

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Luc Beaulieu

Volume 39, Number 2, 1984

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050034ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050034ar>

[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

Beaulieu, L. (1984). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(2), 371–385.
<https://doi.org/10.7202/050034ar>

Article abstract

Lors de deux plaintes de pratiques déloyales dirigées l'une contre un employeur et l'autre contre le syndicat en place chez celui-ci, le Conseil a profité de l'occasion pour établir une distinction entre les activités syndicales protégées par le Code et celles qui ne le sont pas. Ces dernières sont exercées d'une façon qui brime les intérêts légitimes d'un employeur. Le Conseil a également décidé qu'une preuve relative au processus disciplinaire interne du syndicat est inadmissible lors d'une enquête et audition aux termes de l'article 136.1 du Code. Le Conseil affirme aussi qu'un plaignant alléguant violation par son syndicat du devoir de représentation juste et sans discrimination doit accorder à son agent négociateur une aide et une coopération entière et loyale.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Les activités syndicales non protégées par le Code et l'obligation du plaignant de coopérer avec son syndicat sous l'article 136.1

Lors de deux plaintes de pratiques déloyales dirigées l'une contre un employeur et l'autre contre le syndicat en place chez celui-ci, le Conseil a profité de l'occasion pour établir une distinction entre les activités syndicales protégées par le Code et celles qui ne le sont pas. Ces dernières sont exercées d'une façon qui brime les intérêts légitimes d'un employeur. Le Conseil a également décidé qu'une preuve relative au processus disciplinaire interne du syndicat est inadmissible lors d'une enquête et audition aux termes de l'article 136.1 du Code. Le Conseil affirme aussi qu'un plaignant alléguant violation par son syndicat du devoir de représentation juste et sans discrimination doit accorder à son agent négociateur une aide et une coopération entière et loyale.

Jacques Lecavaller, plaignant et la Cie Seaforth Fednav Inc., intimée et Jacques Lecavaller, plaignant et le Syndicat international des marins canadiens, intimé et la Cie Seaforth Fednav Inc., employeur.

Dossiers du Conseil 745-1111, -1112, décision du 15 novembre 1983 (No 443); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Président, Me Nicole Kean et M. Lorne Shaffer, Membres; motifs rédigés par Me Marc Lapointe.

FAITS SAILLANTS

1- Les causes éloignées du conflit:

Il s'agissait de deux plaintes d'un marin (M. Lecavalier), l'une dirigée contre son employeur (Fednav) et l'autre contre son syndicat (S.I.M.C.). La première alléguait terminaison d'emploi motivée par l'anti-syndicalisme aux termes du sous-alinéa 184(3)a) (i) du *Code canadien du travail* et la deuxième alléguait violation du devoir de représentation juste et sans discrimination prévu à l'article 136.1 du Code.

Le plaignant est un maître d'équipage dont le dossier professionnel avant les incidents donnant naissance auxdites plaintes est sans taches.

Depuis longtemps, M. Lecavalier fait des recherches et s'inquiète de la sécurité et santé à bord des navires, sujet dans lequel il est maintenant très versé. Or, il avait

• Cette chronique a été rédigée par Luc BEAULIEU, avocat, adjoint juridique auprès du Président du Conseil canadien des relations du travail.

Toute opinion pouvant s'inférer de la présente chronique exprimée par l'auteur en sus du texte officiel des décisions du C.C.R.T., ne lie pas ce dernier.

déjà constaté des manquements à cet égard lors d'un précédent voyage sur le navire (l'Artic Tide), lieu des événements pertinents aux plaintes. Il s'en était donc ouvert à son syndicat dont il voulait utiliser la force afin de régler cette question de sécurité et santé à bord des navires.

Il fut cependant défait en assemblée générale des membres de ce syndicat, alors que celle-ci rejetait sa résolution en ce sens. Nourrissant déjà de sérieux griefs contre son syndicat, en matière d'efficacité et de combativité, il sortit très déçu de cette expérience.

Voici qu'il est rappelé au service sur l'Artic Tide. Prévoyant cette éventualité, il avait déjà commencé à compiler toutes sortes d'informations sur ce bateau.

2- Les causes immédiates du conflit

Il devait être à bord de l'Artic Tide à Halifax le 20 juillet 1981. Il écourte ses vacances et rentre à Montréal le 18 juillet afin d'avoir le temps de confectionner un mémoire sur l'Artic Tide. Ledit mémoire contient un relevé de règlements et de recommandations qui, selon M. Lecavalier, devraient être appliqués en matière de santé et sécurité sur le navire.

Arrivé à Halifax, le matin du 20 juillet, il se rend au bureau du syndicat où il rencontre l'agent syndical local (M. McLaren), mais ne lui mentionne rien de son projet.

Outre les questions de sécurité et santé, M. Lecavalier était préoccupé par le laissez-faire général entourant la signature par les marins du rôle d'équipage («Ship's Articles»)¹ et la confusion résultant de sa coexistence avec les conventions collectives.

Le 20 juillet, M. Lecavalier débute son quart, mais à la pause-café s'adresse à l'équipage où il fait des déclarations relatives aux problèmes de sécurité et la signature du «Ship's Articles». Cette pause-café se termina après la période contractuelle et M. Lecavalier afficha sans permission, des avis d'assemblée pour l'heure du lunch.

Cette assemblée eut lieu et déborda de beaucoup la période du repas. M. Lecavalier fut élu délégué syndical et délégué à la sécurité. Il fait circuler son mémoire et propose relativement à la signature du «Ship's Articles», que le navire ne quitte pas le port avant que les lois en matière de sécurité ne soient respectées, proposition amendée pour que l'exécution de cette mesure soit approuvée par le syndicat.

M. McLaren, l'agent local, aurait mis en garde les matelots contre une telle mesure et s'y serait objecté. M. Lecavalier n'a jamais recherché l'approbation du syndicat.

Après avoir discuté avec le capitaine des mesures à prendre il remet une copie de son mémoire à un inspecteur du gouvernement. Un peu plus tard, alors qu'il allait

¹ Annexe contenant d'autres conditions de travail que celles prévues à une convention collective et des informations sur le navire.

aborder un autre inspecteur, le capitaine l'accoste et lui ordonne de quitter le navire. M. Lecavalier proteste et demande, soutenu par M. McLaren, un document écrit expliquant ce congédiement. Celui-ci lui indique d'ailleurs qu'il peut déposer un grief.

Plutôt que de déposer son grief aussitôt, M. Lecavalier rencontre un avocat, le député fédéral de la région et également un certain nombre de ses ex-compagnons d'équipage. Ce n'est que le 24 juillet qu'il se présente à M. McLaren pour dresser son grief. Celui-ci était incapable, en raison de son manque d'expérience et de la distribution des tâches, de le rédiger convenablement. Après un ultimatum de M. Lecavalier, M. McLaren explique qu'il n'a pu entrer en contact avec les personnes ressources de Montréal. De retour à Montréal, le 27 juillet, M. Lecavalier ne s'était pas inscrit ni à Halifax, ni à Montréal à la salle d'embauche où du travail aurait été disponible pour lui. Entretemps, M. McLaren avait réussi à faire renverser les résolutions adoptées sur l'Artic Tide le 20 juillet.

Ce n'est que le 29 juillet que M. Lecavalier se présente au bureau du S.I.M.C. à Montréal où l'officier en charge des griefs, M. Boyle, le reçoit mais le réfère au répartiteur qui rédigera le grief. Celui-ci est finalement déposé et M. Boyle confirme par écrit qu'il en est maintenant responsable.

Quelques jours plus tard, des procédures internes disciplinaires sont entreprises par M. McLaren contre M. Lecavalier pour conduite préjudiciable envers des confrères de travail lors du 20 juillet. M. Boyle a également fait son enquête sur l'Artic Tide. M. Lecavalier dépose alors les présentes plaintes devant le Conseil et répond aux accusations internes.

Un échange de correspondance a lieu par la suite entre M. Lecavalier et M. Boyle où celui-ci invite celui-là à réagir à la fin de non recevoir de Seaforth Fednav au sujet du grief. Le procès interne de M. Lecavalier a lieu et il assigne M. Boyle comme témoin. M. Lecavalier répond à M. Boyle au sujet de la réaction de Seaforth Fednav et insatisfait de la tournure des événements, dépose à son tour des plaintes internes contre M. Boyle et M. McLaren. M. Boyle signifie qu'il n'irait pas plus loin avec le grief.

QUESTIONS SOULEVÉES

Pour le Conseil, il s'agissait de déterminer si l'employeur avait violé l'alinéa 184(3)a) du *Code canadien du travail* et si le syndicat avait dans les circonstances, manqué à son devoir de représentation juste et sans discrimination prévu à l'article 136.1 du Code.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

A- La plainte visant l'employeur (alinéa 184(3)a)

Dans une jurisprudence constante et bien connue, le Conseil a interprété les dispositions du Code contenues dans son article 184(3)a), du sous-alinéa i) au

sous-alinéa vi) comme devant comporter à titre d'élément essentiel d'une violation, un animus anti-syndical, c'est-à-dire un motif anti-syndical. Reste donc au tribunal à déterminer si le geste de congédiement posé par l'employeur était soit motivé par de l'antisyndicalisme, ou accompagné de cette motivation s'il allait s'avérer que l'employeur prétendait avoir ou avait eu un motif pour congédier l'employé.²

Le Conseil explique ensuite qu'il est dans une situation où il pourra pour la première fois établir une distinction entre les activités syndicales protégées par le *Code canadien du travail* et celles qui ne le sont pas. Il passe alors en revue les faits saillants, soulignant que M. Lecavalier n'avait plus aucune confiance dans les cadres de son syndicat. Il remarque que celui-ci a conduit toutes ses activités sans prévenir son syndicat ni avertir ses supérieurs et sans avoir obtenu de permission. Ces activités, dont la nature syndicale ne fait aucun doute, s'exercèrent en grande partie pendant les heures de travail et eurent comme conséquence que très peu d'ouvrage fut accompli ce 20 juillet.

Le Conseil analyse ensuite la conduite de l'employeur et notamment celle qui assista à tous ces événements. Celui-ci s'était d'ailleurs entretenu avec M. McLaren desdites activités de M. Lecavalier. Reconnaisant que celui-ci n'avait pas refusé d'exécuter d'ordre, ni fait l'objet d'avertissements, le Conseil commente l'attitude patronale de la façon suivante:

La façon dont M. Lecavalier fut congédié ne constitue sans doute pas un modèle à suivre par tout employeur moderne et conscient de ses responsabilités en pareilles circonstances. Le moins que l'on puisse dire est que si justice fut faite, elle fut expéditive sinon expédiée et certes, sans cérémonie. Cette critique cependant relève beaucoup plus du mérite qu'aurait à analyser un arbitre face à une allégation de congédiement sans cause ou injustifiée que de l'analyse que ce Conseil doit faire dans l'exercice et les confins de sa juridiction. En d'autres termes, le congédiement de M. Lecavalier, est-il, comme il le prétend, dû à ses activités syndicales ou entaché d'une motivation anti-syndicale chez l'employeur ou ses mandataires, ou des deux?

Ce Conseil ne croit pas, après une revue méticuleuse de la preuve que cette compagnie, ou que ses officiers, le cadre Boland et le capitaine Freitag, aient été animés par de l'animus anti-syndical. Or, comme nous le disions plus haut, il s'agit là d'un élément essentiel d'une violation des dispositions de l'article 184(3)a) (i à vi) du Code.³

S'appliquant à faire la distinction énoncée plus haut, le Conseil affirme:

Certaines législations ajoutaient autrefois le mot «légitimes» aux mots activités syndicales. Au cours des âges, on a tellement galvaudé le qualificatif «légitimes», que le mot est disparu dans certaines législations et que les législateurs ont préféré procéder par une nomenclature assez longue des activités qui sont ainsi protégées.

2 Décision originale, page 26.

3 Idem, p. 31.

Mais aucune d'entre elles, ne donne licence à un syndiqué de faire fi de ses obligations normales dans les prestations de travail qu'il doit rendre à son employeur non plus que de celles de respecter les règles de discipline normales que l'on retrouve dans toute entreprise pour assurer l'ordre. Et ceci s'applique tout autant à un délégué syndical ou à un délégué de sécurité.

Si M. Lecavalier a cru vraiment que le statut de délégué syndical, démocratiquement et régulièrement élu par l'assemblée syndicale des marins constituant l'équipage de l'Artic Tide, recouvrait du parapluie protecteur des dispositions traitant des pratiques déloyales défendues aux employeurs dans le Code, toutes espèces d'activités syndicales et le mettait à l'abri, tout comme celui de délégué à la sécurité, de tout congédiement ou mesure disciplinaire de l'employeur, il s'est fourvoyé.⁴

Le Conseil cite ensuite avec approbation, le passage suivant d'une décision du conseil ontarien des relations du travail:

Ainsi, les intérêts légitimes de l'employeur ne sont pas balayés de côté par la législation [ouvrière]. La législation doit être interprétée dans un contexte d'une relation d'employeur et d'employés et des responsabilités réciproques qui découlent d'une telle relation. Dans plusieurs cas, mieux, dans la majorité des cas, l'accommodation se fait sur la base qu'aucune intention de l'employeur n'est présente lorsqu'il cherche à protéger un intérêt légitime... Mais ce n'est pas toujours le cas. Il arrive parfois que les activités mêmes d'un employé, auxquelles un employeur s'objecte, constituent prétendument des activités syndicales qui sont protégées par la loi. En pareils cas, il faut que ce Conseil soupèse les intérêts respectifs à la lumière des buts recherchés par la loi afin de cerner les confins de la liberté réclamée et par l'employé et par l'employeur.⁵

Revenant au cas sous étude et appliquant les principes tirés de cette distinction, le Conseil décide:

M. Lecavalier a été congédié pour des gestes qu'il a posés alors, comme il le prétend, qu'il exerçait certaines activités syndicales. Mais il s'agissait d'activités syndicales non protégées par le Code parce qu'en les exerçant comme il les a exercées, il a brimé les intérêts légitimes de l'employeur et ce faisant, il a outrepassé le seuil du permmissible dans le Code. Il n'a pas lui-même offert les prestations de travail qu'il devait à l'employeur et il a entraîné ses compagnons à faire de même. Et au surplus, comme le Conseil l'a déterminé plus haut, ce congédiement n'était pas entaché d'animus anti-syndical.

Nous concluons donc que l'employeur n'a pas violé les dispositions de l'article 184(3)a) du Code et que la plainte de M. Lecavalier, au chef de pratique déloyale par son employeur, doit être rejetée.⁶

⁴ Idem, p. 32.

⁵ Ontario Nurses' Association and the St. Catherines General Hospital, [1982] O.L.R.B. Rep. March 441; [1982] 2 Can LRBR 262; aux pages 480-481, 295; traduction du Conseil.

⁶ Décision originale, page 33.

B- La plainte visant le syndicat (article 136.1)

Le Conseil procède d'abord à un rappel succinct de la chronologie des faits. Référant à ce que le Conseil appelle une triologie,⁷ il reprend l'énoncé de politique lors d'allégation de violation de l'article 136.1 du *Code canadien du travail*:

... Sans restreindre la portée générale du texte de l'article 136.1, Le Conseil a signalé qu'il acceptait comme critères d'évaluation de l'exercice du devoir de la représentation juste par un agent négociateur, les critères de la négligence majeure, de la discrimination, de l'arbitraire et de la mauvaise foi. Il a dit qu'il serait beaucoup plus sévère dans les cas où la carrière d'un membre d'une unité de négociation peut être sérieusement affectée, l'exemple le plus patent étant le congédiement. Il a rappelé qu'il tiendrait compte des moyens de l'agent négociateur et averti qu'il scruterait attentivement sa démarche dans chaque cas spécifique.

Dans sa jurisprudence en pareilles causes, le Conseil, à plusieurs reprises, a répété qu'il ne se substituerait pas à un arbitre pour juger du mérite d'un grief mais qu'il devrait en plusieurs circonstances pénétrer dans ce mérite, afin d'y trouver certains des éléments de preuve nécessaires pour l'éclairer dans la prise de sa décision, à l'intérieur de sa compétence. Il semblerait alors agir comme l'arbitre mais que ce serait là une fausse perception de sa démarche qui, en bout de chemin, se solderait strictement par une décision à savoir si l'agent négociateur a, dans un cas particulier, violé ou pas son devoir de représentation juste.⁸

Le Conseil reconnaît qu'il faut être plus sévère lorsqu'il s'agit d'un congédiement. Mais en l'espèce la preuve a démontré que le refus du capitaine de garder M. Lecavalier à son bord ne résultait pas en une perte d'emploi dans l'industrie. Il aurait pu en effet travailler à d'autres postes offerts en salle d'embauche (*hiring hall*).

Le Conseil constate que le S.I.M.C. est un syndicat qui n'est pas dépourvu de moyens et qui doit se voir appliquer l'article 136.1 du Code de façon rigoureuse.

Concernant la négligence imputée à M. McLaren, c'est-à-dire de ne pas avoir rédigé le grief le 24 juillet, le Conseil déclare:

... La preuve ne supporte pas cette prétention. En effet, dès que McLaren se rend compte du sens des actions de M. Lecavalier, le 20 juillet, il le prévient, lui et ses compagnons, des dangers qu'ils courent. Il reste à bord et au moment du congédiement par le capitaine, il supporte M. Lecavalier en exigeant que le capitaine mette par écrit les raisons du débarquement. Il prévient M. Lecavalier devant le capitaine, qu'il a droit de faire un grief et qu'il l'attendra à son bureau pour l'aider à le rédiger. Le vendredi, 24 juillet, il place des interurbains à Montréal pour obtenir des renseignements pour rédiger le grief.⁹

⁷ Il s'agit de trois affaires. *Brenda Haley*, décision No 304, 41 di 311, [1981] 2 Can LRBR 121 et 81 CLLC 16,096; *André Cloutier*, décision No 319, 40 di 222, [1981] 2 Can LRBR 335 et 81 CLLC 16,108; *Jean Laplante*, décision No 320, 40 di 235 et [1981] 3 Can LRBR 52.

⁸ Décision originale, pages 37-38.

⁹ *Idem*, p. 40.

Refutant les allégations de négligences à l'encontre de M. Boyle en passant en revue l'ensemble des faits, le Conseil remarque que celui-ci ne s'est pas contenté de la version de l'employeur mais avait également celle de M. Lecavalier et de ses compagnons d'équipage. Le Conseil souligne les motifs suivants qui ont conduit M. Boyle à laisser tomber le grief:

- i) *c'est une politique du syndicat de tenir les assemblées syndicales en dehors des heures de travail; que Lecavalier le savait, mais qu'il a passé outre.*
- ii) *que plusieurs des plaintes des marins pouvaient être considérées comme des contraventions de la convention collective mais que Lecavalier avait décidé d'ignorer la procédure des griefs dans la convention collective.*
- iii) *la dislocation du travail à effectuer sur le navire durant la journée du 20 juillet.*
- iv) *Lecavalier par ses agissements avait mis en péril les emplois de ses confrères.*
- v) *même si le dossier de M. Lecavalier jusqu'à ce moment avait été bon, les incidents qu'il avait provoqués le 20 juillet étaient tellement sérieux que la mitigation ne pourrait pas jouer.¹⁰*

Le Conseil explique ensuite pourquoi il avait déclaré inadmissible la tentative de M. Lecavalier de mettre en preuve les documents relatifs à son procès disciplinaire interne. Il rappelle les dispositions du rapport Woods¹¹ de 1968 et la jurisprudence du Conseil¹² à l'égard de son rôle de supervision des affaires internes syndicales. Il fait surtout référence à sa mince compétence constitutionnelle en la matière. Le Conseil déclare en conséquence:

Le Conseil doit donc être circonspect lorsqu'on lui demande d'intervenir dans les affaires internes d'un syndicat.

Dès que le Conseil a compris que le plaignant, M. Lecavalier, ne lui demandait pas d'adjudger sur la procédure de procès interne du syndicat, mais d'entendre une preuve et un argument à l'effet que le seul fait pour le syndicat d'avoir per-

¹⁰ *Idem*, pp. 45-46.

¹¹ Canada. Équipe spécialisée en relations du travail. *Les relations du travail au Canada*. Imprimeur de la Reine, 1968; surtout les pages 167, 230 et 232.

¹² *Gerald Abbott*, décision No 114, 26 di 543 et [1978] 1 Can LRBR 305; *Gérard Cassista et Canpac*, décision No 161, 28 di 955 et [1979] 2 Can LRBR 149; *Terry Matus*, décision No 211, 37 di 73, [1980] 2 Can LRBR 21 et 80 CLLC 16,022, confirmée en Cour d'appel fédérale dans le dossier A-36-81, rapporté à 82 CLLC 14,161, 129 D.L.R. (3d) 616, 40 N.R. 541 et 594 et [1982] 2 F.C. 549. Voir également sur le même sujet, James E. Dorsey, «Canada Labour Relations Board: Federal Law and Practice», Toronto, Carswell, 1983, aux pages 241 et 246; la décision récente du Conseil dans *Seafarers' International Union of Canada*, décision No 445, 84 CLLC 16,004, des requêtes présentées en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* sont pendantes devant la Cour d'appel fédérale, dossiers: A-1777-83 et 1778-83 et Luc Martineau, «L'examen des affaires internes d'un syndicat», dans «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relations Industrielles*, Québec, vol. 35, No 1, 1980, page 152.

*mis la naissance et la poursuite du procès interne constituait une violation à son devoir de représentation juste envers lui, il a soutenu l'objection d'irrégularité soulevée par le syndicat intimé.*¹³

Le Conseil s'applique alors à énoncer un nouveau facteur dont il tiendra compte désormais dans son application de l'article 136.1:

*Le Conseil en vient à la conclusion qu'un plaignant sous l'empire de l'article 136.1 du Code a des devoirs et des obligations. C'est la première fois qu'il a l'occasion d'exprimer ce standard ou critère dans la jurisprudence qu'il a développé en interprétant l'article 136.1 du Code. Un de ces devoirs et obligations est d'accorder à l'agent négociateur une aide et une coopération entière et loyale. Et il est convaincu que M. Lecavalier n'a pas rempli cette obligation et ce devoir.*¹⁴

Le Conseil affirme que c'est avec hésitation qu'il rejettera la plainte contre le syndicat malgré la sympathie qu'il a pour M. Lecavalier. Peut-être en guise d'avertissement, il commente ainsi la structure en place chez le S.I.M.C.:

*Le Conseil a hésité à cause des éléments de preuve qui ont exposé à son étude et analyse le mécanisme de prise de décision du syndicat. Le moins que l'on puisse dire c'est qu'il est rudimentaire et indigne d'un syndicat de l'envergure du S.I.M.C. Le tout repose sur les épaules d'une seule personne qui n'est pas appelée à consulter ou à soumettre sa décision à l'étude collégiale d'un groupe d'officiers du syndicat. Il est presque impossible d'imaginer qu'un pareil mécanisme ne conduira pas indubitablement cet agent négociateur à se fourvoyer à plus ou moins brève échéance et à se rendre coupable d'une violation de l'article 136.1.*¹⁵

Cependant dans ce cas d'espèce, le Conseil se doit de rejeter la plainte, entre autres pour les raisons suivantes:

... L'analyse des gestes posés par M. Lecavalier le 20 juillet, et qui provoquèrent son congédiement, analyse qui fut faite par M. Boyle pour décider de la valeur du grief et des chances de succès à l'arbitrage, pouvait raisonnablement le faire conclure comme il l'a fait. Les gestes posés par M. Lecavalier le 20 juillet étaient d'une gravité telle, pour lui-même, pour ses compagnons qu'il a entraînés, pour l'employeur et pour le syndicat que M. Boyle pouvait raisonnablement désespérer de gagner ce grief devant un arbitre. ...

... Quant à M. Lecavalier, le Conseil est persuadé, que pour des motifs louables en soi, il avait décidé d'écartier les obstacles à la sécurité, à l'instruction et au bien-être des marins, grâce au levier de son syndicat. Contré, à son

13 Décision originale, page 48.

14 Idem, p. 49.

15 Idem, p. 50.

*point de vue, dans cet objectif par le syndicat, il a décidé de se faire justice lui-même, mais ce faisant, il a utilisé des moyens illicites.*¹⁶

L'étendue et la portée des ordonnances remédiatrices du Conseil

Dans cette affaire le Conseil fait l'étude de ses pouvoirs de redressement et de sa politique en matière de violation du devoir de négocier de bonne foi. Il distingue une récente affaire émanant de la Cour suprême du Canada où celle-ci a fait l'analyse de la juridiction du Conseil des relations du travail de la Nouvelle-Écosse dans le même contexte. Le Conseil décide qu'il a des pouvoirs plus étendus que ce dernier tribunal et qu'il pourrait les utiliser si l'occasion se présentait. Il explique qu'une indifférence flagrante à l'égard du Code pourrait bien être cette occasion.

¹⁶ *Idem*, pp. 50-51.

Le lecteur intéressé à la jurisprudence récente du Conseil en application de l'article 136.1 pourra consulter les affaires *Frank Melia*, décision non rapportée No 423; *Pierre Marcotte*, décision non rapportée No 428; *Claude Latrémouille*, décision non rapportée No 433; *Dennis Dohm*, décision non rapportée, No 439; *David Alan Crouch*, décision non rapportée No 449 et *Paul Godin et Robert Létang*, décision non rapportée No 451. On pourra également lire James E. Dorsey, *supra*, note 12, aux pages 230 à 236 et Luc Martineau, «Devoir de représentation juste», Daniel Lavery, «Devoir de représentation juste et équitable dans le cadre de la négociation», et «Les employés en période de probation et le droit à l'arbitrage», respectivement dans *Relations Industrielles*, Québec, vol. 36, No 3, 1981, page 671; vol. 37, No 1, 1982, page 226 et vol. 37, No 2, 1982, page 438. Il existe d'excellentes analyses de doctrine sur le sujet. L'auteur renvoie entre autres aux suivantes: Stanley J. SCHWARTZ, «The National Labor Relations Board and the Duty of Fair Representation», *Labor Law Journal*, vol. 34, 1983, page 781; Stanley J. SCHWARTZ, «Different Views of the Duty of Fair Representation», *Labor Law Journal*, vol. 34, 1983, page 415; Richard M. BROWN, «Towards a General Theory of Fair Representation in Contract Administration», dans *Studies in Labour Law*, Toronto, Butterworths, 1983, p. 177; Margriet ZWARTS, «The Duty of Fair Representation: Individual Rights in the Collective Bargaining Process, or Squaring the Circle», *McGill Law Journal*, vol. 28, 1982, p. 59; Jean-Denis GAGNON, «Le devoir de représentation des associations de salariés en droit canadien et québécois», *Revue du Barreau*, tome 41, No 4, p. 639; Nova S. FLAHERTY, «Determining Standard for a Union's Duty of Fair Representation: The Case for Ordinary Negligence», *Cornell Law Review*, vol. 65, 1979-80, p. 634; Timothy J. BOYCE, «Fair Representation, the NLRB and the Courts», *Labor Relations and Public Policy Series*, Philadelphie, 1978; Clyde W. SUMMERS, «The Individual Employee's Rights Under the Collective Agreement: What Constitutes Fair Representation?», *University of Pennsylvania Law Review*, vol. 126, No 2, 1977, p. 251; Lea S. VANDERVELDE, «A Fair Process Model for the Union's Fair Representation Duty», *Minnesota Law Review*, vol. 67, 1983, p. 1079; Raymond L. BROWN, «The «Arbitrary», «Discriminatory» and «Bad Faith» Tests Under the Duty of Fair Representation in Ontario», *Revue du Barreau Canadien*, vol. 60, 1982, p. 412.

L'Association Canadienne des Employés du Transport Aérien, plaignante et Austin Airways Limited, intimé.

Dossier du Conseil 745-1568, décision du 15 février 1984 (No 455); Panel du Conseil: M. Hugh R. Jamieson, Vice-président, M. Lorne E. Shaffer et M. James D. Abson, Membres; motifs rédigés par M. Hugh R. Jamieson.

Un avis introductif d'instance en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale a été déposé le 24 février 1984, dossier A-320-84.

FAITS SAILLANTS

Il s'agit d'une décision faisant suite à une deuxième audition portant sur la question des ordonnances remédiatrices à être prononcées par le Conseil suite à une première décision¹⁷ où celui-ci concluait que Austin Airways Limited (l'employeur), avait enfreint les dispositions 184(1)a) et 148(a) du *Code canadien du travail*.

Les circonstances donnant lieu à ces dernières plaintes se déroulèrent lors de négociations visant le renouvellement d'une convention collective. La question au centre du conflit découlait du fait que l'employeur avait refusé de conserver la disposition de la convention collective expirée prévoyant la retenue obligatoire des cotisations syndicales par l'employeur et leurs versements directement au syndicat. Le syndicat déclencha une grève légale à ce sujet qui se poursuivait toujours au moment de rendre la première décision du panel.

Dans celle-ci le Conseil a décidé que l'employeur avait violé les dispositions 184(1)a) et 148a) du Code en menant à une impasse la question de savoir si le précompte syndical serait facultatif ou obligatoire sans justifier cette position de négociation par de bonnes raisons reliées aux affaires.

Comme premier redressement, le Conseil ordonne la reprise immédiate des négociations sous les auspices du service fédéral de médiation et de conciliation, de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective¹⁸.

Les parties reprirent effectivement les négociations en conformité avec la première ordonnance du Conseil et conclurent un mémoire d'entente donnant lieu à une convention collective et les grévistes retournèrent au travail.

Quelques jours après la conclusion de cette entente, le syndicat demandait au Conseil d'examiner maintenant la question des ordonnances remédiatrices qu'il recherchait dans ses plaintes originales. Voici donc les conclusions de ces plaintes:

(8) Orders sought by the Complainant:

- (a) an Order declaring that the Respondent violated the Canada Labour Code;*
- (b) a Direction that the Respondent cease and desist violating the Canada Labour Code;*

¹⁷ *A.C.E.I.A. c. Austin Airways Ltd.*, décision No 438, non encore rapportée, du 19 octobre 1983, prononcée par le même panel.

¹⁸ Le Conseil a retenu juridiction afin d'examiner toute autre question incluant les redressement alors demandés par le syndicat. Le Conseil était alors d'opinion qu'il n'était pas opportun d'envisager lesdits redressements alors que des négociations seraient en cours.

- (c) *an Order directing the Respondent to withdraw all proposals in respect of union security from the bargaining table;*
- (d) *an Order directing the Respondent to compensate the Complainant for all costs incurred including legal costs flowing from the Respondent's violation of the Canada Labour Code;*
- (e) *an Order directing that any Decision of the Canada Labour Relations Board be distributed to all employees of the Respondent represented by the Complainant under covering letter signed by appropriate officials of the Respondent;*
- (f) *an Order directing the posting, in appropriate locations, of a Notice to all Employees of the Respondent issued by the Canada Labour Relations Board setting out in the usual form the Board's findings and such other information as the Board deems appropriate;*
- (g) *such further and other relief as may be requested by the Complainant and granted by the Respondent.*¹⁹

QUESTIONS SOULEVÉES

L'employeur alléguant que le Conseil n'avait pas juridiction pour prononcer certaines des ordonnances demandées, celui-ci devait donc traiter de sa juridiction à cet égard de même que l'utilisation de celle-ci en l'espèce.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

A- La juridiction de principe du Conseil en matière d'ordonnances remédiatrices:

Il faut d'abord souligner que l'employeur attaquait surtout la juridiction du Conseil pour émettre l'ordonnance relative à l'indemnisation ou l'indemnité prévue au paragraphe (d) précité des conclusions de la plainte syndicale. Il s'appuyait entre autres, sur le récent jugement de la Cour suprême du Canada rendu dans *Labour Relations Board (N.S.) v. C.U.P.E.*²⁰ (ci-après désigné sous l'affaire *Digby*) et notamment sur l'extrait suivant des notes du juge en chef:

This leaves for consideration issues of reinstatement, restitution or compensation and orders as to legal costs raised in the stated case. The attempt of the Union to convert the Board's power to secure compliance with the duty to

¹⁹ Pages 2 et 3 de la décision originale.

²⁰ Décision du 12 octobre 1983 rapportée à 49 N.R. 107 et (1983) 83 CLLC 14,069. Dans ce dernier recueil sous *Canadian Union of Public Employees v. Labour Relations Board of Nova Scotia and Digby Municipal School Board*. Dans cette affaire, la Cour suprême a étudié la juridiction du Conseil des relations du travail de la Nouvelle-Écosse en matière d'ordonnance remédiate dans un contexte de violation du devoir de faire tout effort raisonnable pour conclure et signer une convention collective. Elle étudiait alors les articles 33 et 34 du *Trade Union Act*, S.N.S., 1972, c. 19.

*bargain in good faith into a power to order compensation and sanctions for a breach of this duty is not supportable even on the widest assessment of the terms of ss. 33(a) and 34.*²¹

Le Conseil manifeste alors son désaccord avec la prétention de l'employeur et distingue l'affaire *Digby* en ces termes:

*The Digby Municipal School Board case is totally distinguishable in that the remedial authority of this Board under section 189 of the Canada Labour Code is much broader than those granted to the Nova Scotia Board under that Province's Trade Union Act.*²²

Faisant allusion à l'article 189 *in fine*, il déclare:

*We are of the opinion that the inclusion of the words «... anything that it is equitable ... to remedy or counteract ...» could, in the appropriate circumstances, be interpreted to include such things as reinstatement in employment or in union membership, as well as compensation for lost earnings that have resulted as a consequence of a failure to comply with those sections of the Code to which section 189 applies.*²³

Le Conseil rappelle que la Cour suprême a reconnu elle-même cette distinction entre la législation de la Nouvelle-Écosse et celle applicable en droit du travail fédéral²⁴. Il cite à cet effet les passages suivants de l'affaire *Digby*:

*The broad issue raised by the remaining questions is the scope of the Board's power under ss. 33 and 34 of the Trade Union Act. These sections have their origin in the Trade Union Act, 1947 (N.S.), c. 3, ss. 14 and 43 (2) and are of considerable vintage having regard to developments in labour-management relations law in other provincial and in federal legislation.*²⁵

B) Compensation and Costs

The questions on compensation and costs are as follows:

- (d) *Whether the Labour Relations Board (Nova Scotia) has the power to require an employer to pay salary, wages or other remuneration to an employee where the Labour Relations Board (Nova Scotia) finds that he or she has suffered a financial loss because of the employer's breach of the provisions of the Trade Union Act.*
- (e) *Whether the Labour Relations Board (Nova Scotia) has the power to award legal costs against the School Board to:*
 - (i) *the Union*
 - (ii) *the Employees*

²¹ Page 116 du recueil N.R.

²² Décision originale, page 3.

²³ Décision originale, page 6.

²⁴ Au moins en ce qui regarde la question de l'indemnisation et les frais légaux.

²⁵ Page 111 du recueil N.R. (J. en chef Laskin).

*We are concerned with the power of the Board to issue a 'make whole' order of compensation which would, as far as possible, put the affected party, in this case the union, in the position it would have been in had there been no breach. This includes lost salaries and benefits the employees would have earned if the employer had bargained in good faith and a collective agreement signed earlier. It also would include damages for loss of opportunity to reach a collective agreement (see *Radio Shack, supra*) and reimbursement of expenses that would not have been incurred but for the breach, such as litigation costs or extra negotiating costs. It is argued that the make whole order is the only truly effective remedy, because otherwise the offending party profits from its breach.*

*I can readily see how a make whole order might fall within statutory language such as 'rectifying' (Ontario, *British Columbia*) or 'remedy or counteract any consequence' (Canada). The cases relied upon by the union and the Federation, and by Jones J.A. dissenting in the Appeal Division, all arose under this type of wording. In my opinion, however, the make whole order falls much less easily into the language of 'secure compliance'.²⁶*

Le Conseil reconnaît que l'employeur a raison d'affirmer que même si celui-ci avait la juridiction nécessaire pour ordonner une indemnisation ou réparation quelconque, il ne l'a pas exercé dans les cas impliquant des grévistes à l'occasion d'une conclusion de violation du paragraphe 148a) par un employeur. Il explique que «le dossier» du Conseil est conséquent en cette matière²⁷.

Le Conseil est prudent dans ses ordonnances pour qu'elles ne fassent pas pencher la balance et qu'une partie reçoive des bénéfices qu'elle n'aurait pas autrement obtenus. L'inverse est également vrai et lorsqu'une violation du devoir de négocier de bonne foi n'était pas rattachée directement à la substance d'une convention collective, le Conseil s'est assuré que l'employeur conserve certaines concessions obtenues à la suite d'une grève «perdue». Le Conseil s'en explique ainsi:

In this area, the Board's main concern has been to remove the obstructions separating the parties from concluding a collective agreement. To that end, remedies have been designed to eliminate the «bad faith» elements from the negotiations thereby creating an opening through which the parties can escape from their entrenched positions and settle their differences with a minimal involvement by the Board.²⁸

Mais il ne s'agit que d'une mesure préliminaire:

²⁶ Page 132 du recueil N.R. (J. Dickson, dissident en partie, mais pas sur cette question).

²⁷ Consulter à cet effet *North Canada Air Ltd.*, décision No 318, 43 di 312 et [1981] 2 Can LRBR 388; *General Aviation Services Ltd.*, No 385, [1982] 3 Can LRBR 47 et 82 CLLC 16,177; *General Aviation Services Ltd.*, décision No 388, [1982] 3 Can LRBR 439 et 82 CLLC 16,181; *Eastern Provincial Airways Limited*, décision No 419, 3 CLRBR (NS) 75; *Eastern Provincial Airways Limited*, décision No 448, 84 CLLC 16,012.

Généralement sur l'usage de ses pouvoirs de redressement par le Conseil, consulter James E. DORSEY, *supra*, note 12, aux pages 247-264.

²⁸ Décision originale, page 8.

*Should any further prodding be required or should a party fail to make good use of the opportunity provided to redeem itself from the commission of bad faith practices, the Board shall not hesitate to implement further remedies that it considers equitable in the circumstances.*²⁹

Le Conseil explique ensuite que ce n'est pas parce qu'il n'a pas utilisé ses pouvoirs d'indemnisation ou de réparation dans un tel contexte que «it has been removed from its repertoire of remedies». Le Conseil n'aurait pas encore été placé devant des circonstances justifiant un écart de sa politique. Cependant, il expose certaines situations qui pourraient changer son approche:

There would have to be a pretty flagrant disregard for the law, which of course includes this Board's authority, before it could be convinced to take that step.

*The Board certainly would be amenable to requests for «make whole» orders should the continuation of practices which the Board has found to be unlawful, or the deliberate stalling of the implementation of a preliminary remedial order deprive any person of their rights under the Code or of their opportunity for employment.*³⁰

En ce qui touche la question des frais légaux ou des intérêts, le Conseil réitère sa politique à l'effet qu'il ne trouve aucunement opportun et sage d'ordonner un tel paiement d'une partie à une autre³¹.

B- Le cas sous étude

Le Conseil considère qu'il n'y a rien en l'espèce qui puisse le persuader d'accéder aux conclusions recherchées par le syndicat:

The employer's conduct that the Board found to be unlawful could not be considered to be a «flagrant disregard» for the law.

²⁹ Idem. Par exemple dans *General Aviation Services Ltd.*, supra, note 27, le Conseil a inclut un protocole de retour au travail dans une ordonnance additionnelle suite au refus de l'employeur d'observer une première ordonnance (2ième affaire citée).

³⁰ Décision originale, page 9. Sur ce sujet intéressant de l'étendue, d'une façon générale, du pouvoir remédiateur des Conseils de relations de travail, on pourra consulter avec profit George W. ADAMS, «Labour Board Remedies on Entering the 1980's», dans W.C.J. Meredith Memorial Lectures, McGill University, Faculty of Law, Toronto, Ed. DEBOO. 1980, p. 153; George W. ADAMS, «Labour Law Remedies» dans «*Studies in Labour Law*, supra, note 16, p. 55; Jeffery A. SMISEK, «New Remedies for Discriminatory Discharges of Union Adherents During Organizing Campaigns», *Industrial Relations Law Journal*, Berkeley, vol. 5, No 4, 1983, p. 564 et la doctrine citée à la note 2; commentaire, «N.L.R.B. Remedies — Moving Into the Jet Age», *Baylor Law Review*, vol. 27, 1975, p. 292.

³¹ Dans la décision *La Banque Nationale du Canada*, No 335, 42 di 352, [1982] 3 Can LRBR 1, le Conseil avait affirmé à la page 391 du di: «Il n'est pas non plus dans la pratique du Conseil d'accorder de frais judiciaires. Nous sommes d'avis, entre autres, qu'une telle pratique identifie un gagnant et un perdant ce qui n'est pas propice à rétablir de saines relations de travail dans un climat déjà perturbé»; voir aussi *Loomis Armored Car Service Ltd.*, décision No 408, p. 31. Une affaire ontarienne est intéressante à cet égard: *Suzanne Hébert Vaillant*, (1982), O.L.R.B. Rep. March, 342.

Further, the employer did join in the implementation of the Board's preliminary remedial order in the spirit in which it was intended. It immediately altered its position at the bargaining table regarding the deduction of union dues which the Board had found to be unlawful and a memorandum of agreement was readily secured. The work stoppage came to an end and all of the striking employees returned to work.³²

Puisque tout le contentieux tournait autour de la déduction des cotisations syndicales, le Conseil émet une ordonnance obligeant l'employeur à verser au syndicat une somme équivalente aux cotisations qu'il aurait reçues n'eut été de l'arrêt de travail de deux mois dont la cause principale fut le défaut de l'employeur de négocier de bonne foi. Une autre ordonnance oblige l'employeur à distribuer à tous les employés de l'unité de négociation, une lettre dont le contenu est rédigé par le panel.

32 Décision originale, pages 9 et 10.

INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL

INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH & PUBLICATIONS UNIT

DEPARTMENT OF ADULT EDUCATION

UNIVERSITY OF NOTTINGHAM, UNIVERSITY PARK

NOTTINGHAM NG7 2RD

Editor: Brian Towers

Volume 9, Number 1 — April 1984

The UK-based Journal with an international perspective founded 1970. Abstracts in French. Some articles in 1984:

Industrial relations and societies: the Hong Kong case

Culture and workplace industrial relations: a Nigerian study

Industrial efficiency and the West German worker

Japanese management and labor relations in US subsidiaries

Labour management reforms at the enterprise level in China

Recent trends in collective bargaining in Nigeria

Brigade organisation and industrial relations strategy in Bulgaria

Published quarterly. Individual subscription overseas £33 (US \$60), institutional subscription £37 (US \$66), single copies overseas £11 (US \$20). Agency commission 10%. Cheques payable to Industrial Relations Journal.
