*Dossier du Conseil 745-1851, décision du 9 août 1984 (N<sup>o</sup>. 475); Panel du Conseil: M. Hugh R. Jamieson, Vice-Président, MM. Lorne Shaffer et James D. Abson, Membres, motifs rédigés par M. Hugh Jamieson.*

#### **FAITS SAILLANTS**

Jusqu'en 1982, le Syndicat uni des transports (SUT) était le seul agent négociateur des diverses unités de négociation de la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (OC Transpo). Cette année-là, le Syndicat canadien indépendant des transports (SCIT) a tenté de marauder les unités de négociation représentées par le SUT. Il a eu du succès auprès de quelques petites unités, mais non auprès de celle des chauffeurs d'autobus et des mécaniciens, de loin la plus grande. Au cours de la campagne de syndicalisation de 1982, OC Transpo avait expressément permis aux syndicats de recruter des membres dans ses locaux pendant les heures libres. Elle avait également permis aux employés d'arborer l'insigne du syndicat sur leur uniforme. Il y a une période «ouverte» de maraudage à l'automne 1984, et OC Transpo a décidé de ne pas répéter l'expérience de 1982. Elle a adressé une directive à son personnel pour lui rappeler qu'elle s'opposait en principe à la sollicitation dans ses locaux, et ce en tout temps. Elle a aussi fait savoir qu'elle comptait appliquer sa politique générale interdisant le port d'accessoires sur les uniformes. Certaines exceptions étaient prévues. Ainsi, les employés étaient autorisés à porter l'insigne de

• Cette chronique a été rédigée par Dianne POTHIER, avocate, conseiller juridique auprès du Président du Conseil canadien des relations de 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.

leur agent négociateur. Le Conseil a reconnu qu'OC Transpo n'était pas motivée par un sentiment antisyndical et qu'elle était neutre entre les deux syndicats. La Commission voulait prévenir les perturbations qui accompagnent une campagne de syndicalisation.

Le SCIT a déposé une plainte alléguant, *inter alia*, que l'employeur avait violé l'alinéa 184(1)a) du *Code*.

## QUESTIONS SOULEVÉES

Est-ce que l'employeur est coupable de pratique déloyale de travail aux termes de l'alinéa 184(1)a) lorsqu'il interdit la sollicitation d'adhésions syndicales dans ses locaux pendant les heures libres ou le port d'insigne du syndicat pendant les heures de travail?

## PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISIONS

### Dispositions pertinentes du Code

*110.1 Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.*

*184(1) Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit*

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

*185. Nul syndicat et nulle personne agissant pour le compte d'un syndicat ne doit*

...

*d) sauf avec le consentement de l'employeur, tenter, au lieu d'emploi et pendant les heures de travail d'un employé, de persuader l'employé de devenir, de s'abstenir de devenir ou de cesser d'être membre d'un syndicat;*

...

*199(1) Lorsque le Conseil*

*a) reçoit d'un syndicat une demande en vue d'obtenir une ordonnance accordant à un représentant autorisé du syndicat l'accès à des employés vivant dans un lieu isolé dans des locaux dont leur employeur ou une autre personne sont propriétaires ou ont sous leur dépendance, et*

*b) décide que l'accès aux employés*

*(i) serait pratiquement impossible ailleurs que dans les locaux dont leur employeur ou cette autre personne sont propriétaires ou ont sous leur dépendance, et*

*(ii) est raisonnablement nécessaire aux fins de solliciter des adhésions, de négocier ou d'appliquer une convention collective, de régler un grief ou de fournir aux employés des services syndicaux,*

*il doit rendre une ordonnance accordant au représentant autorisé du syndicat désigné dans l'ordonnance l'accès aux employés dans les locaux de leur employeur ou de cette autre personne selon le cas, désignés dans l'ordonnance.*

*(2) Le Conseil doit dans toute ordonnance rendue en vertu du paragraphe (1), spécifier le mode d'accès aux employés, les moments où il sera permis et sa durée.*

### **Sollicitation pendant les heures de travail**

Étant donné que l'article 199 ne s'appliquait pas dans la présente affaire, le Conseil a fait remarquer que la question en litige ne portait pas sur le droit d'accès des syndicats aux locaux de l'employeur. Ce droit ne peut être conféré que par une convention collective. La question que le Conseil se posait portait plutôt sur les droits des **employés**.

Dans la décision non publiée qu'il a rendue dans l'affaire *Bell Canada*<sup>1</sup>, le Conseil déclare que, d'une manière générale, le Code reconnaît aux employés le droit de faire de la sollicitation dans les locaux de l'employeur pendant les heures libres.

*Le Conseil est d'avis que la question cruciale dans la cause en instance est de savoir si Bell Canada peut empêcher ses employés d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat ou de distribuer de la documentation syndicale dans les locaux de la compagnie, dans le temps libre des employés en cause, en rendant ce comportement passible de sanctions disciplinaires. Le Conseil juge que Bell Canada ne peut agir ainsi sans violer les dispositions du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles) et, en particulier, celles des articles 184(1)a) et 184(3)b) du Code.*

*L'article 110(1) du Code canadien du travail accorde aux employés la liberté d'adhérer au syndicat de leur choix et «de participer à ses activités licites». Les droits fondamentaux ainsi protégés comprennent le droit de distribuer ou autrement propager et de recevoir des renseignements à propos d'un syndicat et de ses activités et le droit de signer une carte d'adhésion, pourvu que ces activités n'aient pas lieu pendant les heures de travail des employés en cause. Un employeur ne peut pas, à moins de raisons d'affaire graves, empêcher les employés d'exercer ces droits dans les locaux de la compagnie. Le comportement contraire constitue une violation des dispositions des articles 184(1)a) et 184(3)b) du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles).*

*Le Conseil juge de plus que l'employeur doit exercer son droit de propriété sans entraver les libertés fondamentales que le Code garantit aux employés. Il va sans dire que l'employeur a le droit de maintenir la production, de voir au bon ordre et de protéger ses biens et ses locaux. Néanmoins, il ne peut pas, sans raison grave, tenter d'exercer ces droits en interdisant aux employés de se livrer à certaines activités expressément protégées par le Code. Dans la cause*

<sup>1</sup> Décision (lettre) non publiée, datée du 22 août 1975 (dossier N° 745-86); demande de révision judiciaire rejetée pour d'autres motifs [1976] 1 C.F. 459 (CA).

*en instance, rien ne permet de croire que les intérêts fondamentaux de Bell Canada ne puissent être protégés par le recours aux sanctions disciplinaires habituelles.*

Le Conseil a passé en revue les précédents établis par d'autres commissions canadiennes des relations du travail qui en étaient venues aux mêmes conclusions<sup>2</sup>.

L'argument qu'OC Transpo a tiré de la décision rendue par la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse (division des appels)<sup>3</sup> n'a pas convaincu le Conseil. Cette décision, a-t-il souligné, n'était pas pertinente, car elle portait sur l'activité des syndicats plutôt que sur celle des employés. Le Conseil n'a pas non plus accepté l'argument voulant que le jugement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Dome Petroleum*<sup>4</sup> l'oblige à passer outre de la décision qu'il avait rendue dans *Bell Canada*. Le jugement en question portant sur l'article 199 du Code et ne disait absolument rien au sujet de la sollicitation pendant les heures libres.

Le Conseil a conclu qu'il fallait réaffirmer la politique énoncée dans *Bell Canada*, puisqu'elle était celle qui permettait le mieux d'atteindre l'équilibre délicat entre les intérêts divergents des employés et des employeurs. C'est uniquement pour des raisons d'affaires graves et justifiables qu'un employeur peut interdire à un syndicat de solliciter des membres pendant les heures libres.

#### **Insigne du syndicat**

Le Conseil a réaffirmé sa position adoptée dans l'affaire *Banque Canadienne impériale de commerce*<sup>5</sup>, soit que le port de l'insigne du syndicat n'équivalait pas à de la sollicitation allant à l'encontre de l'alinéa 185d) du Code. Le port de l'insigne du syndicat est une manifestation d'appui aux principes du syndicalisme, lesquels sont reconnus par le Parlement. Le port de l'insigne syndical est un geste légal et l'employeur ne peut l'interdire sans une raison d'affaires graves et justifiables.

#### **Raisons d'affaires graves et justifiables**

De l'avis du Conseil, les politiques d'OC Transpo ne s'appuyaient pas sur des raisons d'affaires graves et justifiables. Elle ne faisait que réagir aux tensions normales qui accompagnent le maraudage.

*In any situation where freedoms are being exercised in a democratic society, there is a price to pay. Parliament has ordained collective bargaining to be an important fibre in the structure of our society and we have all felt the impact*

2 *Michelin Tires (Canada) Limited*, [1979] 2 Can LRBR 388 (NSLRB); *Cominco Ltd.*, [1981] 3 Can LRBR 499 (BCLRB); *Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd.* (1982), 1 CLRB (NS) 384 (OLRB).

3 *Re Michelin Tires (Canada) Ltd. and United Rubber, Cork, Linoleum & Plastic Workers of America et al.*, (1979), 107 D.L.R. (3d) 661.

4 [1981] 2 C.F. 418; (1980), 118 D.L.R. (3d) 355; 81 CLLC par. 14,076; et 35 N.R. 243.

5 (1979). 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; et 80 CLLC par. 16,001.

*and inconvenience of strikes or lock-outs. We patiently, and sometimes not so patiently, make do with the knowledge and acceptance that someone is exercising their rights in a free society. So it is for an employer whose employees decide to change bargaining agents. That exercise is, as a rule, emotional, volatile and, for some, very disturbing and highly traumatic. Any incidental inconvenience for an employer must be weighed against the right of employees to select and belong to a trade union of their choice. To use Chairman Adam's words in the Adams Mine case, speaking of employee solicitation during non-working time interfering with an employer's legitimate management interests, 'Any interference must be real and constitute more than a minor annoyance or inconvenience'. In the circumstances before us, OC Transpo's managerial prerogatives could be adequately protected through the normal discipline processes.*

Tout en admettant qu'OC Transpo n'était pas motivée par un sentiment anti-syndical, le Conseil a jugé qu'elle avait violé l'alinéa 184(1)a). Le Conseil a déclaré à maintes reprises que le sentiment antisyndical n'était pas essentiel pour lui permettre de conclure à une violation de l'alinéa 184(1)a)<sup>6</sup>.

#### DÉCISION

Ayant jugé que l'alinéa 184(1)a) avait été violé, le Conseil a ordonné à OC Transpo de se conformer à cette disposition du Code. Il lui a ordonné également de consulter les deux syndicats intéressés afin de mettre au point une campagne de syndicalisation qui respecte les droits des employés.

<sup>6</sup> *Banque canadienne impériale de commerce, supra; Banque canadienne nationale* (1979), 35 di 39; et [1980] 1 Can LRBR 470; *Bell Canada* (1981), 42 di 298; [1981] 2 Can LRBR 148; et 81 CLLC ¶ 16,083; *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée* (1981), 45 di 204; [1982] 1 Can LRBR 3; et 82 CLLC ¶ 16,138; et *Reimer Express Lines Limited et Bernshine Mobile Maintenance Limited* (1984), 84 CLLC ¶ 16,036 (CCRT).