

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Daniel Lavery

Volume 38, numéro 3, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029384ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029384ar>

[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

Lavery, D. (1983). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(3), 658–666.
<https://doi.org/10.7202/029384ar>

Décisions rendues par le Conseil Canadien des relations du travail

Les effets découlant de l'octroi d'un certificat d'accréditation et l'émasculature de l'unité de négociation

À l'occasion d'une plainte formulée en vertu de l'article 184(1)(a), une majorité du panel du Conseil a jugé que l'octroi d'un certificat d'accréditation comportant une description énumérative des fonctions ou classifications de travail n'a pas pour effet de prohiber, à l'occasion de la négociation d'une convention collective, une entente concernant la modification et la réattribution desdites fonctions et, ce, même à l'extérieur de l'unité de négociation.

L'octroi d'un certificat d'accréditation ne confère pas au syndicat un droit absolu au maintien des fonctions qui y sont énumérées et l'employeur peut, sans contrevenir à l'article 184(1)(a), en raison de ses droits de gérance, altérer la nature de ces fonctions au point même de les soustraire au pouvoir de représentation du syndicat. Quoique le champ d'application du certificat d'accréditation décerné par le C.C.R.T. soit alors affecté, le genre de dispute auquel une telle réorganisation de fonctions donne lieu constitue un conflit d'attribution du travail dans lequel le C.C.R.T. ne doit pas intervenir.

Le membre dissident du panel a conclu qu'il était incompatible avec le rôle que joue le C.C.R.T. en matière de détermination du caractère approprié des unités d'accréditation qu'une partie puisse utiliser sa position de force à l'occasion de la négociation d'une convention collective pour imposer la modification de l'unité de négociation par rapport à l'unité d'accréditation en excluant du champ d'application de la convention collective certaines catégories ou classifications de travail couvertes par le certificat émis par le C.C.R.T. L'effet de ces modifications contrevient à l'article 184(1) (a) du Code.

Saisi d'une demande en révision de la décision majoritaire, un panel du Conseil a confirmé cette dernière mais a jugé qu'il aurait pu en être autrement si le C.C.R.T. avait été saisi d'une plainte de négociation de mauvaise foi en vertu de l'article 148(a) du Code. En effet, si un employeur négocie jusqu'à atteinte d'une impasse la réduction du champ d'application d'un certificat d'accréditation ou fait de ce sujet une condition sine qua non de la signature d'une convention collective, il se pourrait fort bien qu'il contrevienne à l'article 148(a) du Code.

* Cette chronique a été rédigée par Daniel LAVERY, avocat, adjoint légal au 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 de la décision du CCRT ne lie pas ce dernier.

L'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes, syndicat, et Wardair Canada (1975) Ltd., employeur.

Dossier du Conseil 530-750; 745-1153; décision du 31 mai 1983 (N° 409); Panel du Conseil: James E. Dorsey, Vice-président, James D. Abson, Membre et Jacques Archambault, Membre (dissident).

Dossier en révision de la décision majoritaire: 530-997; décision du 9 septembre 1983 (N° 434); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Président, Hugh R. Jamieson, Vice-président, et Me Brian Keller, Vice-président.

FAITS SAILLANTS

Les causes éloignées du conflit

La compagnie Wardair est une entreprise de transport aérien. Elle concentre ses activités principalement dans le domaine du transport de passagers alors que ses opérations de transport de marchandises sont négligeables. Elle offre à ses clients des vols domestiques réguliers ainsi que des vols internationaux et inter-continentaux. La caractéristique principale de ce transporteur aérien réside cependant dans le fait qu'il se spécialise dans le genre de voyages ou d'expéditions dits vols nolisés («chartered flights») à destinations variant selon les saisons, par exemple, les centres de villégiatures de la Floride ou d'Hawai en hiver, et l'Europe au cours de la saison morte. Le genre de clients que la compagnie dessert est par conséquent plus préoccupé par le coût et la qualité du service à bord des vols de «vacanciers» qu'elle offre que par les horaires et la disponibilité quotidienne des envolées tel que le serait l'homme d'affaires devant voyager régulièrement d'une province à l'autre du pays.

À cet égard, la compagnie s'est dotée d'une flotte d'appareils unique par leur nombre et leur taille. En effet, depuis 1973, elle s'est progressivement défaire des petits appareils qu'elle possédait pour n'opérer exclusivement que des avions comportant plusieurs centaines de sièges. Sa flotte comporte aujourd'hui quatre Boeing 747 (455 sièges) et trois D.C.-10 (301 sièges). Par comparaison aux autres compagnies aériennes, Wardair est la seule dont la flotte se compose exclusivement de ce genre d'appareils.

Les autres transporteurs canadiens offrent également des voyages nolisés et pour faire face à la compétition, Wardair a dû concentrer ses efforts à l'amélioration du service à bord de ses appareils en vue de faire de la qualité de ce dernier sa marque de commerce. Il s'agit pour ce transporteur d'une question vitale, garante de sa survie.

À cette fin, la compagnie assigne à chacune de ses envolées un plus grand nombre d'hôtesse que toute autre transporteur canadien. Elle a également eu recours, depuis un certain nombre d'années, à différentes méthodes de surveillance ou de supervision du service aux passagers à bord des appareils et a créé, pour y parvenir, différents postes. Ce sont ces postes ou fonctions qui sont à l'origine du débat dont était saisi le C.C.R.T.

Le syndicat (C.A.L.F.A.A.) dépose le 11 mai 1971, une requête en accréditation auprès du C.C.R.T. aux fins de représenter les «hôtesse et autres classifications oeuvrant à l'accomplissement de fonctions similaires». L'employeur ne s'opposa pas à la

demande et indiqua qu'il n'existait pas de classifications de service à bord des appareils autre que celle des hôtesses aussi appelées «préposée de service». À cette époque, cependant, la flotte de la compagnie se composait d'appareils relativement petits et l'employeur porta à l'attention du Conseil et du syndicat que s'il devait éventuellement acquérir de plus gros appareils (Boeing 747 ou D.C.-10), il se pourrait fort bien qu'il les dote d'un «gérant de service» (Cabin services manager) et qu'un poste à cet effet soit créé.

Le 13 juillet 1971, le C.C.R.T. accrédita le syndicat pour une unité décrite comme suit: «Les hôtesses et autres classifications incluant les employés masculins oeuvrant à l'accomplissement de fonctions similaires».

Suite à cette accréditation, une longue grève précéda la conclusion d'une première convention collective. Cette dernière ne fut conclue que le 15 mars 1973. Alors que les parties étaient toujours en négociation, l'employeur se porta acquéreur d'un premier appareil Boeing 747 et créa, en février 1973, un nouveau poste de «gérant de service en vol» (In-flight service manager). Ce nouveau poste fit l'objet de discussions au cours des négociations, mais les parties ne parvinrent pas à s'entendre sur la question de savoir si cette fonction faisait ou non partie de l'unité de négociation. Elles conclurent tout de même une convention collective mais le syndicat déposa par la suite une demande en révision auprès du C.C.R.T. formulée en vertu de l'article 119 du Code aux fins que soit déclaré faire partie de son unité d'accréditation le poste de «gérant de service en vol» (In-flight service manager). La position de l'employeur était à l'effet qu'en raison de l'importance qu'il accordait aux services aux passagers, il était essentiel, pour atteindre un objectif d'excellence, que les hôtesses ou préposés de service puissent faire l'objet d'une surveillance accrue de la part d'un représentant de l'employeur ne faisant pas partie de l'unité.

Le C.C.R.T. conclua néanmoins, le 17 avril 1974, que les titulaires de la nouvelle fonction effectuaient essentiellement un travail de surveillance, qu'ils étaient des employés ne participant pas à la direction et qu'ils étaient inclus dans l'unité d'accréditation de C.A.L.F.A.A.

Suite à cette décision, l'employeur abandonna la fonction de gérant de service en vol (In-flight service manager) et eut recours à d'autres méthodes de surveillance. Il s'appuya, d'une part, sur les «Premiers préposés de service» (First flight attendant) et, d'autre part, sur les «gérants de personnel» (Personnel supervisor). Les premiers sont, en fait, des hôtesses jouissant d'une plus grande expérience et ancienneté que les autres préposés de service. Elles sont comprises dans l'unité de C.A.L.F.A.A. Les seconds ne font pas parties de l'unité du syndicat tel que ce dernier le reconnaissait.

L'employeur n'était pas satisfait de cette méthode cependant, et ce, pour différentes raisons. D'une part, les «Premiers préposés de service» (First flight attendant) ne concevaient pas leur fonction comme en étant une de direction. Leur allégeance demeurait au syndicat et ils ne remplissaient pas leur rôle de surveillance de façon adéquate. D'autre part, il existait une certaine confusion quant au rôle respectif que devait assumer les «Premiers préposés» et les «gérants de personnel». Enfin, l'em-

ployeur ne parvenait à attirer à la fonction de «gérant de personnel» que les hôtessees ou préposés de service jouissant de peu d'expérience et d'ancienneté. En effet, les préposés de service les plus expérimentés ne désiraient pas abandonner leurs conditions de travail préférentielles qu'ils avaient acquises aux termes de plusieurs années de travail pour accéder à un poste situé à l'extérieur de l'unité où ils ne pouvaient accroître leur ancienneté que durant une courte période. La convention collective prévoyait que les gérants de personnel ne retenaient leur ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation et l'accroissait que durant une période d'une année. L'employeur opéra néanmoins de cette façon durant plusieurs années jusqu'aux négociations du renouvellement de la sixième convention collective entre les parties en 1981.

Les causes immédiates

a) *Les négociations*

Le syndicat fit parvenir à l'employeur une mise en demeure de négocier le 2 février 1981. Des négociations directes eurent lieu entre les parties jusqu'au 23 mars 1981, date à laquelle un conciliateur fut nommé à la demande du syndicat. Depuis cette date, il n'y eut plus de négociation entre les parties que par l'intermédiaire, successivement, du conciliateur, d'un commissaire-conciliateur et enfin d'un médiateur spécial nommé par le Ministre. Le syndicat acquit éventuellement le droit à la grève le 6 août 1981 et elle fut déclarée ce jour même.

Au cours de cette grève, l'employeur réussit à maintenir ses opérations en ayant recours à des hôtessees ou préposés de service temporaires ainsi qu'en utilisant les services d'hôtessees qui franchirent les lignes de piquetage et se présentèrent à l'ouvrage.

Les parties se rencontrèrent à nouveau à quelques séances au cours du mois de septembre mais rien de significatif ne fut accompli. Durant la dernière semaine d'octobre, la compagnie annonça une restructuration des services aux passagers. Les postes de «gérant de personnel» (Personnel supervisor) et «Premiers préposés de service» (First flight attendant) seraient abolis et remplacés par un poste non compris dans l'unité d'accréditation portant le titre de «gérant de service en vol» (In flight service manager).

Le 30 octobre 1981, les parties se rencontrèrent à nouveau et l'employeur déposa une entente, distincte de la convention collective, dans laquelle le syndicat acceptait de reconnaître que la nouvelle fonction de «gérant de service en vol» (In flight service manager) dont la description de tâches était annexée ne faisait pas partie de l'unité d'accréditation de C.A.L.F.A.A. L'employeur soutenait que la description de tâches en question avait été rédigée par les meilleurs avocats du pays en prenant en considération les différents critères énoncés par la jurisprudence du C.C.R.T. aux fins d'identifier les personnes qui sont des «employés» au sens du *Code canadien du travail*. Il se disait confiant que la description de tâches faisait des titulaires du poste des personnes exerçant des fonctions de direction. Le syndicat protesta, mais tard dans la nuit, il capitula, signa l'entente en question de même que la convention collective.

b) Le contenu de la convention collective:

En outre de l'entente particulière, distincte, dont il a été question ci-haut, les parties ont convenu d'une clause conférant à l'employeur un droit exclusif de gérance (reserved management rights) concernant la détermination du nombre d'employés assignés à chacun des vols ainsi que leurs classifications. Les parties abolirent le poste de «Premiers préposés de service» (First flight attendant) dont on ne retrouve plus la définition à la nouvelle convention collective. Une nouvelle clause de reconnaissance syndicale a été incluse par laquelle l'employeur reconnaissait le syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le C.C.R.T. le 13 juillet 1971. Enfin, la définition de «préposés de service» (hôtesses ou flight attendant) est demeurée inchangée.

Les plaintes et demandes de révision

Le 12 novembre 1981, le syndicat dépose une plainte formulée en vertu de l'article 184(1)(a) du Code alléguant ingérence de l'employeur dans l'administration du syndicat et dans la représentation des employés. Il plaidait que l'abolition du poste de «Premiers préposés de service» (First flight attendant) et la réattribution des fonctions de ce dernier aux «gérants de service en vol» (In-flight service manager), poste situé à l'extérieur de l'unité, avait pour effet, d'éroder son certificat d'accréditation et constituait, de la part de l'employeur, un refus de reconnaître C.A.L.F.A.A. à titre d'agent négociateur exclusif des employés compris dans son unité.

L'imposition par l'employeur, lors des négociations, de l'entente par laquelle le syndicat acceptait de reconnaître que la fonction de «gérants de service en vol» (In-flight service manager) était une fonction de direction exclue du certificat d'accréditation décerné par le C.C.R.T., jointe à la clause de reconnaissance syndicale avait pour effet, était-il allégué, de contrevenir à l'article précité.

Alternativement, le syndicat requérait que le Conseil exerce ses pouvoirs en vertu de l'article 119 du Code et détermine que les «gérants de service en vol» sont compris dans l'unité.

Le syndicat déposa également une plainte de négociation de mauvaise foi formulée en vertu de l'article 148(a) du Code mais cette dernière fut rejetée par le Conseil vu l'absence de consentement ministériel.

QUESTIONS SOULEVÉES

Pour la majorité, il s'agissait de déterminer si l'octroi d'un certificat d'accréditation comportant une description énumérative de fonctions ou classifications de travail telle que dans la présente instance a pour effet de prohiber, à l'occasion d'une négociation collective, une entente concernant la modification et la réattribution desdites fonctions à des personnes situées à l'extérieur de l'unité, affectant ainsi le champ d'application du certificat d'accréditation. Cette question mettait en cause le rôle du Conseil à l'occasion de conflits d'attribution du travail.

Pour le membre dissident, la question devait plutôt être envisagée comme suit: une partie peut-elle utiliser sa position de force, à l'occasion de la négociation d'une convention collective, pour imposer la modification de l'unité de négociation par rapport à l'unité d'accréditation en excluant du champ d'application de la convention collective certaines catégories ou classifications de travail couvertes par le certificat d'accréditation? Cette question mettait en cause le rôle du Conseil en matière de détermination du caractère approprié des unités d'accréditation.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Motifs de la majorité

a) Plainte sous l'article 184(1)(a) du Code

Le Conseil rappela en premier lieu que l'animus anti-syndical ne constitue pas un élément essentiel d'une infraction à l'article 184(1)(a) du Code quoique la présence d'un tel mobile aura pour effet de rendre illégal ce qui autrement serait admissible. Il suffit, en vertu de cet article, que les gestes posés par l'employeur aient pour effet d'intervenir dans l'administration du syndicat ou dans la représentation des employés pour qu'il y ait contravention au Code.¹

Or, dans les circonstances du présent dossier, le Conseil jugea que l'employeur n'avait pas fait preuve d'animus anti-syndical en procédant à la réorganisation dont se plaignait le syndicat.

Restait donc à déterminer si les seuls effets de la réorganisation opérée par l'employeur contrevenaient à l'article 184(1)(a). Pour qu'il en soit ainsi encore faudrait-il que l'octroi d'un certificat d'accréditation comportant une description énumérative de fonctions ou classifications de travail ait pour effet de conférer au syndicat un droit absolu au maintien des fonctions ou classifications qui y sont énoncées. Ce n'est qu'en donnant une réponse affirmative à cette question que l'on pourra soutenir qu'un employeur ne peut altérer la nature desdites fonctions et imposer, à l'occasion de la négociation d'une convention collective, la réattribution des fonctions en question à des personnes situées à l'extérieur de l'unité.

À cet égard, le Conseil fit sienne une jurisprudence émanant du Conseil de l'Ontario.

While the Board recognizes that bargaining units are often defined in terms of certain job classifications or work categories, these descriptions do not mean

¹ *Bank of Nova Scotia* (1978), 28 di 901; [1978] 2 Can LRBR 181; *The Royal Bank of Canada* (1978), 27 di 701; [1978] 2 Can LRBR 159; 78 CLLC 16,132; *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1979), 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; 80 CLLC 16,001; *Banque Nationale du Canada* (1979), 35 di 39; [1980] 1 Can LRBR 470; *Bell Canada* (1981), 42 di 298; [1981] 2 Can LRBR 148; 81 CLLC 16,083; *Canadian Airlines Ltd.* [1982] 1 Can LRBR 3; 82 CLLC 16,138; *Banque Nationale du Canada* (1981) 42 di 352; [1982] 3 Can LRBR 1.

*that the bargaining agent has an absolute right to the work being performed by the group of employees falling within such classification. The reference to work categories in the bargaining unit descriptions, although serving to identify the employees falling within the bargaining unit, does not by itself create an unqualified entitlement to that work.*²

Il énonça, en outre, les motifs suivants aux motifs de cette position:

The problem of union preservation of existing work or stimulating, satisfying or prestigious work in the face of industrial change through technological change, subcontracting, or reorganization is as old as collective bargaining. The acceptance of the existence of reserved managerial rights in the employer considerably dilutes the union's assertion as a true reflexion of the union-employer relation and the Board's role through certification. The Code's policy of acknowledging the employer's right to include technological change [...] runs against accepting classification bargaining unit description as prohibiting free collective bargaining about work assignment.

L'octroi d'un certificat d'accréditation même à description énumérative ne conserve donc pas un droit au maintien des fonctions qui y sont énoncées et les parties peuvent en négocier la modification et la réattribution. Pour la majorité du Panel du Conseil, il est par conséquent dans l'ordre des choses que le C.C.R.T. n'intervienne pas, ou alors rarement, dans les conflits d'attribution du travail quoiqu'il l'ait fait à quelques reprises dans le passé.³

Le syndicat admettait, d'autre part, le droit de négocier la modification des fonctions prévues au certificat d'accréditation de même que la réattribution du travail mais, ce, uniquement à l'intérieur même de la classification. Il plaidait que si un employeur altère la nature d'une fonction mentionnée au certificat au point de la soustraire au pouvoir de représentation du syndicat, il y a contravention à l'article 184(1)(a).

Référant à la clause de droit de gérance de l'employeur, le Conseil rejeta cet argument comme suit:

Senior flight attendants may find the price of loosing the battle is demeaning but the employer's newly acquired rights are not themselves nor have they been exercised to evade or to erode the union's representational rights to an extent that can be said to have the effect of constituting conduct prohibited by section 184(1)(a).

Les membres majoritaires du Panel du Conseil rejetèrent donc la plainte en vertu de cet article.

² *Toronto Star Newspaper Ltd.* [1979] 2 Can LRBR 423 (Ontario).

³ *Cape Breton Development Corporation* (1979), 35 di 140; [1979] 3 Can LRBR 485; *Bell Canada* (1982) non encore rapportée, C.C.R.T. No 393.

b) Demande sous l'article 119 du Code

Quoique le champ d'application du certificat d'accréditation émis en 1971 par le C.C.R.T. ait été affecté par la réorganisation opérée par l'employeur, les membres majoritaires ont refusé d'en reviser la portée et déclinerent de se prononcer sur la question de savoir si les titulaires de la fonction de «gérants de service en vol» (In-flight service manager) constituant cette nouvelle classification de surveillance étaient des employés au sens du Code.

Motifs du membre dissident

a) Plainte sous l'article 184(1)(a) du Code

Après avoir passé en revue la jurisprudence du Conseil relative au rôle de ce dernier en matière de détermination du caractère approprié des unités d'accréditation et de supervision de ces dernières, le membre minoritaire a conclu en réaffirmant les pouvoirs exclusifs et discrétionnaires du Conseil en cette matière, qu'il résultait de la réorganisation opérée par l'employeur une modification du champ d'application du certificat détenu par le syndicat. Les effets de cette réorganisation contrevenaient à l'article 184(1)(a).

The entire question revolves around whether an employer can get away with taking advantage of a union in a weak position to deprive 40 employees of their inalienable and imprescriptible right to collective bargaining. This right is plainly express in the Canada Labour Code (section 110).

In my opinion, one cannot go beyond this limit especially as the Board's jurisprudence has clearly and officially established that no party may enter this restricted area. The preponderance of the evidence leads me to believe the employer intended to present the Board with a fait accompli.

This, in fact, constitutes an outrageous derogation and a complete disregard of the Board's exclusive jurisdiction which can neither be accepted nor tolerated; otherwise the door would be wide open inviting every possible and imaginable abuse. An employer involved in such a grinding dispute who senses the union is on its last legs could force it into forfeiting its right of representation for one or several employees in any given classification.

For these reasons, I conclude there was a violation of section 184(1)(a) of the Canada Labour Code.

Le membre dissident ajouta, enfin, en réponse au fait que le syndicat avait signé l'entente par laquelle il reconnaissait que les «gérants de service en vol» (In-flight service manager) ne faisaient pas partie de son unité d'accréditation, ce qui suit:

I would go as far as to say that by involving itself in the act of tampering with the certificate, the union put itself both technically and theoretically in a very vulnerable position with respect to the provisions of section 136.1 of the Canada Labour Code.

b) Demande sous l'article 119 du Code

Après avoir étudié les différents aspects des fonctions des «gérants de service en vol», le membre dissident a conclu que les titulaires de la nouvelle fonction de supervision étaient des employés au sens du Code mais qu'ils ne devraient pas nécessairement être inclus dans la même unité de négociation.

REVISION DE LA DÉCISION

Suite à la décision, le syndicat présenta une demande de révision au C.C.R.T. en vertu de l'article 119 du Code alléguant que la décision majoritaire comportait une erreur de droit dans l'interprétation de l'article 184(1)(a) du Code et représentait une modification dans les politiques antérieures du Conseil.

Un nouveau Panel du Conseil confirma la décision majoritaire en ces termes:

After consideration of the issues raised by C.A.L.F.A.A., this panel concludes that its allegations of error in the majorities interpretation of section 184(1)(a) of the Code and non application of stated Board policies are not supported to a degree that would warrant a plenary review. The union's claim that the scope of its bargaining unit could not properly be pursued by the employer at the bargaining table to the impasse stage, might have been well taken if the Board had had before it, at that time, a complaint under 148(a). Such was not the case.

Le panel refusa donc de modifier ou de réviser la décision majoritaire.