

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Maryse Tremblay

Volume 46, numéro 1, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050651ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050651ar>

[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

Tremblay, M. (1991). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(1), 204–214.
<https://doi.org/10.7202/050651ar>

Résumé de l'article

Suite à la déréglementation dans le secteur du transport en 1987, Air Canada a voulu s'allier à des transporteurs régionaux en vue de combattre la concurrence. Elle a conclu des ententes avec eux et investi d'importantes sommes en vue de l'élaboration d'un réseau liaison. Face à cette nouvelle situation, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, district n ° 148, agent négociateur actuel d'environ 8 000 employés d'Air Canada, a décidé d'adresser une demande au Conseil afin qu'il déclare qu'Air Canada, Air BC, Air Nova et Air Ontario constituent un employeur unique pour les fins du Code canadien du travail. Après avoir examiné les critères régissant la question de contrôle ou de la direction en commun des entreprises, le Conseil a décidé que les entreprises remplissaient les cinq critères requis, mais a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire défaire une telle déclaration.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Examen des critères régissant la déclaration d'employeur unique et exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire de faire une telle déclaration

Suite à la déréglementation dans le secteur du transport en 1987, Air Canada a voulu s'allier à des transporteurs régionaux en vue de combattre la concurrence. Elle a conclu des ententes avec eux et investi d'importantes sommes en vue de l'élaboration d'un réseau liaison. Face à cette nouvelle situation, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, district n° 148, agent négociateur actuel d'environ 8 000 employés d'Air Canada, a décidé d'adresser une demande au Conseil afin qu'il déclare qu'Air Canada, Air BC, Air Nova et Air Ontario constituent un employeur unique pour les fins du Code canadien du travail. Après avoir examiné les critères régissant la question de contrôle ou de la direction en commun des entreprises, le Conseil a décidé que les entreprises remplissaient les cinq critères requis, mais a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de faire une telle déclaration.

L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, district n° 148, requérante, et Air Canada, Air Nova Inc., Air BC Limited, Air Ontario Limited et 152150 Canada Inc., employeurs intimés, et l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes, section locale 115, le Syndicat canadien de la fonction publique (transport aérien), le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA-Canada), section locale 2213, l'Association canadienne des régulateurs de vols, la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, section locale 235, l'Association canadienne des pilotes de lignes, M. Terry Young et autres, intervenants.

Dossiers du Conseil : 530-1525, 560-172, décision rendue le 29 décembre 1989 (n° 771)¹; panel du Conseil : M^e Serge BRAULT, vice-président, M. Victor E. GANNON et M^{me} Linda M. PARSONS, membres; motifs rédigés par M^e Serge BRAULT.

FAITS SAILLANTS

La déréglementation canadienne du transport des années 1980, influencée par celle de nos voisins américains, a considérablement influé sur les concepts de productivité — rentabilité — compétitivité dans le secteur aérien. Les barrières à l'entrée du

• Cette chronique a été rédigée par Maryse TREMBLAY¹ des Services juridiques du Conseil canadien des relations du travail (CCRT).

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

¹ Aussi publiée dans (1990), 90 CLLC 16,008.

secteur ayant été affaiblies par cette déréglementation, les compagnies aériennes cherchaient et cherchent encore à se protéger de la concurrence devenue plus forte. Air Canada, voulant se prémunir des nouvelles venues possibles dans le secteur du transport aérien, a investi d'importantes sommes dans certains transporteurs régionaux avec lesquels elle a conclu des ententes. Ces ententes permettent à Air Canada, au moyen d'un réseau liaison, d'assurer un service à sa clientèle à destination de villes qu'elle ne dessert pas.

À la fin de l'année 1986, Air Canada possédait près de 100 % des actions d'Air BC, 75 % des actions d'Air Ontario et 49 % des actions d'Air Nova. Soulignons qu'Air Canada est le principal actionnaire de la société Air Nova.

À la suite de ces événements, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, district n° 148 (l'Association), a présenté le 21 septembre 1987 une demande en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail*² par laquelle elle cherchait à obtenir du Conseil une déclaration d'employeur unique. L'Association visait particulièrement les employeurs suivants: Air Canada, Air Nova Inc., Air BC Limited et Air Ontario Limited.

L'Association est l'agent négociateur accrédité à l'égard d'environ 8 000 employés d'Air Canada s'occupant de l'assistance au sol, des ventes ou de l'entretien. Par le biais de cette demande, elle cherchait à faire étendre la portée de son certificat d'accréditation en y incluant les employés d'Air Nova, d'Air BC et d'Air Ontario. En d'autres mots, la requérante voulait être déclarée agent négociateur d'une nouvelle unité incluant les employés d'Air Canada et des trois transporteurs alliés. L'Association alléguait, entre autres, que les droits de négociation se trouvaient brimés par cette nouvelle structure.

QUESTIONS SOULEVÉES

Les critères énoncés dans le Code et ouvrant droit à une déclaration d'employeur unique ont-ils été satisfaits?

Quels paramètres guident le Conseil dans sa décision d'exercer son pouvoir discrétionnaire de faire une telle déclaration?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

A) Les critères ouvrant droit à une déclaration d'employeur unique

L'article 35, qui permet au Conseil de déclarer que plusieurs employeurs constituent un employeur unique pour les fins du Code, se lit comme suit:

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 arguments³.

² L.R.C. (1985), ch. L-2.

³ *Idem*.

Le Conseil, dans son analyse, reprend les critères élaborés dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée*⁴ afin de décider si l'article 35 s'applique au cas soumis en l'espèce. Les cinq critères suivants doivent être satisfaits avant que le Conseil décide s'il exercera son pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique:

1. *une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitation*⁵,
2. *de compétence fédérale,*
3. *associées ou connexes,*
4. *dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs*⁶,
5. *lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.*

Le Conseil a décidé que les employeurs visés satisfaisaient aux cinq critères énumérés ci-dessus. Les critères 1, 2 et 4 n'étaient pas en litige; il ne fait pas de doute qu'Air Canada, Air Nova, Air BC et Air Ontario sont des entreprises fédérales ainsi que des employeurs.

Quant au troisième critère, le Conseil a dû se pencher de plus près sur la question. Conformément à l'interprétation de ce critère dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée*⁷, le Conseil a examiné les activités en jeu. Il a d'ailleurs déclaré:

*Le fait que chaque transporteur constitue une entité distincte n'est pas pertinent. Nous devons examiner ses activités*⁸.

Aussi, le Conseil a repris les facteurs énumérés dans *Presse Canadienne et autre*⁹ pour déterminer si les transporteurs aériens visés par la demande sont connexes ou associés. Dans cette décision le Conseil a déclaré au sujet du troisième critère:

*Il est plus difficile de déterminer si les entreprises sont connexes ou associées et, dans l'affirmative, à quel degré. Les facteurs utilisés pour déterminer cette interdépendance peuvent chevaucher, et le font en fait, ceux utilisés pour établir le contrôle et la propriété en commun. Il est nécessaire d'examiner le degré d'indépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d'un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple l'extraction du minerai, tandis qu'une autre entreprise de l'organisme s'occupe du traitement? Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun*¹⁰.

4 (1988), décision du CCRT n° 699, non encore rapportée, en instance devant la Cour fédérale.

5 Voir à ce sujet Graham CLARKE, «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relat. ind.*, vol. 45, n° 2, 1990.

6 Voir *Emde Trucking Ltd.*, (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501).

7 Voir *supra*, note 3, à la page 9 du jugement.

8 Décision originale, page 28.

9 (1976), 13 di 39; [1976] 1 CanLRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60).

10 *Id.*, aux pages 45; 359; et 441.

Le Conseil a décidé que les entreprises sont connexes ou associées car les transporteurs oeuvrent dans le même domaine et leurs activités sont à la fois connexes et coordonnées. En effet, les activités des transporteurs sont parfois identiques car ils peuvent desservir les mêmes routes, et parfois complémentaires, car un transporteur assure un trafic d'apport à l'autre¹¹.

Le Conseil s'est attardé sur le cinquième et dernier critère ayant trait à la direction ou au contrôle en commun de l'entreprise. À cet égard, le Conseil s'est demandé si la direction ou le contrôle des activités des entreprises en cause sont partagés, c'est-à-dire s'ils sont assurés en commun par plus d'un employeur.

Le Conseil a d'abord examiné de façon précise le sens des expressions «contrôle» et «direction» utilisées dans l'article 35 du Code. Le Conseil a déclaré que le terme «direction» se rapproche davantage à la notion de contrôle quotidien alors que le terme «contrôle» a un sens plus large, mettant davantage l'accent sur l'orientation générale de l'entreprise à moyen et à long terme¹². Finalement, compte tenu de l'objet visé par l'article 35 du Code, le Conseil n'a pas retenu l'idée que le critère puisse se fonder sur une forme de contrôle quotidien car une telle interprétation restrictive ne respecterait pas le but visé par la disposition. Suivant ce raisonnement, le Conseil a déclaré:

[...] un employeur n'a pas à être assujéti à la direction ou au contrôle d'un autre pour qu'il soit possible de conclure que leurs entreprises sont soumises à une direction ou à un contrôle en commun¹³. Il suffit qu'ils se partagent l'un ou l'autre¹⁴.

De plus, le Conseil a jugé qu'il n'allait pas accorder une importance cruciale au nombre d'actions détenues par Air Canada dans les compagnies des transporteurs alliés. Il s'agit d'un élément dont le Conseil tient compte, mais ce n'est pas le seul. Plusieurs éléments doivent être pris en considération pour déterminer si un contrôle commun est exercé:

Indépendamment de la question de la propriété, la convention d'actionnaires de chaque transporteur allié, l'alliance commerciale que chacun a conclue et les activités qui en découlent, ainsi que les nominations qui sont faites aux divers conseils d'administration par Air Canada et le rôle que les membres du conseil doivent jouer, tout cela montre que ces transporteurs aériens sont soumis à un contrôle en commun, sinon à une direction en commun. Les routes, les flottes, les activités commerciales, l'apport de trafic qu'ils se fournissent mutuellement, l'intégration de leur plan de développement respectif et ainsi de suite montrent tous, dans la même mesure, qu'un contrôle en commun est exercé¹⁵.

Le Conseil conclut que les cinq critères énoncés à l'article 35 ont été satisfaits et il est d'avis qu'Air Canada, en assumant des positions importantes au sein des transporteurs alliés, voulait précisément s'assurer un certain contrôle.

11 Décision originale, page 29.

12 *Id.*, page 31.

13 Voir *Service de Limousine Murray Hill Ltée*, *supra*, et *Transport Route Canada Inc. et autre* (1987), 70 di 153; et 17 CLRBR (NS) 340 (CCRT n° 638).

14 Décision originale, page 31.

15 *Id.*, page 32.

Le Conseil devait alors procéder à la deuxième étape et se demander s'il exerçait sa discrétion de faire une déclaration d'employeur unique.

B) L'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire

Le leitmotiv guidant le Conseil dans sa décision d'exercer son pouvoir discrétionnaire en matière de déclaration d'employeur unique réside dans le but visé à l'article 35 du Code. Cette disposition vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives¹⁶. Elle a un but réparateur. À ce sujet, le Conseil déclare:

L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants. [...] Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du Code en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales¹⁷.

Avis aux syndicats qui croient par ce procédé pouvoir facilement s'approprier de nouveaux membres, le Conseil a déclaré que le but de l'article 35 n'est pas de dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés distinct. Une déclaration d'employeur unique peut dans certains cas avoir cet effet, mais là n'est clairement pas son but.

Lorsque le Conseil décide d'exercer son pouvoir discrétionnaire,

la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion des droits de négociation¹⁸.

Le Conseil a aussi examiné le poids qu'il doit accorder à l'existence de liens commerciaux et financiers entre des employeurs. Le Conseil s'est appuyé sur la décision *Service de Limousine Murray Hill Ltée*¹⁹ dans laquelle il avait statué:

Le Conseil tient à préciser que [sa décision de faire une déclaration d'employeur unique] ne repose pas sur la seule existence des relations commerciales et financières serrées évoquées plus tôt. À elles seules, elles ne seraient peut-être pas nécessairement suffisantes pour justifier le déclenchement de l'article 133. Sont déterminants l'intention recherchée dans la création de la seconde entreprise et son effet direct sur les droits collectifs des employés syndiqués²⁰.

À cet égard, le Conseil énonce une condition nécessaire à une déclaration d'employeur unique:

¹⁶ *Id.*, page 33. Voir aussi *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 CLRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108), et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), décision du CCRT n° 689, non encore rapportée.

¹⁷ Décision originale, page 34. Voir également *Bradley Services Ltd. et autres* (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n° 570).

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ *Supra*, note 3.

²⁰ Voir *supra*, note 3, à la page 35 du jugement.

il doit exister une preuve montrant de façon concluante que les droits de négociation sont de fait sapés ou risquent de l'être²¹.

Le Conseil a alors constaté l'absence de preuve à l'appui de l'allégation de l'Association que les droits de négociation avaient été touchés par cette nouvelle structure, et par ailleurs, Air Nova a été constituée avec l'appui financier d'Air Canada, mais Air BC et Air Ontario existaient déjà et possédaient leur propre régime de négociation collective bien avant leur acquisition par Air Canada.

Finalement, le Conseil a effectué un parallèle avec l'article 44 du Code qui régit les relations du travail en cas de vente d'entreprise. Les deux dispositions, 35 et 44, ont des buts réparateurs. L'article 44 du Code vise une situation où un employeur abandonne le contrôle de son entreprise à un autre; et l'article 35 vise le cas où un employeur acquiert un certain contrôle sur une entreprise connexe tout en conservant le contrôle de sa propre entreprise.

Enfin, le Conseil a jugé que l'Association n'a pas prouvé que ses droits de négociation avaient été touchés d'une manière négative par la création des trois transporteurs alliés. Par conséquent, le Conseil a conclu qu'une déclaration d'employeur unique n'était pas justifiée.

Pouvoir du Conseil de refuser le désistement d'une procédure et rejet d'une demande d'accréditation pour cause d'irrégularités dans la preuve d'adhésion syndicale

Dans cette seconde décision, le Conseil statue sur le pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré d'accepter ou de refuser le désistement d'une procédure. Le syndicat qui a demandé l'accréditation à l'égard d'un groupe d'employés de Technair Aviation Ltée avait présenté une demande de désistement à la suite d'une enquête effectuée par un agent du Conseil révélant des irrégularités et illégalités dans les preuves d'adhésion syndicale. Compte tenu de la nature et de l'ampleur des irrégularités constatées, le Conseil a décidé de rejeter la demande d'accréditation plutôt que de faire droit à la demande de désistement.

Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries — Teamsters, section locale 1999, requérant, et Technair Aviation Ltée, employeur, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, mise en cause.

Dossier du Conseil: 555-3010, décision rendue le 19 juillet 1990 (n° 812); panel du Conseil: M^e Louise DOYON, vice-présidente, M^{me} Ginette GOSSELIN et M. J. Jacques ALARY, membres; motifs rédigés par M^e Louise DOYON.

FAITS SAILLANTS

Le 28 septembre 1989, l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 des Teamsters (le requérant), présentait devant le Conseil une demande d'accréditation visant un groupe d'employés travaillant chez Technair Aviation Ltée décrit ainsi:

²¹ Décision originale, page 37. Voir également *Bradley Services Ltd. et autres, supra*, note 15.

Tous les salariés au sens du Code canadien du travail travaillant comme mécaniciens, électriciens, nettoyeurs, magasiniers, à l'exclusion des contremaîtres/inspecteurs à l'entretien, du responsable des achats et magasiniers et de ceux de rang supérieur — Mirabel.

Quelques mois plus tard, le 21 décembre 1989, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (l'Association) adressait au Conseil une demande d'accréditation visant le même groupe d'employés.

L'agent principal des relations de travail a alors procédé à l'enquête habituelle dans ces deux dossiers d'accréditation. Il a examiné toutes questions touchant à la description de l'unité de négociation et au caractère représentatif des deux syndicats.

Dans son rapport daté du 9 mars 1990, l'agent indique avoir reçu certaines informations concernant des irrégularités qui auraient été commises lors du recrutement des membres du syndicat requérant. Il a donc procédé à une enquête confidentielle auprès des employés de Technair Aviation Ltée au sujet de l'obtention des adhésions syndicales.

Cette enquête, effectuée auprès de 31 employés (soit 47,7% des employés) pour lesquels le requérant a soumis des preuves d'adhésion, a révélé les faits suivants:

- 1) *Onze personnes n'avaient pas payé la somme requise de cinq dollars¹ au moment de la signature.*
- 2) *Cinq personnes ont déclaré ne jamais avoir adhéré au syndicat, la preuve ayant démontré que les signatures avaient été forgées.*

Par suite des observations écrites présentées par le syndicat requérant, le Conseil a décidé de lui communiquer les résultats de l'enquête. Lors d'une rencontre convoquée à cette fin avec l'agent du Conseil, il a été convenu que le requérant devait présenter au Conseil ses observations au sujet de chaque prétendue irrégularité avant le 3 avril 1990. Au lieu de cela, le requérant a déposé une lettre dans laquelle il exprimait le désir de se désister de sa demande d'accréditation. Insatisfait de cette réponse, le Conseil a demandé au requérant s'il s'agissait là de ses observations intégrales relativement aux résultats de l'enquête de l'agent. Le Conseil lui accordait une semaine pour répondre.

Le 12 avril 1990, le Conseil recevait la réponse du requérant dans laquelle il prétendait être libre de retirer sa demande sans avoir à obtenir la permission du Conseil. De plus, il ajoutait que la demande de désistement faisait suite à l'impossibilité de retracer les personnes qui auraient fait signer les cartes litigieuses.

QUESTIONS TRAITÉES

- A) Le Conseil a-t-il le pouvoir de refuser le désistement d'une procédure?
- B) Dans l'affirmative, quelle politique le Conseil adopte-t-il face à des preuves d'adhésion syndicale entachées d'irrégularités?

¹ *Règlement du Conseil canadien du travail, DORS/78-499, article 27.*

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le pouvoir du Conseil de refuser ou d'accorder un désistement

Le Conseil a rappelé sa politique à l'égard du droit d'une partie de se désister de sa demande. Que ce soit dans le cadre d'une demande d'accréditation, d'une plainte ou de tout autre type de demande, une demande de désistement ne sera pas accueillie systématiquement par le Conseil².

Plus spécialement dans le cadre d'une demande d'accréditation, le Conseil examinera de façon minutieuse les raisons invoquées par le requérant pour se désister de sa demande. En effet, le désistement permet au syndicat qui a demandé l'accréditation à l'égard d'un groupe d'employés de passer outre le délai d'attente prescrit à l'article 31 du Règlement³ pour présenter une nouvelle demande d'accréditation.

Dès lors, les syndicats en voie de perdre une campagne de recrutement sont tentés de procéder par une demande de désistement afin d'éviter les effets de l'article 31 du Règlement. L'article 31 du Règlement a pour but d'éviter le dépôt de requêtes trop rapprochées, ce qui aurait pour effet de créer une période d'insécurité et de remous dans les relations de travail. Cette disposition vise donc une période de stabilité permettant à l'employeur et au syndicat en place de négocier une convention collective⁴.

Au cours des années, le Conseil a établi une pratique selon laquelle une partie ne peut se désister de sa demande sans la permission du Conseil⁵. Indépendamment de cette pratique établie, le Conseil puise ce pouvoir du *Code canadien du travail*. En fait, l'assise de ce pouvoir provient des articles 15, 16 et 21 du Code qui permettent au Conseil d'établir la procédure qu'il entend suivre⁶.

Dans *Terminal Maritime Pointe-au-Pic*⁷, le Conseil a justement décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire et a refusé de faire droit à la demande de retrait pour les raisons expliquées plus haut. Le Conseil s'exprime ainsi:

Ce serait desservir les employés et les objets du Code que de permettre dans les circonstances présentes au syndicat requérant de se désister de sa première requête. C'est une pratique bien établie et d'ailleurs reconnue par toutes les

2 Décision originale, page 7. Voir également la décision *Société de développement du Cap-Breton* (1977), 20 di 301; [1977] 2 Can LRBR 148; et 77 CLLC 16,087 (CCRT n° 85), dans laquelle le Conseil, constatant que le syndicat n'avait pas respecté le Règlement du Conseil concernant les preuves d'adhésion syndicale, a décidé de refuser la demande de désistement.

3 L'article 31 du *Règlement du Conseil* stipule:

Lorsque le Conseil a rejeté la demande d'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur d'une unité, il ne doit recevoir aucune autre demande subséquente d'accréditation de ce syndicat à l'égard de la même, ou sensiblement la même unité, avant l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date du rejet, à moins que, à la requête du syndicat, le Conseil n'abrège ce délai conformément à l'alinéa 16m) du Code.

4 Voir *Bell Canada* (1979), 30 di 104; et [1979] 2 Can LRBR 429 (CCRT n° 191).

5 *Greyhound Lines of Canada* (1990), 90 CLLC 16,029; décision du CCRT n° 794, non encore rapportée en français.

6 *Société canadienne des postes* (1987), 70 di 1; et 16 CLRBR (NS) 310 (CCRT n° 628), aux pages 22; et 332.

7 (1984), 56 di 240 (CCRT n° 477).

*parties que le désistement d'une procédure devant le Conseil n'est pas automatique. Dans le cas d'une requête en accréditation, il doit l'être d'autant moins que par une demande de désistement une partie pourrait vider de son sens l'article 31 du Règlement du Conseil [...]*⁸.

Après avoir examiné la loi et la jurisprudence pertinente en matière de désistement, le Conseil conclut que sa décision d'accorder ou de refuser une demande de désistement s'inspire de deux éléments:

D'une part, lorsqu'une partie se porte demanderesse devant le Conseil et qu'elle souhaite ensuite se désister de sa procédure, ce désistement n'est pas automatique: le Conseil possède le pouvoir discrétionnaire d'accorder ou de refuser une telle demande. D'autre part, l'exercice de cette discrétion accordée au Conseil doit se fonder sur des critères et des conditions reliées à la mise en oeuvre et à la protection de saines relations de travail⁹, tout en s'assurant que les dispositions législatives et réglementaires sont respectées¹⁰.

Politique du Conseil face à des irrégularités relatives au caractère représentatif

Le Conseil a d'abord précisé que la question du caractère représentatif d'une association en est une d'ordre public.

À cet égard, le Conseil explique que le caractère représentatif:

sert de fondement à son droit au monopole de représentation syndicale avec toutes les conséquences que ce droit comporte; à cet égard, il doit être traité de façon rigoureuse¹¹.

Le Conseil s'est appuyé sur la décision *Air West Airlines Ltd.*¹² pour décider de rejeter la demande d'accréditation du requérant. Dans cette affaire, au moins dix employés n'avaient pas personnellement payé la somme de cinq dollars. Le Conseil, après avoir jugé qu'il s'agissait de fausse représentation, a rejeté la demande et déclaré:

*[...] Cette fausse représentation de l'Association jette un tel doute sur sa façon de procéder pour recruter des membres que le Conseil ne peut se fier à aucune de ses preuves d'adhésion [...]*¹³.

Le Conseil fait remarquer qu'en instituant des règles et des méthodes de travail, il a voulu s'assurer que l'établissement de relations du travail efficaces et l'exercice libre du droit d'association ne soient pas contraints par un formalisme rigoureux. Toutefois, le Conseil souligne qu'il demeure essentiel, en ce qui concerne les exigences et procédures relatives au caractère représentatif, que ces dernières soient respectées et appliquées de façon constante¹⁴.

⁸ *Id.*, page 243, et décision originale, page 9.

⁹ Pour une application de ce critère en Colombie-Britannique, voir *Britco Structures Ltd.* (1984) 4 CLRBR (NS) 5, et *Universal Supply Co., (Surrey) Ltd.*, n° L140/81, 6 août 1981 (BCLRB).

¹⁰ Décision originale, page 11.

¹¹ Décision originale, page 13.

¹² (1980), 39 di 56; et [1980] 2 Can LRBR 197 (CCRT n° 231).

¹³ *Id.*, aux pages 88; et 223.

¹⁴ Décision originale, page 14. Voir également *Radio CHNC Limitée, New Carlisle* (1985), 63 di 26; 12 CLRBR (NS) 112; et 86 CLLC 16,009 (CCRT n° 537), pour un examen des dispositions pertinentes du Code et du Règlement à ce sujet.

Par la suite, le Conseil a examiné les prétentions du requérant selon lesquelles celui-ci disait ignorer les irrégularités constatées. Le Conseil a décidé que cette prétention ne constitue pas une justification valable étant donné l'ampleur des irrégularités observées.

De plus, le Conseil remarque que le certificat d'exactitude requis par le Conseil a été signé par le vice-président du syndicat. La preuve révélait que ce dernier n'avait été personnellement témoin d'aucune signature requise pour preuve d'adhésion. À ce sujet, le Conseil déclare:

La pratique selon laquelle le certificat d'exactitude est signé par une personne autorisée n'ayant pas nécessairement participé au recrutement des membres est courante et compréhensible en matière d'organisation syndicale, en particulier dans les cas de grandes unités de négociation. Il est essentiel toutefois que le syndicat, en de telles circonstances, soit en mesure de démontrer qu'il a donné les instructions appropriées à ses mandataires et qu'il a pris des moyens efficaces pour s'assurer que tout le processus respecte les exigences requises par la loi¹⁵.

Il est donc de rigueur, selon le Conseil, que le signataire s'assure que les preuves d'adhésion dont il certifie l'authenticité en vertu du Règlement soient conformes aux critères requis¹⁶. Ceci implique, entre autres, que des signatures forgées sur des cartes d'adhésion syndicale ne respectent pas les dispositions législatives et réglementaires traitant des preuves d'adhésion. Pour cette raison, le Conseil a jugé que la falsification de signatures sur les cinq cartes d'adhésion qui lui ont été soumises est inacceptable et intolérable¹⁷.

Le Conseil a appliqué les principes élaborés dans *Reimer Express Lines Ltd et autres*¹⁸. Dans cette affaire, le Conseil avait déclaré:

De tels procédés ne peuvent être tolérés car le Conseil table beaucoup sur l'exactitude de ces documents.

Les personnes qui ont affaire au Conseil sont par les présentes sévèrement averties de l'importance des preuves d'adhésion. Les tentatives de tromper le Conseil de quelque façon que ce soit ne seront pas tolérées. Ces irrégularités pourront entraîner le rejet d'une requête¹⁹.

Aussi, dans *K.D. Marine Transport Ltd.*²⁰, le Conseil énonçait les conséquences d'une tentative de fraude ou de falsification des cartes d'adhésion. Le Conseil, précisant le degré d'importance qu'il accorde aux preuves d'adhésion, déclarait qu'une fraude pourrait entraîner des conséquences graves et immédiates²¹.

15 Décision originale, page 15.

16 *Idem*. Voir également, sur cette même question en Ontario, *Ontario Taxi Association 1688*, [1981] 3 Can LRBR 451.

17 Décision originale, page 17.

18 (1979), 38 di 213; et [1981] 1 Can LRBR 336 (CCRT n° 226).

19 *Id*, pages 226; et 347. Voir également *Société de développement du Cap-Breton*, *supra*, note 2, pages 304, 150; et 493.

20 (1982), 51 di 130; et 83 CLLC 16,009 (CCRT n° 400).

21 *Id*, pages 144; et 14,076.

S'appuyant sur cette jurisprudence, le Conseil a décidé de rejeter la demande pour le motif que le requérant n'avait pas donné de raisons valables visant l'établissement de saines relations de travail. L'ignorance ne suffit pas à expliquer ces irrégularités de fond qui portent à conséquence dans tout le processus d'organisation syndicale. En effet, dans le cas à l'étude, il ne s'agissait pas d'erreurs mineures ou involontaires et le requérant, jugé responsable, doit en subir les conséquences.

DÉCISION

Le Conseil a refusé d'accorder au requérant le droit de se désister de sa demande d'accréditation et a rejeté la demande compte tenu de la nature et de l'ampleur des irrégularités constatées.

LE DÉFI DE LA GESTION DES EMPLOIS

Préface, Gilles LAFLAMME - *Introduction*, Jean BOIVIN, Esther DÉOM, Jean-Paul DESCHÈNES, Jacques MERCIER, Lise POULIN-SIMON - *La problématique*, Jacques MERCIER et Lise POULIN-SIMON - *Gestion des emplois et sécurité économique des employés*, Claude BÉLAND - *Le défi de la gestion des emplois: pourquoi le relever?*, Michel BLONDIN - *Les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises*, Monique FRAPPIER-DESROCHERS - *Négocier la flexibilité: Reconversion des heures de la liste de rappel en postes à temps complet*, David LEVINE - *Le travail à temps partiel* - Kenneth R. GOBEILLE - *La sous-traitance*, Michel GODIN - *La polyvalence des emplois*, Terrence LISTON - *Réaction syndicale aux stratégies patronales*, Normand BROUILLET - *La recherche d'équité par la négociation*, René MATHIEU - *Les emplois atypiques et l'efficacité de la gestion des ressources humaines*, Jean-Yves LE LOUARN - *Commentaires: Pierre BOUDREAU, Jacques GARON, Lorraine PAGÉ, Pierre PAQUETTE* - *Les emplois de l'avenir et les défis de la société*, Diane BELLEMARE - *Commentaires: Diane LAVALLÉE, Gaston CHARLAND, Brigitte LEPAGE, Henri MASSÉ, Jean MERCIER.*

ISBN 2-7637-7246-3

1 volume, 1990, 176 pages, 21 \$

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL
 AV. DE LA MÉDECINE, CITÉ UNIVERSITAIRE, STE-FOY, G1K 7P4
 Tél.: (418) 656-5106 télécopieur: (418) 656-2600