

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Luc Beaulieu

Volume 39, numéro 3, 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050060ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050060ar>

[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

Beaulieu, L. (1984). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(3), 605–618.
<https://doi.org/10.7202/050060ar>

Résumé de l'article

Dans une affaire où l'intime prétendit que la plainte était frivole et vexatoire, le Conseil après avoir rejeté ladite plainte décide qu'il possède la juridiction nécessaire pour condamner aux frais judiciaires. Considérant sa politique en la matière de même que la jurisprudence d'autres Conseils de relations de travail, le Conseil réitère plus explicitement ladite politique à l'effet de ne pas exercer sa juridiction et décide en l'espèce que rien ne justifie de s'en écarter.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Le pouvoir d'adjudication du Conseil concernant les frais judiciaires

Dans une affaire où l'intimé prétendit que la plainte était frivole et vexatoire, le Conseil après avoir rejeté ladite plainte décide qu'il possède la juridiction nécessaire pour condamner aux frais judiciaires. Considérant sa politique en la matière de même que la jurisprudence d'autres Conseils de relations de travail, le Conseil réitère plus explicitement ladite politique à l'effet de ne pas exercer sa juridiction et décide en l'espèce que rien ne justifie de s'en écarter.

Bank and Finance Workers' Union, section locale 4 du Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail (S.C.E.S.B.D.) au nom de Nicole Roiland, plaignantes et La Banque nationale du Canada, intimée.

Dossiers du Conseil 745-1607, décision du 8 juin 1984 (No 466); Panel du Conseil: M. Thomas Eberlee, Vice-Président, MM. Lorne Shaffer et Jacques Archambault, Membres; motifs rédigés par M. Jacques Archambault.

FAITS SAILLANTS

L'intérêt essentiel de cette affaire concerne l'énoncé de politique du Conseil à l'égard de l'adjudication des frais judiciaires faisant suite aux procédures entreprises devant lui. Pour cette raison les faits de l'espèce sont peu importants. Il suffira de rappeler que le syndicat avait déposé au nom de la plaignante, auprès du Conseil, une plainte alléguant que l'employeur avait violé le paragraphe 184(3) du *Code canadien du travail*¹ en refusant d'embaucher la plaignante en raison de ses activités syndicales. La preuve n'ayant révélé aucun lien entre les activités syndicales de la plaignante et le refus d'embauche, l'employeur s'est déchargé avec succès de son fardeau de preuve en renversant par prépondérance des probabilités la présomption établie au paragraphe 188(3) du Code. En conséquence, le Conseil rejetait la plainte, sa conclusion tournant essentiellement sur une question de crédibilité de témoignages invoqués au soutien des prétentions respectives des parties impliquées.

En argumentation, l'employeur demanda au Conseil d'adjuger tous les frais de la cause à l'encontre du syndicat qui agissait *ès qualité*. Le Conseil formule la requête qui lui est présentée comme suit:

* 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.

¹ S.R.C. 1970, c. L-1 et mod.

According to the solicitor, the Board faces a characterized complaint which is totally prefabricated, frivolous, capricious and vexatious, without any ground whatsoever of credibility and veracity. Therefore, the Board might issue an order which would be exemplary and put a definitive end to those kinds of complaints by SORWUC by imposing all the costs of this case against the complainant.

QUESTIONS SOULEVÉES

Le Conseil devait donc déterminer d'une part s'il possédait la juridiction nécessaire pour émettre des ordonnances relatives aux frais judiciaires et dans l'affirmative, définir une politique à cet égard.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

La juridiction du Conseil

Le Conseil débute en expliquant qu'un tribunal statutaire ne détient aucune juridiction inhérente et en conséquence, à moins de disposition statutaire habilitante, ne peut adjuger des frais.² Il procède ensuite à distinguer, à l'instar d'un précédent panel,³ le paragraphe 34(2) du *Trade Union Act* de la Nouvelle-Écosse, étudié dans l'affaire *Digby*⁴ étudiée en Cour suprême du Canada et l'article 189 *in fine* du Code qui se lit comme suit:

189. Lorsque, en vertu de l'article

...

en outre, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente Partie, le Conseil peut, à l'égard de toute infraction à quelque disposition visée par le présent article, exiger d'un employeur ou d'un syndicat, par ordonnance, de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de parer à toute

² Cette affirmation fut réitérée récemment dans l'affaire de *CUPE v. L.R.B. (N.S.) and Digby Municipal School Board* 83 CLLC 14,069, 49 N.R. 107, jugement rendu par la Cour suprême du Canada.

³ *L'ACETA et Austin Airways Limited*, décision No 455, rapportée à 84 CLLC 16,109. Cette affaire a fait l'objet d'une revue par Luc BEAULIEU, «L'étendue et la portée des ordonnances remédiatrices du Conseil», dans «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relations industrielles*, Québec, Vol. 39, (1984), No 2, p. 379.

⁴ Voir *supra*, note 2. En effet, dans cette affaire, la Cour suprême a décidé que les termes utilisés au paragraphe 34(2) n'étaient pas assez larges pour habilitier le Conseil de la Nouvelle-Écosse à adjuger des frais. L'auteur renvoie à sa chronique précédente, *supra*, note 3, pour une étude comparative des deux textes.

conséquence défavorable à la réalisation des objectifs susmentionnés que pourrait entraîner ladite infraction, et ce en plus ou à la place de toute ordonnance que le Conseil est autorisé à rendre en vertu du présent article.

Le Conseil reconnaît qu'il est clair qu'il a juridiction pour émettre des ordonnances relatives aux frais aux termes de l'article 189:

It is easy to see how an order for costs could remedy or counteract a consequence of a failure to comply within the meaning of section 189. If there had been no breach, there would have been no need to initiate proceedings before the Board, and the associated costs would never have been incurred.

Pendant, le Conseil souligne que ce dernier article n'est d'aucune utilité dans un cas comme celui en l'espèce où la plainte est rejetée. En effet, pour pouvoir invoquer l'article 189, il faut d'abord avoir conclu à violation d'une des dispositions visées par ledit article.⁵

Le Conseil s'interroge alors sur l'existence possible d'autres dispositions du Code qui pourraient conférer une telle juridiction. Des articles 118, 120 et 121 suggérés par l'employeur, le Conseil retient l'article 121 qui se lit en partie en ces termes:

*120. Le Conseil exerce les pouvoirs et fonctions...
qui peuvent être nécessaires à la réalisation des objets de la présente Partie, ...*

Bien que cet article ait été considérablement réduit par la Cour d'appel fédérale quant à son potentiel remédiateur,⁶ le Conseil affirme que l'opinion de la Cour laisse quand même place à une interprétation de l'article 121 conférant le pouvoir d'adjudger les frais.

... But even in Judge Pratte's narrow interpretation of section 121, the power to order costs can be seen as part of, and incidental to, the Board's duty to dispose of complaints. This interpretation has the advantage of conferring equal jurisdiction regarding costs no matter whether the complaint is dismissed or allowed.

Ce panel conclut donc à l'existence d'une juridiction émanant de l'article 121 du Code et conférant au Conseil le pouvoir d'adjudger les frais judiciaires.

⁵ L'arbitre Baum, dans une décision rendue en application de l'article 61.5 du Code (comportant des termes similaires à l'article 189) concluait dans le même sens. Voir: *Persaud v. Royal Bank of Canada*. Les Conseils de l'Ontario et de la Colombie Britannique ont également reconnu leur absence de juridiction lors de rejet de plaintes: *United Steelworkers of America and Radio Shack*, [1980] 1 Can LRBR 99 et *The Delta Optimist and Vancouver New-Westminster Newspaper Guild*, [1980] 2 Can LRBR 227.

⁶ Voir: *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. C.C.R.T.*, [1982] 1 C.F. 471, qui renversait partiellement *Société Radio-Canada*, décision No 236, 40 di 35 et [1981] 2 Can LRBR 52, jugement final attendu de la Cour suprême du Canada. Dans cette affaire, la Cour fédérale d'appel jugeait que le Conseil n'avait pas le pouvoir, ni en vertu de l'article 183.1, ni en vertu de l'article 121, d'ordonner aux parties à une convention collective, comme mesure de redressement d'une grève illégale, de soumettre à l'arbitrage la question de savoir si le temps supplémentaire s'exécutait volontairement ou non, objet du conflit.

LA POLITIQUE DU CONSEIL

Le Conseil remarque d'abord que la pratique suivie jusqu'à maintenant est de ne prononcer aucune ordonnance relative aux frais judiciaires, peu importe l'issue d'une affaire.⁷ Le Conseil s'est d'ailleurs expliqué à ce sujet dans une situation de violation flagrante du Code:

... Il n'est pas non plus dans la pratique de ce 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.⁸

Le Conseil affirme en conséquence, que s'il en est ainsi lors de violation flagrante, le corollaire devrait être également un refus lors de plainte frivole. Il fait par la suite la revue de la politique des conseils provinciaux en la matière. Celle-ci nous révèle que les frais furent adjugés lors de violations commises par l'employeur tellement sérieuses que la relation de négociation collective fut détruite soit par une fermeture d'entreprise ou parce que le support de l'agent négociateur fut sapé. En bref, lorsque la situation résultant d'une violation a atteint un point de non retour.⁹ Mise à part ces situations extrêmes, ces tribunaux ont refusé de condamner aux frais judiciaires (de même lors de rejet de plainte). S'inspirant, entre autres de ces précédents, le Conseil résume l'argumentation au soutien du *déclin* de juridiction et justifie sa politique sur la base suivante:

- *awarding costs brands a winner and a loser, which is counterproductive in an industrial relations relationship;*
- *the exercise of assessing the reasonableness of costs is not one to which a labour board's processes are well suited;*
- *the exercise of assessing the reasonableness of legal costs would detract from the Board's primary labour relations functions;*

⁷ Voir à cet effet: *Kevin Allison MacLaren*, décision No 361, 47 di 79, *Loomis Armored Car Service Limited*, décision No 408, non rapportée et *Austin Airways Ltd.* *supra* note 3. Consulter également James E. DORSEY, «*Canada Labour Relations Board: Federal Law and Practice*», Toronto, Carswell, 1983, où l'auteur après avoir fait état de cette pratique explique à la page 259 que «It has not said it could order payment of legal costs to parties other than a successful complainant». Lire aussi: *Ontario Haulers Association Inc. v. REPAC Construction & Materials Ltd.* (1975) OLRB Rep 610 et *Radio Shack*, *supra*, note 5, où le Conseil de l'Ontario s'interroge également sur sa juridiction dans ces derniers cas.

⁸ *La Banque nationale du Canada*, décision No 335, 42 di 352, à la page 391 et [1982] 3 Can LRBR 1.

⁹ Lire: *Communication Workers of Canada and Academy of Medecine*, [1978] 1 Can LRBR 183 (Ont.); *Robinson Little and Co. Ltd.* (Lettre-décision en date du 15 mars 1976, C.B.); *Kinn Brothers Produce Ltd. and Miscellaneous Workers, Wholesale and Retail Delivery Drivers and Helpers Union*, [1976] 2 Can LRBR 304 (C.B.); *Hotel, Restaurant & Culinary Employees and Bartenders Union and Centiry Plaza Hotel*, [1979] 2 Can LRBR 49 (C.B.) et *Plastics C.M.P. Ltd.*, (1982) OLRB Rep. 726.

- *the awarding of costs has a punitive connotation which is inappropriate in the context of labour board remedies;*
- *to award costs in certain kinds of cases would raise difficult questions of when to, and not to, order costs;*
- *awarding of costs does not respond to the real harm.*

Le Conseil conclut que, bien qu'une juridiction en la matière puisse exister, il ne voit aucune raison de s'écarter de sa politique actuelle et de la tendance jurisprudentielle pan-canadienne puisqu'il n'y a aucune violation du Code en l'espèce. Il nous laisse sur cette phrase:

... This Union completely failed to convince the Board of its credibility on this particular case; the Board concludes that this is a sufficient and adequate sanction.

La cession du travail à l'extérieur et ses conséquences en matière de vente d'entreprise et ingérence dans un syndicat

*À la suite d'une cession de travail à l'extérieur (contracting out of work) fait par un employeur alléguant des motifs de rentabilisation de son entreprise, le Conseil décide qu'une telle cession effectuée dans le seul but de couper les coûts et sans motivation anti-syndicale ne constitue pas une violation de l'alinéa 184(1) (a) du Code canadien du travail. Nous savons que certains utilisent indifféremment l'expression «sous-traitance» pour décrire les deux réalités distinctes que sont en anglais le (sub-contracting) et le (contracting out). Le Conseil a décidé de traduire cette dernière expression par la «cession à l'extérieur» si bien que le (contracting out of work) devient la «cession du travail à l'extérieur». Dans l'espèce, le Conseil procède à expliquer la distinction entre les deux notions, *infra*. Saisi également d'une requête en déclaration de vente d'entreprise aux termes de l'article 144 du même Code, le Conseil décide que dans les circonstances de l'espèce, la cession du travail à l'extérieur constitue une vente d'entreprise de l'employeur cédant.*

La Section locale 979 (General Teamsters); La Section locale 990 (Chauffeurs, Teamsters, Warehousemen and Helpers), syndicat et Reimer Express Limited, employeur et Bernshine Mobile Maintenance Limited, présumé employeur successeur.

Dossiers du Conseil 585-82 et 745-1600, décision du 18 mai 1984 (No 465); Panel du Conseil: M. Hugh Jamieson, Vice-président, M. Lorne Shaffer et Mme Henriette Parent, Membres; motifs rédigés par M. Hugh Jamieson.

FAITS SAILLANTS

Il s'agit d'une plainte présentée par le syndicat en place chez Reimer Express Limited (Reimer), alléguant que ce dernier a enfreint l'alinéa 184(1) (a) du Code

canadien du travail en cédant à l'extérieur le travail exécuté à ses installations de lavage de camions et de réparation de pneus, le tout à Bernshine Mobile Maintenance Limited (Bernshine). L'article 184(1) (a) se lit comme suit:

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; (S.R.C. 1970, c. L-1, tel que modifié).

De plus, le syndicat demande au Conseil de déclarer que cette transaction constitue, suivant l'article 144 du Code, une vente d'entreprise. La partie pertinente de l'article 144, pour nos fins, se lit comme suit:

144(1) Au présent article,

«entreprise» désigne une entreprise fédérale et s'entend également d'une partie d'une telle entreprise;

«vente», relative à une entreprise, comprend la location, le transfert et tout autre acte d'aliénation de l'entreprise.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), lorsqu'un employeur vend son entreprise,

a) un syndicat qui est l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise demeure leur agent négociateur;

b) un syndicat qui a présenté une demande d'accréditation visant des employés travaillant dans l'entreprise avant la date de la vente peut, sous réserve de la présente Partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ces employés;

c) toute convention collective qui, à la date de la vente, est applicable aux employés travaillant dans l'entreprise lie la personne à laquelle celle-ci est vendue; et

d) la personne à laquelle l'entreprise est vendue devient partie à toute procédure en instance à la date de la vente, qui a été engagée en vertu de la présente Partie et qui concerne les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur...

L'entreprise de Reimer en est une de transport général et interprovincial de marchandises. Selon la preuve, c'est l'une des rares entreprises de camionnage qui continue encore à utiliser sa propre main-d'oeuvre pour l'entretien de ses véhicules. La pratique dans l'industrie consiste à céder le travail à l'extérieur à des entrepreneurs locaux qui sont spécialisés en la matière.

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective entre le syndicat et Reimer, celle-ci demanda des concessions du syndicat compte tenu de la situation financière déplorable de la compagnie. Reimer alléguait ne plus pouvoir s'offrir le luxe d'exploiter son propre atelier d'entretien. Reimer déposait malgré tout un projet de convention à la première rencontre avec lequel «elle pouvait vivre». Le syndicat rejetait cette proposition alléguant que la situation n'était pas spéciale ou particulière. Après la conciliation, une convention fut signée comportant les mêmes classifications, mais comprenant un gel des salaires.

Un peu moins de deux mois après la signature de cette convention, Reimer concluait des ententes avec Bernshine ayant l'effet suivant:

... Bernshine taking over the wash bay and tire maintenance facilities at Reimer's maintenance building and supplying these services with its own employees. As a result, Reimer's employees George Zabalotnuk, Barry Coopens, Ivan Milne and Walter Zalewski were laid off. Walter Zalewski later obtained employment with Bernshine and worked in the wash bay on an hourly wage rate substantially lower than provided for in the Teamsters' collective agreement.

Albert Bernshine est le seul propriétaire de Bernshine et il était, avant la conclusion des ententes mentionnées plus haut, chef d'équipe chez Reimer et membre du syndicat. Il apprit les désirs de Reimer de se départir de cette partie de ses activités et forma sa propre compagnie et conclut avec Reimer un contrat de location des lieux servant auxdites activités et un contrat d'exécution de celles-ci aux termes duquel il devrait fournir la main-d'oeuvre. Ces contrats sont d'une durée d'un an.

Albert Bernshine embauche ses propres employés et dirige le tout sans influence aucune de Reimer. Le Conseil note cependant:

... We have no doubt that he is holding out the services of his company to the public at large but the reality is that at the present time the Reimer contract is his only business. Bernshine's employees perform the same tasks that Reimer's employees did. Not only does Bernshine operate on Reimer's premises, it also uses Reimer's equipment and supplies including soap, tires and even tire patches. Bernshine's only input is labour just the same as the Teamsters' members had been who were laid off.

QUESTIONS SOULEVÉES

Le Conseil doit déterminer essentiellement si ce «transfert» d'activités constituait une ingérence dans l'administration ou la représentation des employés par le syndicat en place chez Reimer, si un tel «transfert» constituait une vente d'entreprise au sens du Code et si oui, le Conseil a-t-il juridiction constitutionnelle sur les nouvelles activités de Bernshine?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

La plainte logée en vertu de l'alinéa 184(1) (a) du Code

Le Conseil soulignant que les dispositions de l'article 144 ne sont pas de nature prohibitive et ne confient pas de pouvoirs remédiateurs même si un employeur vend

son entreprise pour des motifs anti-syndicaux, il comprend l'attitude du syndicat qui a décidé de loger une plainte contre Reimer qui lui «has deeper pockets» que Bernshine. Le syndicat prétend que le défaut par Reimer de divulguer son intention de se départir de cette partie de ses activités durant les négociations avait laissé croire au syndicat de même qu'à ses membres, au maintien du *statu quo*. La cession de travail à l'extérieur prétend le syndicat, détruit la relation de négociation collective à l'égard des employés affectés à ce service et reconnu dans la convention collective. Le Conseil souligne évidemment que cette dernière assertion dépend du résultat obtenu dans la demande en déclaration de vente d'entreprise. En effet, dans l'hypothèse où le Conseil constate une vente d'entreprise, le statut d'agent négociateur et toutes les questions connexes sont préservés suivant le paragraphe 144(2). Il est en conséquence difficile de recevoir l'argument de «destruction».

Il est admis que la convention collective ne prohibe pas la cession du travail de l'unité à l'extérieur et que le Conseil n'est aucunement saisi d'une plainte de violation par Reimer de son obligation de négocier de bonne foi. Devant une plainte portée en vertu du paragraphe 148(a) du Code, il est possible d'envisager que le Conseil aurait pu être appelé à se prononcer sur la suffisance ou non de la divulgation faite par Reimer de ses intentions et partant, ses conséquences face à son obligation de négocier de bonne foi.¹

La seule question demeure donc de savoir:

... whether it is a violation of section 184(1) (a) for an employer, facing serious economic difficulties, to contract out because the wage rates under a collective agreement are too expensive.

Acceptant la preuve de Reimer à l'effet que la décision de céder le travail à l'extérieur ne fut prise que pour des considérations économiques, le Conseil rappelle cependant que l'*animus anti-syndical* n'est pas un élément essentiel pour conclure à violation de l'alinéa 184(1) (a).² La jurisprudence du Conseil est à l'effet que lorsque les actes de l'employeur ne sont pas empreints d'une motivation anti-syndicale «there is a balancing between the interests of employers on the one hand and of unions and employees on the other».

Le Conseil analyse cet équilibre en l'espèce en ces termes:

1 Consulter sur ce sujet *Electrical Workers and Westinghouse Canada*, [1980] 2 Can LRBR 469, *Sunnycrest and CUPE*, [1982] 2 Can LRBR 51, *Amoco Fabrics and Woodworkers*, [1982] 2 Can LRBR 305 et *Consolidated Bathurst Packaging Limited*, (1983) 4 CLRBR (N.S.) 178. On lira également avec grand profit, Brian A. LANGILLE, «Equal Partnership In Canadian Labour Law», *Osgoode Hall Law Journal*, Toronto, Vol. 21, No 3, 1983, p. 496.

2 Voir à cet effet, *Canadian Imperial Bank of Commerce, North Hills Shopping Centre and Victoria Hills Branches*, décision No 173, 34 di 651, [1979] 1 Can LRBR 266 et 80 CLLC 16,001; *Banque canadienne nationale*, décision No 189, 35 di 39 et [1980] 1 Can LRBR 470; *Bell Canada*, décision 292, [1981] 2 Can LRBR 148 et 81 CLLC 16,083; *Canadian Pacific Air Lines Limited*, décision No 334, 45 di 204, [1982] 1 Can LRBR 3, 82 CLLC 16,138; *La Banque Nationale du Canada*, décision No 325, 42 di 352 et [1982] 3 Can LRBR 1.

... In the present case, the interests of parties are significant. As a result of the contracting out, Reimer hopes to cut economic losses; the union stands to lose its bargaining rights in respect of employees laid off. Questions of labour costs versus job security are at the core of what employers and unions bargain about.

Le Conseil remarque ensuite qu'alors que la possibilité pour un employeur de céder du travail à l'extérieur a longtemps été reconnu comme matière sujette à négociation, il serait surprenant d'y trouver une violation du Code en l'absence d'animus anti-syndical.

Le Conseil procède à clarifier sa pensée en ce qui a trait à la motivation anti-syndicale dans un tel contexte:

... It is not every claim to economic justification that can fairly be characterized as untainted by anti-union animus. A general assumption that it is cheaper to operate union free or a calculation that it is more efficient not to have to face the risk of a strike would, if acted upon, directly challenge the fundamentals of workers' right to organize and bargain collectively. This would clearly amount to anti-union animus.³

Il nous rappelle que Reimer n'est aucunement animé d'un sentiment anti-syndical et ne tentait pas de contourner ses obligations contractuelles tout en maintenant le lien d'emploi avec ses employés.⁴

... In contrast, in a genuine situation of contracting out, where those who perform the work cease to be employees, the employer does give up control over the workers as the price for being released from the collective agreement.

En effet, en l'espèce, Bernshine devient le véritable employeur.

S'inspirant d'une certaine jurisprudence,⁵ le Conseil décide que la cession du travail à l'extérieur, effectuée dans le seul but de couper les coûts et sans motivation anti-syndicale, bien qu'elle puisse être une violation d'une convention collective, n'enfreint pas l'alinéa 184(1) (a).

Il reconnaît en effet que les faits en l'espèce sont analogues à la situation envisagée par le Conseil ontarien lorsque celui-ci s'interrogeait:

³ Voici ce que le Conseil ontarien des relations de travail disait, entre autres, dans *Westinghouse Canada Ltd.*, *supra*, note 1, à la page 497:

... An employer who contracts out his work, relocates or closes his plant or takes any other major business decision to avoid having to deal with his employees collectively through a trade union or to avoid the possibility, in the abstract, of being subject to economic sanctions is guilty of an unfair labour practice

...

⁴ On assiste à une telle manœuvre dans l'affaire *K-Mart Canada Limited*, (1983) 3 CLRBR (N.S.) 224.

⁵ *Kennedy Lodge Nursing Home*, (1980) OLRB Rep. 1454; *Sunny Crest Nursing Homes Limited*, *supra*, note 1 et *Canadian Keyes Fibre Company Limited*, [1979] 2 Can LRBR 107.

... *What of the employer who is faced with an economic crisis caused by collective bargaining related factors, seeks relief from the union and is met with an unsympathetic or unsatisfactory response?*

*Assuming that these factors could be established, the answer is by no means clear.*⁶

Le Conseil approuve la réponse offerte par ce même conseil ontarien dans une affaire subséquente alors qu'il exprimait l'opinion suivante:

... *Westinghouse makes it clear that an employer may discontinue operations for cause so long as the decision is not motivated by anti-union animus. A desire to save money and thereby increase profits is not equivalent to anti-union animus simply because the money saved would otherwise have been paid as wages to employees in the bargaining unit.*⁷

En conséquence, le Conseil ayant conclu que la seule motivation de Reimer était de nature financière, il rejette la plainte logée en vertu de l'alinéa 184(1) a) du Code.

La requête en déclaration de vente d'entreprise suivant l'article 144 du Code

Le Conseil rappelle qu'un panel a récemment considéré la politique du Conseil en matière de définition et interprétation des mots «entreprise» et «vend» contenues au paragraphe 199(1) et rejeté la théorie selon laquelle un certificat d'accréditation accorde un droit de propriété à l'agent négociateur sur les fonctions ou le travail exécuté par les employés de l'unité.⁸

Il distingue ensuite la sous-traitance (*subcontracting*) de la cession du travail à l'extérieur (*contracting out of work*):

The term subcontracting should be clarified to distinguish it from what we have in this case — contracting out. Both terms are often used interchangeably but they are not synonymous and the difference can be fundamental in the determination of whether a sale has occurred under section 144. For there to be a subcontract, there naturally has to be a primary contract. Where one party has contracted with another to produce a given result and it lets out parts of its contract to others, the secondary contractors are commonly known as sub-

6 *Westinghouse Canada Ltd.*, supra, note 1, à la page 497.

7 *Kennedy Lodge Nursing Home*, supra, note 5, à la page 1463.

8 Il s'agit de l'affaire *Freight Emergency Service Limited*, décision No 460, non encore rapportée. Voir aussi la récente affaire *Cafas Inc. (No 2)*, décision No 463, non encore rapportée qui renverse la décision d'un autre panel rendue dans *Cafas Inc. (No 1)*, décision No 413, 50 di 231. Le lecteur intéressé à connaître l'évolution de la politique du Conseil en cette matière pourra lire James E. DORSEY, «*Canada Labour Relations Board: Federal Law and Practice*», Toronto, Carswell, 1983, pp. 146-150 et Luc BEAULIEU, «L'article 144 du Code canadien du travail et la nouvelle interprétation de la «vente d'entreprise», dans «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relations industrielles*, Québec, Vol. 38, (1983), No 4, 1983, p. 880.

contractors. The classic example is found in the construction industry where general contractors, who have the overall control and responsibility for a project, subcontract some or all of the functions to independent entrepreneurs specializing in the particular field, i.e., electrical, plumbing, millwork, etc. etc. Such subcontracts are usually won through a tendering system and the transactions are not considered to be a sale of business. In contrast, where work is performed by employees for the purposes of one's own business and a decision is taken to have the work done by others who are not employees, that is contracting out which, in some circumstances, can constitute a sale of business under the Code.

Le Conseil explique ensuite que les considérations reliées aux affaires sont non pertinentes pour les fins de l'application de l'article 144 du Code, mais que cet article comprend trois concepts clés: 1) une vente; 2) une entreprise; et 3) une partie d'entreprise.

En ce qui touche la vente, le Conseil réitère que:

... Such general language is capable of being adopted and applied to endless varieties of transactions that employers might enter into.⁹

Le Conseil rappelle ensuite qu'il s'était ralié à la théorie dite «dynamique» de l'entreprise notamment énoncée dans *Metropolitan Parking Inc.*¹⁰, qu'il devait y avoir un lien «nexus» entre le vendeur et l'acheteur.

Le Conseil remarque qu'il n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer au sujet de l'application de l'article 144 du Code dans un cas de cession de travail à l'extérieur, mais que d'autres conseils de relations de travail l'ont fait.¹¹

Le consensus, sauf au Québec, est à l'effet qu'il n'y a pas vente d'entreprise lorsque l'on est en présence d'une cession de travail seulement. Le lien de droit étant

⁹ Dans *Radio CJYQ Limited*, décision No 120, 26 di 576, et [1978] 1 Can LRBR 565, le Conseil adoptait la position défendue par le Conseil ontarien dans *Thorco Manufacturing Ltd.*, (1965) 65 CLLC 16,052:

... it is our opinion that the generality of the words any other manner of disposition is not intended to be in any way limited by or interpreted ejusdem generis with the words leases or transfers. In our opinion, it is more in harmony with the language of and the remedy envisaged by the enactment to interpret the words and any other manner of disposition as an omnibus or saving provision intended to include dispositions of the business or a part or parts thereof by any mode or means whatever which are not appropriately described by the preceding words which state that sells includes leases or transfers.

Le Conseil interprète donc très largement cette expression.

¹⁰ (1979) OLRB Rep. Dec. 1193 et [1980] 1 Can LRBR 197. Ce ralliement eut lieu dans la décision émanant d'une séance plénière de *Terminus Maritime Inc.*, décision No 402, 50 di 178.

¹¹ Voir entre autres: *Finlay Forest Industries Ltd.*, [1981] 3 Can LRBR 245 (BCLRB); *Kelly Douglas and Company Limited*, [1974] 1 Can LRBR 77 (BCLRB); *Thunder Bay Ambulance Service*, [1968] 2 Can LRBR 245 (OLRB); *Kennedy Lodge Nursing Home*, *supra*, note 5, *Ontario 47619 Ltd.*, [1982] 1 Can LRBR 71 (OLRB); *Molson's Brewery (Ontario) Limited*, [1982] 2 Can LRBR 409 (OLRB).

clair dans ces cas, la cession du travail seulement suffit, selon le Tribunal du travail du Québec, pour conclure à aliénation d'entreprise. Dans les autres juridictions cependant, si la simple cession de travail s'accompagne également d'un transfert d'actifs et de savoir-faire, on conclut donc à vente.

En l'espèce, le Conseil analyse les faits et les circonstances entourant la cession comme suit:

*What do we have in the present case, a nexus? Of that there can be little doubt as there is a direct contractual relationship. There is both a lease of the premises, including equipment and supplies which constitutes a transfer of assets, as well as a transfer of the work from Reimer to Bernshine. There is no need to look for other indicia such as the transfer of goodwill, logo, trademark or covenants not to compete because these things make no sense in the context of contracting out services that were performed by the predecessor's employees. Certainly the know-how moved in the person of Albert Bernshine, who was also, in part, the instigator of the transactions. Only one of the employees moved but as the Board said in **Radio CJYQ Limited**, supra, at page 584, that cannot be a conclusive argument against the finding of a sale.*

Le Conseil se dit ensuite d'accord avec la position du Conseil ontarien voulant que si la sécurité d'emploi des employés du cédant n'est pas affectée, on ne favorise pas une déclaration de vente.¹² Il affirme qu'il est difficile de conclure qu'il n'y a pas continuité d'entreprise en l'espèce et ce nonobstant le terme d'un an des contrats intervenus entre Reimer et Bernshine. Le Conseil explique:

... We do not think that seemingly temporary or short term nature of transactions should detract from the conclusions of a sale.

...

... a disposition even if it is temporary is still a sale within the meaning of section 144.

Admettant que Reimer n'avait évidemment pas vendu «son» entreprise, le Conseil se demande s'il n'est pas en présence d'une partie de l'entreprise de Reimer. Il adopte la théorie ontarienne de la «partie cohérente et divisible» d'une entreprise,¹³

¹² À ce sujet, consulter la récente affaire *Riverview Manor, Operated by Danyes Health Care Ltd.*, (1983) 5 CLRBR (N.S.) 40. Le Conseil commente cette approche ainsi:

... If the original employer does not lay off any employees and the alleged successor does not hire new employees it favours a determination of no successorship. If existing employment relationships are maintained the justification for moving bargaining rights is not compelling. We agree with that approach, after all, bargaining rights relate not to the work itself but to the complement of employees performing the work at any given time.

¹³ Le Conseil approuve l'extrait suivant du Conseil de l'Ontario tiré de l'affaire *Beef Terminal*, [1980] 3 Can LRBR 361, à la page 370:

In each of these cases to which we have referred, the Board found that the predecessor had transferred a coherent and severable part of its economic organization — managerial or employee skills, plant, equipment, 'know-how' or goodwill — thereby allowing the successor to perform the economic functions formerly performed by the predecessor.

Bernshine fournit un genre spécifique de service d'entretien qui demande un équipement et des lieux spécifiques qui ne servent pas à autre chose, le tout constituant une partie cohérente et divisible. Le Conseil conclut donc à vente d'une partie d'entreprise de Reimer à Bernshine et termine en disant:

... Bernshine drew its life from Reimer's business, the leased premises and equipment are the base of Bernshine's operations. Albert Bernshine acquired his know-how working for Reimer. It is much more than a coincidence or convenience that both the premises and the work went to Bernshine simultaneously. The whole point of the exercise was to have Bernshine established in business by taking over Reimer's truck wash and tire repair operations as a going concern. If the circumstances of this contracting out is not a sale of business within the meaning of the Code, it is difficult to imagine any case that would be.

Le Conseil a-t-il la compétence constitutionnelle nécessaire pour constater et déclarer ladite vente à l'égard de Bernshine?

Pour répondre à cette question, le Conseil applique le test à trois volets bien connu et énoncé dans *Marathon Realty Company Limited*.¹⁴ Il est indéniable que Reimer constitue l'entreprise fédérale principale. Il est également indéniable que Bernshine n'ayant qu'un seul contrat et seulement avec Reimer, que les employés de celui-là n'exécutent du travail que pour Reimer. La seule question en litige demeure donc de savoir si le lavage de camions et la réparation de pneus constituent du travail effectué «dans le cadre d'une entreprise fédérale».¹⁵

Rappelant que le test à appliquer dans ce dernier cas consiste à déterminer si le travail en question fait partie intégrante des opérations de l'entreprise fédérale principale active.¹⁶ Le Conseil décrit les faits constitutionnels ainsi:

¹⁴ Décision No 117, 25 di 387, [1978] 1 Can LRBR 493 et 78 CLLC 16,138. En bref, il s'agit de répondre affirmativement aux trois questions suivantes:

First, is there a federal work, undertaking or business involved in the case at all? In most cases this question does not pose a major problem.

...

The second question is, given that there is a federal work, undertaking or business in the picture, is doing the work under question, doing work upon or in connection with the operation of that federal work, undertaking or business?

...

The third question which must be answered in the affirmative is: given that there is a federal work, undertaking or business and that the work in question is work upon or in connection with that federal work, undertaking or business, can the employees in question be characterized as doing that work?

¹⁵ Voir l'article 108 du Code. La version anglaise utilise l'expression «... employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business...».

¹⁶ Voir *Northern Telecom Limited v. Communication Workers of Canada*, [1980] R.C.S. 115.

... In the present case the Reimer trucks that Bernshine services are the trucks that regularly cross provincial boundaries as part of Reimer's ordinary business. The truck wash and tire repair services clearly constitute maintenance. It is not maintenance of something ancillary to the interprovincial trucking business, but maintenance of the physical assets which constitute the core of the federal undertaking — the trucks.

Le consensus jurisprudentiel¹⁷ étant à l'effet que l'entretien d'une entreprise fédérale principale constitue une partie intégrante de ses opérations, le Conseil conclut qu'il est difficile de nier d'une part que Bernshine effectue l'entretien des camions de Reimer et que d'autre part, cet entretien constitue une partie intégrante d'une entreprise de camionnage active. L'organisation ou la structure corporative n'étant pas un facteur déterminant en matière de juridiction constitutionnelle,¹⁸ mais plutôt la relation fonctionnelle entre les deux entités sous étude, celle-ci est claire entre Bernshine et Reimer. Enfin, la totalité de l'entreprise de Bernshine consiste à desservir Reimer et non une partie d'entreprise intégrée à une plus grande qui n'opérerait que dans la sphère provinciale.¹⁹

En conséquence, le Conseil décide que l'entreprise de Bernshine est fédérale et qu'il a juridiction pour lui appliquer l'article 144 du Code.

¹⁷ Voir *North Canada Air Limited c. Canada Labour Relations Board*, [1981] 2 C.F. 399; *Field Aviation Company Limited c. Alberta Board of Industrial Relations and I.A.M.*, (1974) 3 W.W.R. 597; *Re City of Kelowa and CUPE*, (1974) 42 D.L.R. (3d) 754; *Butler Aviation of Canada Limited c. I.A.M.*, [1975] C.F. 590; *Construction Montcalm Inc. c. Minimum Wage Commission*, [1979] 1 R.S.C. 754 et *Northern Telecom of Canada Ltd. c. Communication Workers of Canada*, [1983] 48 N.R. 161.

¹⁸ Consulter *In Re The Validity of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, [1955] R.C.S. 529; *Letter Carriers' Union of Canada v. C.U.P.W.*, [1975] 1 R.C.S. 178 et voir note 17, *supra*.

¹⁹ Le Conseil a déjà rendu une décision dans une telle situation, il s'agit de l'affaire *Baron W. Lewers*, décision No 372, 48 di 83.