

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Anne Trotier

Volume 46, numéro 3, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050700ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050700ar>

[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

Trotier, A. (1991). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(3), 650–655.
<https://doi.org/10.7202/050700ar>

Résumé de l'article

Dans cette affaire, le Conseil canadien des relations du travail (le Conseil) précise la portée du Code canadien du travail (le Code) dans le cas des propriétaires exploitants de camions et des chauffeurs qu'ils engagent. Le Conseil est d'avis que les dispositions définissant «l'entrepreneur dépendant» s'appliquent dans les deux cas et que, par conséquent, tant les propriétaires-exploitants que les chauffeurs sont des employés pour les fins du régime de négociation collective prévu à la Partie 1 du Code.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

La situation des propriétaires-exploitants et des autres personnes conduisant des véhicules à contrat

Dans cette affaire, le Conseil canadien des relations du travail (le Conseil) précise la portée du Code canadien du travail (le Code) dans le cas des propriétaires-exploitants de camions et des chauffeurs qu'ils engagent. Le Conseil est d'avis que les dispositions définissant «l'entrepreneur dépendant» s'appliquent dans les deux cas et que, par conséquent, tant les propriétaires-exploitants que les chauffeurs sont des employés pour les fins du régime de négociation collective prévu à la Partie I du Code.

Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, requérante; Brookville Transport Limited, employeur; et David Rose et autres, intervenants.

Dossier du Conseil: 555-3127, décision rendue le 1^{er} mars 1991 (n° 856); panel du Conseil: M. Hugh R. Jamieson, vice-président, Messieurs Calvin B. Davis et Michael Eayrs, membres; motifs rédigés par M. Hugh R. Jamieson.

FAITS SAILLANTS

La présente décision dispose d'un argument soulevé par Brookville Transport Limited (Brookville) dans le cadre d'une demande d'accréditation présentée au Conseil conformément à la Partie I du Code, le 9 mai 1990, par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (la Fraternité). La demande d'accréditation vise, entre autres employés, les propriétaires-exploitants de camions à contrat avec Brookville et leurs chauffeurs.

Brookville s'est opposé à la demande d'accréditation en alléguant que ces propriétaires-exploitants sont des entrepreneurs indépendants, et que les chauffeurs qu'ils engagent sont les employés de ces propriétaires-exploitants et non les siens. De

* Cette chronique a été rédigée par Anne TROTIER, conseillère juridique du Conseil canadien des relations du travail (CCRT).

Toute opinion pouvant découler de la présente chronique et exprimée par l'auteure en sus du texte officiel des décisions du CCRT ne lie pas ce dernier.

plus, Brookville a soulevé une objection fondée sur l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* au motif que le Code traiterait différemment les entrepreneurs dépendants des autres employés dans les Parties I, II et III.

Brookville est une entreprise de transport général de marchandises ayant son siège social à St-Jean, Nouveau-Brunswick; elle dessert essentiellement le triangle Nouveau-Brunswick, États-Unis, Ontario. La très vaste majorité des tracteurs qu'elle utilise sont la propriété des propriétaires-exploitants.

Les faits présentés par Brookville pour prouver l'indépendance économique des propriétaires-exploitants, afin d'éviter que ceux-ci soient qualifiés d'employés au sens du Code, concernent leur mode de rémunération et les stipulations contractuelles leur attribuant une certaine latitude. À titre d'exemple, Brookville a présenté de la preuve en matière d'enregistrement de véhicules, d'assurance, d'engagement et de discipline de chauffeurs tentant à démontrer une certaine indépendance des propriétaires-exploitants.

Quant à la Fraternité, elle a tenté d'établir le contrôle constant de la part de Brookville sur les activités des propriétaires-exploitants. À titre d'exemple, elle a fait la preuve de nombreuses directives, de l'existence d'exams obligatoires, l'assignation des chargements et des routes par Brookville.

Les deux parties ont tenté de tirer un argument des effets de la nouvelle déréglementation en matière de transport: l'employeur a plaidé que ce nouveau régime avait introduit une réelle concurrence entre tous les chauffeurs et propriétaires d'entreprise de transport, tandis que le syndicat a prétendu que ce système rendait les propriétaires-exploitants encore plus vulnérables et dépendants économiquement.

QUESTIONS EN LITIGE

1. Les propriétaires-exploitants en cause sont-ils des entrepreneurs dépendants au sens de l'article 3 du Code et par conséquent, des employés?
2. Les chauffeurs engagés par les propriétaires-exploitants en cause sont-ils des employés visés par la demande d'accréditation?
3. Le Code prévoit-il un traitement injuste, et contraire à l'article 15 de la Charte pour les entrepreneurs dépendants?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

1^{re} question

Le Conseil réfère à l'objet des définitions prévues au Code et aux modifications de 1984 pour, d'une part, écarter les concepts traditionnels de common law prévalant pour définir la relation employeur-employé et, d'autre part, pour souligner les seuls critères retenus par le législateur pour identifier l'entrepreneur dépendant, employé au sens du Code.

Dès 1973, le législateur a voulu créer un régime spécial de négociation collective pour les chauffeurs de camions. Il a mis de côté les principes traditionnels pour étendre la portée du Code dans cette industrie. L'intention du législateur était dès lors de

réglementer les relations du travail des propriétaires-exploitants, c'est-à-dire, ceux qui fournissent camions et main-d'oeuvre à des compagnies de camionnage en vertu de contrats à cause de leur dépendance économique.

Tout doute pouvant subsister à ce sujet aurait dû disparaître en 1984 quand le législateur a ajouté à la définition d'employeur une référence aux entrepreneurs dépendants pour bien circonscrire les rapports qui peuvent faire l'objet de négociation collective dans leur cas¹.

Le Conseil souligne en effet que la négociation collective entre les propriétaires-exploitants et les compagnies de camionnage ne porte pas sur les questions traditionnelles entre employeurs et employés; cette négociation se fait dans les limites du contrat liant les parties, plus particulièrement les dispositions en vertu desquelles les véhicules sont fournis et exploités au nom de la compagnie de camionnage.

Le Conseil identifie comme suit les critères prévus au Code permettant de créer une présomption de dépendance économique des propriétaires-exploitants:

- a) the person is the owner, purchaser or lessee of a vehicle;
- b) the vehicle is used for hauling livestock, liquids, goods, merchandise, or other materials other than on rails or tracks;
- c) the person is a party to a contract, oral or in writing;
- d) the person is required to provide the vehicle by means of which he performs the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract; and
- e) the person is entitled to retain for his own use from time to time any sum of money that remains after the cost of his performance of the contract is deducted from the amount he is paid, in accordance with the contract, for that performance.

Dans la présente affaire, le Conseil a conclu que la présomption n'était pas renversée puisque les propriétaires-exploitants ne pouvaient utiliser leurs véhicules qu'au service de Brookville, aux seules conditions établies par celle-ci, et qu'ils tiraient leur revenu des contrats effectués pour Brookville.

2^e question

Les chauffeurs à l'emploi des propriétaires-exploitants sont également des entrepreneurs dépendants, et par conséquent des employés, au sens du Code. Malgré l'absence de lien contractuel avec Brookville, le Conseil conclut qu'ils sont aussi dépendants économiquement que les propriétaires-exploitants qui les engagent et qu'ils sont sous le contrôle de Brookville dans leur travail. Le Conseil a conclu qu'ils font partie intégrante des opérations de Brookville.

Le Conseil avait déjà décidé que les chauffeurs de propriétaires-exploitants étaient des employés au sens du Code avant 1984².

La modification de 1984 au paragraphe c) de la définition d'«entrepreneur dépendant» vise expressément ces cas:

¹ *Canadian Broadcasting Corporation* (1987), 70 di 26 (CLRB no. 629).

² *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; and [1979] 2 Can LRBR 445 (CLRB no. 193); and *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453).

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

3^e question

Brookville a prétendu que le traitement accordé par le Code aux entrepreneurs dépendants était injuste puisque ceux-ci seraient couverts par la première partie mais non par les Parties II et III. Cette injustice imposerait un lourd fardeau à l'égard des parties à la négociation qui devraient s'entendre sur des conditions équivalentes à celles accordées par les parties II et III du Code aux autres employés.

Le Conseil n'a pas statué sur l'applicabilité des dispositions des Parties II et III du Code aux entrepreneurs dépendants, mais considère que ces distinctions, si elles existent, ne sont pas fondées sur un des motifs prévus à l'article 15 de la Charte, et seraient justifiables dans une société libre et démocratique aux termes de l'article 1.

DÉCISION

Le Conseil a décidé que les propriétaires-exploitants et leurs chauffeurs sont des entrepreneurs dépendants et par conséquent des employés au sens du Code. Il a rejeté l'objection fondée sur la Charte. La demande d'accréditation suivra son cours.

L'inclusion d'employés occasionnels dans une unité de négociation

Dans cette affaire, le Conseil canadien des relations du travail (le Conseil) précise les cas où l'inclusion d'employés occasionnels dans une unité de négociation est appropriée. Le Conseil explique les raisons qui l'ont incité traditionnellement à exclure ces employés de la négociation collective compte tenu des objectifs du Code canadien du travail (le Code). Il conclut cependant que dans certaines circonstances, comme celles en l'espèce, l'inclusion de ces employés permet à la fois de protéger leurs droits à titre d'employés au sens du Code et de ne pas mettre en péril les droits des employés permanents à temps plein et à temps partiel.

Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique, requérant; et Banque de Commerce Canadienne Impériale (succursale de Powell River), employeur.

Dossier du Conseil: 530-1876, décision rendue le 4 janvier 1991 (n° 843); panel du Conseil: M. Hugh R. Jamieson, vice-président, Messieurs Calvin B. Davis et Michael Eayrs, membres; motifs rédigés par M. Hugh R. Jamieson.

FAITS SAILLANTS

Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique (le Syndicat) a déposé auprès du Conseil une demande de révision en vertu de l'article 18 du

Code, pour inclure dans l'unité de négociation les employés occasionnels travaillant à la succursale de Powell River de la Banque de Commerce Canadienne Impériale. Cette unité regroupe des employés permanents à temps plein et à temps partiel. Le Syndicat a demandé au Conseil de renverser sa politique d'exclure les employés occasionnels des unités de négociation, en invoquant les conditions actuelles du marché du travail, et, en particulier, la situation des femmes qui se retrouvent souvent dans des conditions précaires. Le Conseil a tenu une audition le 19 décembre 1990 à Vancouver.

La preuve a révélé que l'employeur a eu recours à un groupe d'employés occasionnels de façon régulière, soit pour remplacer des employés permanents absents pour diverses raisons, soit pour effectuer un surplus de travail. Ces employés sont généralement les mêmes depuis nombre d'années, et certains d'entre eux sont même devenus des employés permanents. Le Conseil a appris que le nombre d'heures travaillées par ces employés est assez considérable. Finalement, la preuve a révélé que les employés occasionnels désirent être représentés par le Syndicat.

QUESTION TRAITÉE

Les employés occasionnels devraient-ils être inclus dans une unité de négociation préexistante?

PRINCIPAUX MOTIFS

Le Conseil mentionne en premier lieu que de façon générale les employés occasionnels travaillent à des heures fort irrégulières et ne sont sous aucune obligation d'accepter une affectation. Par conséquent, ils n'ont que peu d'avantages et aucune garantie de travail.

Les motifs donnés par le Conseil dans trois décisions majeures¹ pour exclure ces employés de différentes unités de négociation sont les suivants:

- 1) Le Conseil veut éviter qu'un nombre important d'employés occasionnels n'empêchent des employés permanents d'accéder au processus de négociation collective prévu au Code en raison d'intérêts distincts;
- 2) Le Conseil veut éviter que les intérêts divergents des employés occasionnels empêchent les employés permanents d'avoir recours à la grève comme moyen de pression à l'occasion de la négociation de certaines questions, telles l'ancienneté ou les régimes de pension;
- 3) Le Conseil est hésitant à accorder le droit de grève à des employés n'ayant qu'un intérêt relatif dans l'entreprise qui les emploie.

Par ailleurs, le Conseil est préoccupé par le droit de tous les employés au sens du Code, dont les employés occasionnels, de bénéficier des droits qui y sont prévus. Il

¹ *Cablevision Nationale Ltée* (1978), 25 di 422; and [1979] 3 Can LRBR 267 (CLRB no. 135); *Banque de Montréal (Sherbrooke)* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; and 87 CLLC 16,044 (CLRB no. 621); and *Pacific Western Airlines Ltd.* (1984), 56 di 173; 7 CLRBR (NS) 346; and 84 CLLC 16,040 (CLRB no. 471).

s'agit de trouver dans chaque cas le juste équilibre entre le droit des employés occasionnels et celui des employés permanents dans l'entreprise concernée. La communauté d'intérêts entre les groupes d'employés est par conséquent l'élément déterminant.

Le Conseil considère que la continuité du service est le facteur fondamental permettant d'établir cette communauté d'intérêts. Un groupe d'employés occasionnels auxquels l'employeur a recours sur une base régulière et continue fait partie de l'entreprise de l'employeur.

Dans *Pacific Western Airlines Ltd.*, *supra*, le Conseil avait ainsi identifier six facteurs-clés permettant de conclure à une communauté d'intérêts, et, par conséquent, à l'inclusion des employés occasionnels dans l'unité de négociation.

Le Conseil a tenu compte des facteurs suivants pour juger que l'unité combinée est habile à négocier: (1) le nombre d'employés occasionnels est restreint par rapport à l'ensemble de l'unité; il existe donc peu de chances que les employés occasionnels dominent l'unité au détriment des employés réguliers; (2) les employés occasionnels exécutent essentiellement le même travail qu'une partie importante des membres de l'unité de négociation existante; (3) les heures de travail des employés occasionnels, même si elles sont irrégulières, présentent une certaine continuité à la longue; les employés occasionnels ont une relation d'emploi continue avec PWA; (4) les facteurs 2 et 3 démontrent qu'il existe une réelle communauté d'intérêts entre les employés occasionnels et les employés réguliers; (5) l'inclusion des employés occasionnels est demandée dans le cadre d'une requête en révision plutôt qu'à l'occasion d'une requête en accréditation initiale; il n'est donc pas possible que les employés occasionnels nuisent aux droits des employés réguliers de négocier collectivement; et (6) la majorité des employés occasionnels désire être représentée par l'ACETA².

Le Conseil conclut en l'espèce que la volonté des employés d'être représentés par une association devrait recevoir une attention toute particulière.

DÉCISION

Le Conseil a accueilli la demande et a amendé le certificat d'accréditation pour modifier la description de l'unité de négociation en y incluant les employés occasionnels.

² *Pacific Western Airlines Ltd.*, p. 181.