

Décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail

Graham Clarke

Volume 45, numéro 3, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050612ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050612ar>

[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

Clarke, G. (1990). Décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(3), 616–624.
<https://doi.org/10.7202/050612ar>

Résumé de l'article

Lorsque quatre entreprises initialement distinctes fusionnent avant la fin d'une audience dans laquelle elles demandent à être déclarées employeur unique, le Conseil ne peut plus faire une telle déclaration. En effet, pour ce faire, il doit y avoir au moins deux employeurs. De plus, même s'il y avait eu plus d'un employeur, le Conseil s'est demandé si l'un d'eux pouvait présenter une telle demande. La disposition du Code qui s'applique en pareil cas a toujours été interprétée comme ayant été adoptée au profit des syndicats. Il se peut que le législateur n'ait pas conféré aux employeurs le droit de se prévaloir de cette disposition pour leur propre compte.

Le Conseil a examiné s'il pouvait, en vertu de l'article 18 du Code, former une unité de négociation globale composée d'unités accréditées et d'unités volontairement reconnues. Ce n'est qu'exceptionnellement que le Conseil peut examiner et élargir une unité volontairement reconnue mais ce, dans le cadre d'une demande présentée en vertu du paragraphe 45(1) du Code. Même si le Conseil créait une unité globale et que l'unité volontairement reconnue obtenait la majorité des votes, cette dernière ne pourrait pas être accréditée à moins d'avoir déjà présenté une demande d'accréditation. Toutefois, un membre dissident aurait ordonné la tenue d'un scrutin et aurait accrédité l'agent négociateur qui avait obtenu la majorité des votes.

Décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail

Modification de la structure des unités de négociation lorsque des unités accréditées et des unités volontairement reconnues sont en cause

Lorsque quatre entreprises initialement distinctes fusionnent avant la fin d'une audience dans laquelle elles demandent à être déclarées employeur unique, le Conseil ne peut plus faire une telle déclaration. En effet, pour ce faire, il doit y avoir au moins deux employeurs. De plus, même s'il y avait eu plus d'un employeur, le Conseil s'est demandé si l'un d'eux pouvait présenter une telle demande. La disposition du Code qui s'applique en pareil cas a toujours été interprétée comme ayant été adoptée au profit des syndicats. Il se peut que le législateur n'ait pas conféré aux employeurs le droit de se prévaloir de cette disposition pour leur propre compte.

Le Conseil a examiné s'il pouvait, en vertu de l'article 18 du Code, former une unité de négociation globale composée d'unités accréditées et d'unités volontairement reconnues. Ce n'est qu'exceptionnellement que le Conseil peut examiner et élargir une unité volontairement reconnue mais ce, dans le cadre d'une demande présentée en vertu du paragraphe 45(1) du Code. Même si le Conseil créait une unité globale et que l'unité volontairement reconnue obtenait la majorité des votes, cette dernière ne pourrait pas être accréditée à moins d'avoir déjà présenté une demande d'accréditation. Toutefois, un membre dissident aurait ordonné la tenue d'un scrutin et aurait accrédité l'agent négociateur qui avait obtenu la majorité des votes.

Le Groupe Canada Transport Ltée, Canada Transport (Québec) Ltée, requérants, et la Fraternité canadienne des chemins, employés des transports et autres ouvriers et autres, intimés.

Dossiers du Conseil: 530-1668; 560-202, décision datée du 28 septembre 1989 (n° 759). Membres qui ont siégé à l'audience: M^c Serge Brault, vice-président, ainsi que MM. Calvin B. Davis et Robert Cadieux, membres; la décision de la majorité a été rédigée par M^c Serge Brault, M. Robert Cadieux souscrivant à son avis; M. Calvin B. Davis, qui était en partie dissident, a rédigé ses propres motifs.

* Ces observations ont été rédigées par Graham CLARKE, conseiller juridique auprès du Conseil canadien des relations du travail. Les opinions exprimées ne sont pas officielles et ne lient pas le CCRT.

LES FAITS

Quatre employeurs ont initialement demandé au Conseil de faire une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*¹. Suite à la fusion des quatre employeurs pour ne former qu'une seule entreprise appelée le «Groupe», les quatre employeurs ont continué de demander à être désignés comme employeur unique. Le «Groupe» a en outre demandé au Conseil de réexaminer la structure des quatre unités de négociation existantes et de les réunir en une seule. Le pouvoir que possède le Conseil d'examiner la structure des unités de négociation est prévu à l'article 18 du *Code*².

Les relations de travail du «Groupe» mettaient en cause quatre unités de négociation distinctes et trois syndicats différents. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (la «FCCET») représentait deux grosses unités comprenant environ 600 employés. Ces unités comptaient 85 % des effectifs du «Groupe». Elles étaient représentées par la FCCET conformément aux clauses de reconnaissance volontaire figurant dans les conventions collectives pertinentes. En d'autres termes, les deux principales unités de la FCCET n'étaient pas accréditées en vertu du *Code*³.

La Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides, section locale 880 (les *Teamster*), était accréditée à l'égard d'une troisième unité de négociation beaucoup plus petite comprenant environ 50 courtiers travaillant pour Sprint, l'un des employeurs faisant maintenant partie du «Groupe».

La quatrième unité de négociation, représentée par le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 505W (le «TUAC»), était composée des chauffeurs qui travaillaient pour Sprint lorsque cette dernière était un employeur distinct.

Le Conseil a résumé les faits ainsi que les arguments invoqués par l'employeur à l'appui de la révision:

1 *Code canadien de travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, article 35:

Le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

2 *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, article 18:

Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinscrire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

3 La notion d'unité de négociation et d'agent volontairement reconnu va à l'encontre du régime coercitif dans le cadre duquel s'inscrit l'accréditation. Il n'est pas nécessaire que le Conseil intervienne lorsqu'un agent négociateur a volontairement été reconnu. Une simple clause de reconnaissance figurant dans la convention collective accorde à celui-ci le statut d'agent négociateur. Toutefois, un agent négociateur accrédité en vertu du *Code* est mieux protégé par la loi. Pour avoir une meilleure idée du statut de l'agent négociateur volontairement reconnu en vertu du *Code*, voir la définition des expressions «agent négociateur» et «convention collective» ainsi que les dispositions concernant la révocation (article 38).

L'argument invoqué par le «Groupe» à l'appui d'une déclaration d'employeur unique est fondé sur le fait que toutes les filiales concernées sauf une ont fusionné en vertu de la loi ontarienne pertinente et forment le Groupe Canada Transport Ltée depuis le dernier jour de 1988. Les sociétés désignées à titre d'employeurs dans les certificats d'accréditation ou dans les clauses de reconnaissance des conventions collectives n'exploitent plus leur entreprise en tant qu'entités distinctes. Leurs avoirs, leur personnel et leur achalandage sont maintenant ceux du Groupe; il en va de même pour leur permis d'exploitation, et ce, sans égard à leur libellé...⁴

Le «Groupe» voulait traiter avec un seul agent négociateur et n'avoir qu'une seule convention collective visant tous les employés. La FCCET, qui était le principal agent négociateur, appuyait cette tentative de rationalisation de la structure de négociation.

LES POINTS EN LITIGE

1. Le «Groupe», résultant de la fusion de quatre employeurs, peut-il demander une déclaration d'employeur unique?
2. Le Conseil peut-il réunir les unités accréditées et les unités volontairement reconnues en une seule unité?

EXAMEN

1. Le «Groupe», résultant de la fusion de quatre employeurs, peut-il demander une déclaration d'employeur unique?

Le Conseil a conclu à l'unanimité que les quatre employeurs, qui avaient fusionné avant la fin de l'audience, ne pouvaient plus faire l'objet d'une déclaration d'employeur unique. En effet, pour qu'une telle déclaration puisse être faite en vertu de l'article 35 du *Code*, il faut qu'il y ait «plusieurs employeurs»⁵. Or, la demande modifiée présentée à la suite de la création du «Groupe» montrait qu'il n'y avait en fait qu'un seul employeur.

Même s'il y avait eu plus d'un employeur, la question à savoir si l'un d'eux pouvait demander une telle déclaration en vertu de l'article 35 a été traitée. En effet, les déclarations de ce genre sont destinées à empêcher un groupe d'employeurs de se soustraire ou de porter atteinte aux droits de négociation existants en modifiant leurs structures d'entreprise⁶. Compte tenu de la raison d'être de cette disposition, les employeurs, par opposition aux syndicats, peuvent-ils engager une procédure en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique?

⁴ Motifs de décision, pages 5-6.

⁵ *Supra*, note 1.

⁶ Voir à ce sujet *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Limited* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LBRR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108), pages 179; 248; et 340; *Beam Transport (1980) Ltd. et autres* (1988), décision du CCRT n° 689, non encore rapportée, page 4; et *Bradley Services Ltd. et autres* (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n° 570), pages 126; 272; et 14,342.

Le Conseil, sans trancher la question, semblait d'opinion que seul un syndicat pouvait lui demander de faire une déclaration d'employeur unique. Selon le texte de l'article 35, le Conseil ne peut pas rendre d'ordonnance sans d'abord «donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments»⁷. Le Conseil a fait remarquer que si le législateur avait voulu que les employeurs aient également le droit de se prévaloir de cette disposition, il aurait expressément conféré aux syndicats la possibilité de présenter des arguments.

La décision rendue par le Conseil à cet égard est unanime.

2. Le Conseil peut-il réunir les unités accréditées et les unités volontairement reconnues en une seule unité?

La décision rendue par le Conseil au sujet de la demande de révision présentée en vertu de l'article 18 à l'égard des quatre unités de négociation n'est pas unanime. Les avis sont partagés en ce qui concerne le pouvoir que possède le Conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin et d'accréditer l'agent négociateur qui obtient la majorité des votes. La majorité a conclu que le Conseil ne pouvait ni réunir les unités ni ordonner la tenue d'un scrutin. En effet, le Conseil peut réexaminer et peut-être révoquer les certificats des unités accréditées lorsque celles-ci ne sont plus appropriées. Toutefois, cela n'influe pas sur le statut de l'unité volontairement reconnue. En l'absence d'une demande d'accréditation, l'agent volontairement reconnu conserve simplement son statut initial. Pour sa part, la minorité a soutenu que le Conseil pouvait ordonner la tenue d'un scrutin et accréditer ensuite l'agent négociateur qui l'avait emporté, que ce dernier ait déjà été accrédité ou non.

LES ARGUMENTS DES PARTIES

Le «Groupe» a soutenu que la fusion rendait les quatre unités de négociation existantes inhabiles à négocier collectivement. Après la fusion, le «Groupe» a centralisé les ressources humaines initialement exploitées individuellement par chaque employeur. De même, les chauffeurs n'étaient plus obligés de travailler uniquement pour leur ancien employeur. Leurs postes étaient désormais interchangeables au sein du «Groupe».

La FCCET, qui représentait la plupart des employés par suite de reconnaissances volontaires, a soutenu que le Conseil devait réunir tous les employés en une seule unité et la désigner à titre d'agent négociateur étant donné qu'elle bénéficiait de l'appui de la majorité des employés. La FCCET a soutenu qu'il était inutile de tenir un scrutin. Elle n'a pas clairement dit si elle voulait être accréditée une fois le scrutin tenu⁸.

Les *Teamsters* ont soutenu que le fait qu'ils avaient été accrédités à l'égard d'une petite unité ne permettait pas pour autant une révision globale. Le pouvoir de révision que possède le Conseil s'applique à une ordonnance ou à une décision antérieure⁹. La FCCET bénéficiant de reconnaissances volontaires et n'ayant jamais été accréditée par le Conseil, n'a donc fait l'objet d'une décision ou d'une ordonnance

⁷ *Supra*, note 1.

⁸ Motifs de décision, pages 17-18.

⁹ *Supra*, note 2.

pouvant maintenant faire l'objet d'une révision. Selon les *Teamsters*, l'accréditation qu'ils détiennent à l'égard d'une petite unité comprenant 50 courtiers seulement n'a pas pour effet de conférer au Conseil le pouvoir de réexaminer toute la structure de négociation. Dans le cas contraire, ils seraient obligés de tenter de recruter des employés qu'ils n'ont jamais cherché à représenter en premier lieu.

Le «Groupe» a répondu que le pouvoir de révision du Conseil découle des accréditations restreintes qui ont été accordées aux *Teamsters* et au TUAC. Si de telles unités ne sont plus appropriées, elles peuvent faire l'objet d'une révision.

LA DÉCISION DU CONSEIL

Un agent négociateur volontairement reconnu n'a pas à représenter une unité de négociation qui est «appropriée» au sens où cette expression est utilisée à l'égard des agents négociateurs accrédités. Le caractère approprié s'applique dans les cas d'accréditation, où le Conseil doit accréditer «une unité habile à négocier collectivement»¹⁰. Il se peut qu'une unité volontairement reconnue soit tout à fait inhabile à négocier collectivement¹¹. Étant donné que la révision prévue par l'article 18 porte sur le «caractère approprié» d'une unité, le fait que ce critère ne s'applique pas à une unité de négociation volontairement reconnue pose un problème dans le cadre de procédures en révision.

La majorité a conclu que le Conseil n'est pas autorisé à effectuer une révision globale lorsque des unités accréditées et des unités volontairement reconnues sont en cause. Le Conseil peut uniquement réexaminer le cas des deux unités accréditées pour voir si ces dernières sont encore appropriées. Une déclaration selon laquelle les deux unités accréditées ne sont pas appropriées n'a pas d'effet sur l'agent négociateur reconnu volontairement. De plus, seule la présentation d'une demande d'accréditation aurait permis à celui-ci de demander à être accrédité. Or, en l'espèce, la FCCET n'a pas présenté de demande d'accréditation.

Pourquoi la FCCET ne pouvait-elle pas être accréditée en l'absence d'une demande d'accréditation?

Le pouvoir de révision que possède le Conseil en vertu de l'article 18, bien qu'il soit étendu, connaît certaines limites. Fondamentalement, le Conseil ne peut pas

¹⁰ Voir l'article 28 du *Code*, qui fait du «caractère approprié» l'une des questions que le Conseil doit trancher avant de délivrer un certificat d'accréditation.

¹¹ Dans *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLR (NS) 218 (CCRT n° 498), le Conseil a déclaré ceci aux pages 215; et 253:

... Rien dans le *Code* n'exige qu'une unité reconnue volontairement soit appropriée. Le caractère approprié de l'unité est du domaine exclusif de l'accréditation...

faire indirectement, en vertu de l'article 18, ce qu'il n'est pas autorisé à faire directement en vertu d'autres dispositions du *Code*¹². Par exemple, les *Teamsters* ont initialement demandé à être accrédités à l'égard d'une des unités volontairement reconnues de la FCCET. À la suite de la tenue d'un scrutin, ils ont échoué dans leur tentative de maraudage, et ce, par une marge de deux contre un. Cependant, la FCCET n'a pas pour autant été accréditée. Elle a plutôt conservé son statut d'agent négociateur volontairement reconnu de l'unité en question¹³. En l'absence d'une demande présentée par la FCCET, le Conseil ne pouvait l'accréditer à l'égard de cette unité.

Un problème similaire se pose lorsque le «Groupe» demande que sa structure de négociation soit rationalisée. Les deux unités accréditées peuvent être assujetties à un examen de façon qu'on puisse déterminer si elles sont encore appropriées. Toutefois, cet examen ne vise pas l'unité volontairement reconnue. Le Conseil a fait les remarques suivantes au sujet de l'inhabilité pour la FCCET d'agir comme si elle était un agent négociateur accrédité:

Pour la raison même que la FCCET n'a jamais demandé à être accréditée à l'égard de son propre groupe, et encore moins à l'égard des courtiers de Sprint ou des chauffeurs représentés par le TUAC, ceux-ci ne peuvent pas aboutir dans une unité accréditée détenue par la FCCET parce que le Conseil aurait effectué une vérification du caractère approprié de leur unité respective. On

12 Voir à ce sujet *Grain Workers Union, Local 333 c. British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.*, en date du 20 juin 1989, dossier de la Cour fédérale n° A-931-88. À la page 4, la Cour a fait remarquer ceci:

... le Conseil ne peut, aux termes de l'article 18, modifier une décision prise en application d'un autre article du *Code* de manière à la transformer en une décision qui n'aurait pu être prise en vertu de cet autre article.

Toutefois, voir le jugement antérieur rendu par la Cour dans *National Bank of Canada, Senneterre, Quebec Branch v. Retail Clerks International Union, Local 508* (1986), 87 CLLC 14,039, où la Cour a déclaré ceci, à la page 12,286:

La requête demandait la révocation du certificat pour un motif autre que ceux prévus aux articles 137 et suivants. Le Conseil pouvait donc, s'il le jugeait opportun, faire droit à cette demande en exerçant le pouvoir que lui attribue l'article 119[18]. Il ne pouvait pas refuser d'exercer ce pouvoir pour la seule raison que le motif invoqué au soutien de la requête en était un que ne prévoyaient pas les articles 137 et suivants.

Ces deux jugements ne sont pas facilement conciliables, mais il est clair que ni l'un ni l'autre ne favorisent l'accréditation d'un agent négociateur si ce dernier n'a pas présenté de demande d'accréditation. Voir à ce sujet les articles 24 et suivants du *Code*.

13 Cela n'a rien de nouveau. Lorsqu'un syndicat concurrent cherche à être accrédité et à remplacer une unité volontairement reconnue, la tenue d'un scrutin peut être ordonnée, avec deux résultats possibles: le syndicat qui s'est livré au maraudage peut l'emporter et être accrédité ou le syndicat volontairement reconnu qui est en place peut conserver son statut. Voir en particulier *Société Radio-Canada* (1978), 27 di 765; et [1979] 2 Can LRBR 41 (CCRT n° 138) et les remarques que le Conseil a faites aux pages 783; et 56:

Même si la majorité des employés indique une préférence pour [l'agent volontairement reconnu], nous ne pouvons accréditer cette dernière, n'ayant devant nous aucune demande à cet effet de sa part. Tout au plus, les documentalistes-recherchistes se retrouveront-ils dans une position de statu quo — l'agent volontairement reconnu continuant d'agir pour eux à titre d'agent négociateur. Sur cette conséquence, nous n'avons aucun contrôle.

peut juger qu'un tel effet serait pratique et qu'il pourrait même être préférable d'adopter une attitude plus interventionniste, mais nous croyons respectueusement que le Code ne fonctionne tout simplement pas comme cela. En d'autres termes, le Conseil ne peut pas accréditer des syndicats qui ne lui en font pas la demande, et ce, même s'il cherche à promouvoir des relations de travail soi-disant plus paisibles¹⁴.

Le seul cas où un agent volontairement reconnu pourrait contester un scrutin en faveur des membres d'une unité accréditée est prévu par l'article 45 lequel confère au Conseil, dans les affaires de vente d'entreprise, le pouvoir d'examiner le caractère approprié des unités volontairement reconnues¹⁵. En pareil cas, l'unité volontairement reconnue qui a obtenu la majorité des votes pourrait admettre dans ses rangs les employés membres d'une unité accréditée. Le Conseil ne peut exercer ce pouvoir qu'à la suite de la présentation d'une demande par le syndicat et lorsqu'il y a eu intégration des personnels. En l'espèce, il y avait peut-être bien eu intégration des personnels au cours de la fusion, mais aucun syndicat n'avait présenté la demande requise en vertu de l'article 45.

Étant donné que le Code confère expressément au Conseil le pouvoir d'examiner le caractère approprié d'une unité volontairement reconnue dans les affaires de vente d'entreprise, l'article 18 ne peut pas conférer le même pouvoir¹⁶. Quoi qu'il en soit, même en vertu de l'article 45, le Conseil n'est pas autorisé à accréditer une unité volontairement reconnue en l'absence d'une demande d'accréditation. Il peut uniquement élargir la portée de l'unité en se fondant sur le caractère approprié de cette dernière.

Se fondant sur le pouvoir de révision conféré par l'article 18, le Conseil s'est uniquement demandé si les deux unités accréditées étaient encore appropriées. Il importe de se rappeler qu'il ne s'agit pas de savoir si les unités des *Teamsters* ou les unités du TUAC sont celles qui sont les plus habiles à négocier collectivement. Il suffit qu'elles soient habiles à négocier collectivement. À défaut de preuve que les unités sont désuètes au point qu'elles doivent être annulées, le Conseil n'intervient pas.

¹⁴ Motifs de décision, pages 24-25.

¹⁵ Le paragraphe 45(1) prévoit ceci:

Si, à l'issue de la vente, les employés du vendeur et de l'acquéreur de l'entreprise ne forment plus qu'un seul personnel, le Conseil peut, sur demande de tout syndicat touché:

- a) décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;
- b) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;
- c) modifier, dans la mesure où il l'estime nécessaire, tout certificat délivré à un syndicat ou toute désignation d'une unité de négociation dans une convention collective.

¹⁶ Le Conseil a exprimé l'avis que le paragraphe 45(1) excluait l'existence d'un pouvoir similaire en vertu de l'article 18:

...Avec toute la déférence qui s'impose, pourquoi le législateur aurait-il adopté le paragraphe 45(1) alors qu'en vertu de l'article 18 le Conseil aurait eu le même pouvoir et encore plus, et ce, sans restriction? (page 26)

La majorité des membres du Conseil ont conclu que les unités en cause étaient loin d'être les plus appropriées. Toutefois, le fait que trois conventions collectives visant près de 95% des employés du «Groupe» venaient d'être conclues sans difficulté a convaincu le Conseil qu'elles n'étaient pas désuètes.

La demande de révision présentée en vertu de l'article 18 a donc été rejetée par la majorité du Conseil.

La minorité a conclu que le Conseil avait le pouvoir de fusionner les unités en une seule et qu'il pouvait, en outre, accréditer ensuite l'agent négociateur qui l'avait emporté au moment de la tenue du scrutin de représentation, et ce, qu'il s'agisse d'un agent négociateur accrédité ou volontairement reconnu. La minorité croyait que, compte tenu des faits, une révision globale s'avérait nécessaire et qu'il fallait tenir un scrutin de façon à mettre en place un agent négociateur. Voici ce que la minorité a déclaré à la page 44 de la décision:

...En l'espèce, je me demande si le fait d'avoir une seule unité offre des avantages pour les employés. Je crois qu'en l'espèce les avantages que procure une seule unité l'emportent sur les inconvénients qui en découlent pour les employés. L'employeur oeuvre surtout dans le secteur de l'automobile. Si le secteur faisait face à un ralentissement, son entreprise en souffrirait probablement et devrait faire face à une diminution d'activités. De toute évidence, il s'agirait de savoir quelle unité serait touchée. Qu'en est-il de l'ancienneté? Il est fort possible que les employés ayant acquis le plus d'ancienneté soient mis à pied dans une unité alors que des subalternes continuent à travailler dans une autre unité.

Le fait que quatre unités font à peu près le même travail et que trois syndicats cherchent à avoir leur part du gâteau pourrait poser des problèmes de compétence. Bien sûr, l'employeur ferait également face à des difficultés s'il y avait plus de travail. Il lui incomberait alors d'attribuer le travail tout en essayant de contenter les membres de trois syndicats, ce qui susciterait des problèmes de compétence.

Par conséquent, j'aurais ordonné la tenue d'un scrutin parmi les trois syndicats et j'aurais accrédité le syndicat ayant obtenu la majorité des votes.

(Traduction non officielle)

La minorité a conclu que le *Code* n'empêche pas le Conseil d'accréditer l'agent qui a obtenu la majorité des votes et, à cet égard, a adopté le raisonnement dans *La Société de développement du Cap-Breton*,¹⁷ où le Conseil a conclu qu'il aurait permis à un agent négociateur volontairement reconnu d'être accrédité s'il l'emportait au moment de la tenue du scrutin.

¹⁷ (1987), 72 di 73; 19 CLRBR (NS) 212; et 88 CLLC 16,005 (CCRT n° 17, 661).

CONCLUSION

Cette affaire montre les difficultés que suscite un *Code* prévoyant l'existence d'agents négociateurs volontairement reconnus et d'agents négociateurs accrédités. Chaque genre d'unité à elle seule constitue un régime acceptable. Cependant, une demande en vue de la révision globale de la structure de négociation d'un employeur pose des problèmes lorsque des unités accréditées et des unités volontairement reconnues sont en cause. Il se peut fort bien que le *Code* lui-même empêche le Conseil de rendre la meilleure décision possible sur le plan des relations de travail¹⁸.

¹⁸ Comparer la décision rendue par la majorité dans cette affaire et la décision antérieure que le Conseil avait rendue dans *Société de développement du Cap-Breton, supra*, note 17, sur laquelle la minorité s'est fondée.

**L'AVENIR DES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS LES AMÉRIQUES
THE FUTURE OF INDUSTRIAL RELATIONS IN THE AMERICAS
EL PORVENIR DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LAS AMERICAS**

Actes du 1^{er} Congrès des relations industrielles des Amériques
Proceedings of the 1st Congress of Industrial Relations of the Americas
Actos de 1^o Congreso de relaciones industriales de las Americas

Numéro spécial de la revue *Relations industrielles*
Special issue of *Relations industrielles / Industrial Relations*

ISSN 0034-379X

1 volume, 1989, 312 pages, 25 \$

Les Presses de l'Université Laval
C.P. 2447, Québec (Québec) Canada
G1K 7R4

☎ (418) 656-3809
Télécopieur/fax (418) 656-2600