

Article

« Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail »

Luc Beaulieu

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 39, n° 1, 1984, p. 177-189.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050009ar>

DOI: 10.7202/050009ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

La requête en révision et le nouveau concept appliqué par le Conseil dans sa politique de révision.

À l'occasion d'une requête présentée en vertu de l'article 119 du Code canadien du travail, le requérant allègue, entre autres, qu'un panel a rendu une décision majoritaire suite à une mauvaise interprétation de la loi ou que celle-ci va à l'encontre des politiques énoncées par le Conseil.

Le Conseil a rejeté la requête mais a profité de l'occasion pour exprimer un nouveau concept qui sera appliqué lorsqu'une partie soulève de tels motifs de révision. Ces requêtes dorénavant, seront «filtrées» par un quorum «au sommet» composé de deux vice-présidents et du président.

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

Dossier du Conseil 530-997, décision du 19 décembre 1983 (N° 434); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Président et M. Hugh J. Jamieson et Me Brian Keller, Vice-présidents; motifs rédigés par M. Hugh R. Jamieson.

FAITS SAILLANTS

Il s'agit d'une requête présentée en vertu de l'article 119 du *Code canadien du travail*¹ par l'Association du personnel naviguant des lignes aériennes canadiennes (APENAC), demandant au Conseil une révision de la décision N° 409² dans laquelle une majorité d'un panel rejetait les allégations par l'APENAC que Wardair Canada (1975) Ltd. (Wardair) avait violé l'alinéa 184(1)a) du Code et refusait de revoir la portée ou le champ d'application de l'unité de négociation de l'APENAC de

* 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'inferer 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 «119. Le Conseil peut réviser, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance rendue par lui et peut entendre à nouveau toute demande avant de rendre une ordonnance relative à cette dernière.» (S.C.R. 1970, c. L-1, tel que modifié.).

2 Rapportée maintenant à *Wardair Canada (1975) Ltd.*, [1983] 2 CLRB (NS) 129.

même qu'il déclinait la demande de détermination du statut au sens du Code des nouveaux superviseurs (nouvelle classification). Le membre dissident concluait à violation du Code et que lesdits nouveaux superviseurs étaient des employés au sens du Code³.

La requête en révision soulevait comme motif d'intervention que la majorité du panel avait mal interprété la loi et que leur décision allait à l'encontre des politiques énoncées par le Conseil.

En fait, la requérante adoptait la position du membre dissident qui analysait en profondeur le rôle de supervision du conseil des unités d'accréditation qu'il a déterminées comme appropriées afin d'assurer le maintien de leur intégrité.

QUESTIONS SOULEVÉES

Il s'agissait donc pour le Conseil de déterminer si les motifs d'intervention allégués justifiaient une révision de la décision attaquée.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

La politique existante du Conseil

Le Conseil débute en réitérant sa politique en ce qui concerne son utilisation des pouvoirs conférés à l'article 119 du Code⁴. Il passe donc en revue les affaires *Employees of the Regional Comptroller*,⁵, *British Columbia Telephone Company*,⁶, *Teleglobe Canada*⁷ et surtout une autre affaire de *British Columbia Telephone Company*⁸.

Il explique ensuite qu'il est question, en l'espèce, de la troisième catégorie de situation où une partie peut présenter une requête telle que celle sous étude, c'est-à-dire lorsque le requérant allègue que la décision originale est erronée et que le Conseil doit réviser le mérite de celle-ci et arriver à une conclusion nouvelle ou différente.

³ Pour une revue des faits de cette affaire et des motifs de la décision, voir Daniel LAVERY, «Les effets découlant de l'octroi d'un certificat d'accréditation et l'émasculature de l'unité de négociation», dans «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relations industrielles*, Québec, vol. 38, No 3, 1983, page 658.

⁴ *Supra*, note 1.

⁵ Décision No 41, rapportée à 9 di 20, [1975] 1 Can LRBR 327 et 75 CLLC 16,158. Rappelons que dans cette affaire, le Conseil jugeait qu'il entrait dans le cadre de l'article 119, trois types principaux de situations: 1) l'agent négociateur désire que le Conseil réviser son certificat d'accréditation afin que l'unité de négociation soit agrandie ou autrement modifiée; 2) un concours de circonstances survenues postérieurement à une décision ou ordonnance du Conseil ayant un effet continu peuvent demander des modifications ou éclaircissements en tenant compte; 3) un requérant demande au Conseil de réviser une décision qu'il considère erronée.

⁶ Décision No 206, rapportée à 38 di 14, [1979] 3 Can LRBR 350.

⁷ Décision No 198, rapportée à 32 di 270, [1979] 3 Can LRBR 86 et 80 CLLC 16,025. Cette décision et la décision précédente, firent l'objet d'une revue dans Luc MARTINEAU, «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relations industrielles*, Québec, vol. 34, No 4, 1979, pages 813 et 816.

⁸ Décision No 220, rapportée à 38 di 124, [1980] 1 Can LRBR 340 et 80 CLLC 16,008.

Il nous cite alors des extraits de *Employees of Regional Comptroller*,⁹ dont voici les plus importants:

... Il appartient donc au demandeur de convaincre le Conseil qu'il doit réviser sa décision ou son ordonnance originale. Une telle demande de révision ne peut se fonder uniquement sur le fait qu'une partie n'est pas d'accord avec une ordonnance ou une décision du Conseil ou s'en juge insatisfaite.

... En outre, quand vient le temps de décider s'il doit faire droit à la demande de révision, le Conseil doit tenir compte de la conduite antérieure du demandeur. S'il est dans une grande mesure responsable de ses propres désagréments, il ne devrait normalement pas être autorisé à demander au Conseil de rouvrir le dossier à une date ultérieure. La demande de révision constitue un moyen de s'occuper d'une situation ou d'un problème qui, jusque-là, était imprévisible ou n'avait pu être traité de façon satisfaisante; elle ne peut et ne doit pas devenir un moyen par lequel une partie tenterait de remédier à sa propre négligence. En conséquence, dans de telles circonstances, la demande de révision devrait renfermer des faits ou des considérations qui n'ont pas été portés à l'attention du Conseil au moment où il a rendu son ordonnance ou sa décision originale, et ces faits ou ces considérations devraient être tels que, si le Conseil en avait eu connaissance, il aurait pu rendre une ordonnance ou une décision différente. De plus, le demandeur doit expliquer pour quelles raisons ces faits ou ces considérations n'ont pas été portés à l'attention du Conseil lorsqu'il menait son enquête sur la demande originale.

Le Conseil nous rappelle également que suite aux amendements du Code de 1978, qui réduisaient les motifs de révision judiciaire de ses décisions devant la Cour fédérale¹⁰. Ce troisième type de situation fit l'objet de développements dans l'affaire *British Columbia Telephone Company*¹¹. En bref le Conseil y décidait qu'il porterait dorénavant une attention particulière aux requêtes alléguant une interprétation erronée du Code ou de ses politiques. Entre autres, celles-ci seraient considérées en séance plénière moyennant un certain nombre de conditions préalables.

Le Conseil indique que contrairement aux appréhensions de l'époque, il ne fut pas inondé de telles requêtes et qu'en fait, celles-ci furent présentées à son invitation ou initiées proprio motu¹².

Cependant de cette dernière décision, une pratique souleva une difficulté:

9 *Supra*, note 5, plus particulièrement aux pages 27 et 28 (9 di).

10 Voir l'article 122 actuel.

11 *Supra*, note 8, il serait trop long de faire une revue de cette décision très importante, qui d'ailleurs émane d'une séance plénière.

12 Pour des exemples de ces dernières, voir *British Columbia Telephone Company*, décision No 241, 40 di 97; *Brenda Haley*, décision No 304, 41 di 311, [1981] 2 Can LRBR 121 et 81 CLLC 16,096; *Mitchell Installations Ltd.*, décision No 316, 43 di 302; *Bank of Nova Scotia*, décision No 367, 42 di 398, [1982] 2 Can LRBR 21 et 82 CLLC 16,158; *Terminus Maritime Inc.* (1983), décision non encore rapportée mais qui a fait l'objet d'une revue dans Luc BEAULIEU, «Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail», *Relations industrielles*, Québec, vol. 38, No 4, 1983.

*... So it was this type of review application. It soon became apparent that the Board's practice of referring such matters back to the original panel and the major role played by it in the initial determination as to whether the alleged error in law or policy is real and if it should proceed to a full Board review was the source for some apprehension.*¹³

On s'entendit cependant, lors d'une séance plénière tenue en juin 1981, afin que de telles requêtes fassent dorénavant l'objet d'un filtrage au niveau du président en consultation avec les vice-présidents. Cependant l'article 115 du Code, exigeant qu'un quorum soit composé de trois membres y incluant le président ou un vice-président, plaçait le Conseil devant une difficulté pratique puisqu'il n'y avait alors que deux vice-présidents.

Le nouveau concept

Des événements récents au Conseil produisirent des résultats heureux:

*... The provisions of section 115 of the Code requiring each quorum of three to include the Chairman or a Vice-Chairman, made it impossible to obtain a «summit» decision without involving the person who had chaired the original panel. Those circumstances persisted until recently, when, upon the appointment of a third Vice-Chairman, it became impossible for there to be a quorum at the Chairman — Vice-Chairman level excluding any one particular person who may have chaired a panel on any given decision.*¹⁴

La requête étudiée en l'espèce fut donc l'occasion pour le Conseil de mettre en oeuvre la politique créée en juin 1981 et elle fut considérée par le président et deux vice-présidents, lesquels n'étaient pas impliqués dans la décision originale.

Le nouveau rôle de ces quorum «au sommet» sera d'identifier la présence et l'étendue de toute prétendue erreur d'interprétation du Code ou d'application des politiques du Conseil et les lignes directrices en cette matière sont maintenant les suivantes:

- (2) *Applications are to be filed with the Board within three weeks of the issuance of the decision sought to be reviewed;*
- (2) *If the application is filed through the Board's regional system, a copy should be forwarded forthwith to the office of the Chairman;*
- (3) *Regulation 12 and its spirit ought to be fully complied with;*
- (4) *Cases of this nature will be disposed of on the basis of written submissions, therefore, parties must express their full argument in their original submissions;*
- (5) *Submissions will be examined in priority by a summit quorum and if there are no substantial or persuasive reasons to entertain the request the application will be dismissed immediately without waiting for a submission from the other parties. The request may also be disposed of in the same manner after replies and further submissions have been received;*

¹³ Décision originale, page 16.

¹⁴ *Idem.*

- (6) *Decisions of a summit quorum of the Board refusing to entertain a request for a review at a plenary level will not normally be accompanied by published reasons;*
- (7) *The filing of such an application does not suspend or interrupt the operation of the decision sought to be reviewed unless the Board so directs; and*
- (8) *If the circumstances warrant, an application of this nature may be referred for consideration by the full Board. However, if referred, decisions by a majority of the Board will be treated as binding by all members of the Board unless addressed again by the full Board.¹⁵*

Décision

Le Conseil décide qu'en l'espèce, ce fut l'analyse des faits et leur impact qui amenèrent une décision majoritaire:

After consideration of the issues raised by CALFAA, this panel concludes that the allegation of error in the majority's interpretation of section 184(1)a) of the Code and its alleged deviation from stated Board policy are unfounded. The unique factual circumstances of this case obviously convinced the majority to decide in the manner it did after carefully weighing the law and policies.¹⁶

De telles divergences de vues parmi les membres d'un panel original, ne sont pas révisables au niveau d'une séance plénière¹⁷,

L'interprétation récente des dispositions du code relative aux grèves illégales

Deux décisions récentes du Conseil ont rappelé la politique de ce dernier en cette matière, notamment depuis les amendements apportés au Code depuis 1978. Entre autres, le Conseil a déterminé que la prise de congé, la maladie, la non-disponibilité ainsi que l'absence de réponses aux demandes d'assignation d'un employeur d'une façon concertée, constituaient une grève illégale dans les circonstances. Le Conseil a expliqué que lorsqu'un retour à une situation normale existe au moment de l'audition, il exercerait sa discrétion de ne pas émettre d'ordonnance à l'encontre de l'action illégale. Le Conseil a également décidé qu'un retrait partiel de la prestation de travail, s'il est effectué de connivence entre les salariés, constitue également une grève au sens du Code. Contrairement à certaines législations du travail provinciales, le test à appliquer pour déterminer s'il existe une grève ou non selon l'article 107 du Code, est un test objectif.

¹⁵ *Idem*, p. 17.

¹⁶ *Idem*, p. 21.

¹⁷ Une application très récente par le Conseil des pouvoirs prévus à l'article 119 peut être retrouvée dans les affaires *Provost Cartage Inc.*, décision No 430, non rapportée; *Murray Bay Marine Terminal Inc.*, décision No 435, non rapportée et *Pacific Western Airlines Ltd.*, décision No 444, non rapportée. Voir également, James E. DORSEY, *Canada Labour Relations Board: Federal Law and Practice*, Toronto, Carswell, 1983, pp. 295-305.

La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, plaignante, et Les Travailleurs unis des transports, section locale 1179 et 1229 La Fraternité des ingénieurs de locomotives, section locale 749 et 654, intimés.

Dossier du Conseil 725-134, 725-136, décision du 27 octobre 1982 (No. 440); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Président, M. Lorne M. Shaffer et Me Nicole Kean, Membres; motifs rédigés par Me Marc Lapointe.

FAITS SAILLANTS

Il s'agit dans cette affaire de deux plaintes distinctes de la Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada (C.N.R.) alléguant que deux groupes d'employés, soit ceux de Sioux Lookout (Sioux) et ceux de Rainy Rivers (Rainy), auraient illégalement retiré leurs prestations de travail. L'origine de ce conflit remonte à la décision du C.N.R. de changer ses procédures d'assignation du travail. En fait, l'employeur désirait centraliser son système actuel et l'automatiser. En conséquence, les assignations qui provenaient autrefois directement des localités de Sioux et Rainy où les employés y travaillant seraient dorénavant acheminées depuis Winnipeg. Un des problèmes chez cet employeur est le temps mis entre la conception d'un plan, sa communication aux employés et sa mise en vigueur. Des conventions collectives étaient en vigueur pour les deux groupes d'employés et contenaient des dispositions relatives aux changements technologiques. Les deux groupes alléguaient que ces changements affectaient leurs conditions de travail d'une façon défavorable et que les dispositions mentionnées dans leur convention collective devraient être appliquées avant la mise en vigueur des changements. Entre autres, ils exigeaient un engagement écrit du C.N.R. reconnaissant leur interprétation des changements et une remise à plus tard de leur entrée en vigueur. L'employeur refusa et suggéra aux employés de déposer des griefs s'ils n'étaient pas satisfaits.

En conséquence, les deux groupes d'employés de Sioux et Rainy, prirent des congés, des congés de maladie, ne furent pas disponibles ou ne répondirent pas aux demandes d'assignation à partir du même jour.

Dans le cas des employés de Sioux, ces événements ont été de courtes durées et les parties se sont entendues sur un engagement écrit du C.N.R.

Dans le cas de Rainy, au moment de l'audition, ces incidents se poursuivaient et C.N.R. opérait avec son personnel cadre.

QUESTIONS SOULEVÉES

Le Conseil était-il en présence de grèves illégales, dans l'affirmative, devait-il émettre des ordonnances remédiatrices et les produire à la Cour en vertu de l'article 123 du *Code canadien du travail*?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

La politique du Conseil

Le Conseil explique qu'avant les amendements apportés au Code en 1978¹⁸, il n'avait qu'un pouvoir de déclaration de grève ou lockout illégaux. Ces nouvelles dispositions se lisent ainsi:

¹⁸ *Loi modifiant le Code du travail, S.C. 1977-78, c. 27.*

182. *Lorsqu'un employeur prétend qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève, et que cette grève a eu, a ou aurait pour effet d'entraîner la participation d'un employé à une grève en violation de la présente Partie, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer que la grève était, est ou serait illégale et le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de se faire entendre au sujet de cette demande, faire une telle déclaration et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour*

- a) enjoindre au syndicat de revenir sur sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;*
- b) interdire à tout employé de participer à la grève;*
- c) ordonner à tout employé qui participe à la grève d'exécuter son travail; et*
- d) sommer les dirigeants ou représentants d'un syndicat de porter immédiatement à la connaissance de ceux de leurs membres que cela peut viser les ordonnances rendues en vertu des alinéas b) ou c).*

183.1 (1) *les ordonnances établies en vertu des articles 182 ou 183*

- a) doivent renfermer les dispositions que, eu égard aux circonstances, le Conseil juge indiquées; et*
- b) sous réserve du paragraphe (2), sont en vigueur pour la durée qu'elles précisent.*

(2) *Le Conseil peut, à la demande de l'employeur ou du syndicat qui a demandé l'ordonnance rendue en vertu des articles 182 ou 183 ou de tout employeur, syndicat, employé ou toute autre personne concernée à condition qu'un avis de la présentation de la demande ait été donné aux parties nommées dans l'ordonnance, par une ordonnance supplémentaire,*

- a) proroger l'ordonnance, pour une période qu'il précise dans l'ordonnance supplémentaire, sous une forme modifiée s'il y a lieu; ou*
- b) l'abroger.*

Le Conseil remarque ensuite que malgré l'élargissement de ses pouvoirs, il conserve une discrétion.

Il étudie ensuite sa jurisprudence antérieure où il a défini sa politique d'intervention en cette matière. Il s'agit des arrêts *National Harbour Board*¹⁹, *National Harbour Board*²⁰ et *Newfoundland Steamship Ltd.*²¹.

Les passages suivants des extraits cités par le Conseil sont intéressants:

Le Parlement canadien cherchait, selon nous, à enrichir l'arsenal de moyens d'action confiés au Conseil pour aider les parties à conclure librement et dans l'ordre des ententes collectives ou à régler dans l'ordre les arrêts de travail durant le cours d'une convention collective. C'est ainsi que ce Conseil inter-prête la discrétion fondamentale et significative qui lui est laissée dans les articles 182 et 183. Après avoir donné l'opportunité à la partie visée de se faire

19 Décision No 195, 33 di 350, [1979] 3 Can LRBR 502, 79 CLLC 16,204.

20 Décision No 197, 33 di 557, [1979] 3 Can LRBR 513, 79 CLLC 16,02.

21 Décision No 36, 7 di 8, [1975] 2 Can LRBR 275, 75 CLLC 16,147.

*entendre, le Conseil peut ne pas rendre une ordonnance même devant des faits démontrant qu'il y a arrêt de travail illégal. Tout dépendra des intérêts supérieurs à satisfaire dans ces circonstances données: ces intérêts supérieurs peuvent se résumer en mots très simples. Il s'agit de créer ou d'aider à créer une situation de fait la plus susceptible de favoriser des relations ouvrières saines et ordonnées. Pour ce faire, ce Conseil croit qu'il peut se produire des circonstances où un arrêt de travail illégal est la conséquence d'une perturbation dans les relations entre les parties dont il importera d'identifier la cause pour y trouver un remède.*²²

*En investissant le Conseil du pouvoir de déclaration, de "cease and desist", d'autorisation de poursuites pénales et de contrôle sur l'exécution de ses jugements et ordonnances auprès de la Cour fédérale, le Parlement a pourvu le Conseil d'un éventail d'outils pour lui permettre de faire face efficacement avec souplesse à des situations de grèves et lock-out illégaux. Et c'est bien l'orientation que le Conseil entend donner à son action. Il cherchera toujours, grâce à ces outils, à trouver la causa causans, la cause véritable d'un geste illégal, tentera d'y remédier et ne déclenchera les recours que dans les cas ultimes où il n'aura pas d'autre alternative et que s'il est convaincu que, ce faisant, il contribuera non seulement au respect de la loi mais à des relations de travail harmonieuses.*²³

*... Dans cette optique, le Conseil canadien des relations du travail n'ignore pas que l'une des principales constatations de la Commission des relations du travail de l'Ontario veut que, sauf dans des circonstances spéciales, lorsque le présumé arrêt de travail illégal a cessé au moment où la Commission tient une audience à propos d'une demande de cette nature, la Commission juge la demande irrecevable.*²⁴

Le cas sous étude

En ce qui regarde les employés de Rainy, le Conseil décide que le retrait de leurs prestations de travail constitue une grève illégale compte tenu qu'une convention collective est en vigueur et que les pré-requis prévus à l'article 180 du Code ne sont pas satisfaits.

Convenant que dans les circonstances l'émission d'une ordonnance est justifiée, le Conseil ne l'adressera qu'aux membres locaux de Rainy:

However, said order shall not be addressed to the Brotherhood of Locomotive Engineers and the United Transportation Union and their national officers. Ample evidence adduced at the hearing has convinced the Board that in the short lapse of time between the 20th of October to this date, the Brotherhood of Locomotive Engineers and the United Transportation Union by its national officers have taken all reasonable measures to induce their respective members

²² *Supra*, note 15, à la page 537 (33 di), cette interprétation du Conseil semble être également celle de la Cour fédérale dans *McKinlay Transport Limited v. Goodman et al.*, [1979] 1 C.F. 760, 90 D.L.R. (3d) 1689, 78 CLLC 14,161, plus particulièrement aux pages 763-4, 691-2, 15,030.

²³ *Supra*, note 16, à la page 560 (33 di).

²⁴ *Supra*, note 17, à la page 9 (7 di).

*at Rainy River to perform normally their duties. Furthermore, they had nothing to do with the decision taken by their respective members in Rainy River to transgress the provisions of the Code.*²⁵

Cependant le Conseil fait appel aux bons offices des exécutifs nationaux pour s'assurer que ses membres locaux respecteront son ordonnance.

Il aborde ensuite la conduite de l'employeur en ces termes:

*The Board has just expressed its hesitancy in issuing the cease and desist order in this application because it was not overly impressed by the heavy handed manner in which the employer went about the implementation of the change in crew calling procedures. More specifically, there was considerable insensitivity in assessing the possible concerns of its employees living in such an isolated and remote small locality as Rainy River. It appears to the Board that it would have been relatively easy to ensure that said employees would be thoroughly canvassed as to their concerns and the necessary explanations and clarifications given to them in due course prior to final implementation on October 18, 1983.*²⁶

Le Conseil rappelle aux parties qu'elles ont développé elles-mêmes différents moyens afin de régler leurs différends et auraient dû les utiliser. Il prend par exemple, l'arrangement intervenu à Sioux suite à l'engagement écrit de C.N.R.

Quant au groupe de Sioux, ceux-ci étant de nouveau à leur travail, le Conseil applique sa politique énoncée dans *Newfoundland Steamships Ltd.*²⁷ et rejette la plainte.

Finalement, le Conseil doit disposer de la requête verbale de C.N.R. dans laquelle cette dernière demandait au Conseil de produire son ordonnance à la Cour fédérale. Cet article se lit comme suit:

123.1 (1) Le Conseil doit, sur demande écrite de toute personne ou organisme concerné par une décision ou une ordonnance du Conseil, déposer à la Cour fédérale du Canada une copie du dispositif de la décision ou de l'ordonnance en question, à moins qu'à son avis,

a) rien ne permette de croire à l'inobservation actuelle ou prévisible de l'ordonnance ou de la décision, ou

b) il existe d'autres bonnes raisons pour lesquelles le dépôt de l'ordonnance ou de la décision à la Cour fédérale ne servirait aucune fin utile.

(2) Lorsque le Conseil dépose à la Cour fédérale du Canada copie d'une ordonnance ou d'une décision conformément au paragraphe (1), il doit préciser par écrit à la Cour que le dépôt se fait conformément audit paragraphe; cette précision étant donnée, la Cour doit recevoir, aux fins de dépôt, la copie de l'ordonnance ou de la décision et l'enregistrer, sans qu'aucune autre demande ni procédure ne soit requise. Cet enregistrement confère à la décision ou à l'ordonnance la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement éma-

²⁵ Décision originale, page 14.

²⁶ *Idem*, p. 15.

²⁷ *Idem*, c'est-à-dire de ne pas émettre d'ordonnance, même en cas d'illégalité, lorsque la situation est revenue à la normale chez l'employeur requérant.

nant de cette Cour et, sous réserve du présent article et de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, toutes les procédures lui faisant suite peuvent dès lors être engagées en conséquence par toute personne ou tout organisme concerné par l'ordonnance ou la décision.

Le Conseil rappelle sa politique à cet égard²⁸ et explique qu'il n'est pas intéressé à punir mais remédier aux conflits ou arrêts de travail. Il refuse entre autres, pour les motifs suivants:

1. *It will be noted that such an application is predicated upon "the request in writing of any person or organization". The application not having been made in writing must therefore fail.*

2. *The application of the provisions of Section 123 is also conditional upon sub-paragraphs (a) and (b) of paragraph (1). At the moment and on the face of the evidence, the Board has no indication of a likelihood of failure to comply by the employees with the order of the Board. Furthermore, the Board does not for the moment see how the filing of its order, just issued, would serve any useful purpose. On the contrary.²⁹*

Le Conseil souligne cependant qu'il pourra toujours être appelé à reconsidérer sa décision si son ordonnance était ignorée.

Le retrait partiel des prestations de travail constitue-t-elle une grève illégale?

Le Conseil se prononce d'une façon affirmative et ordonne au Syndicat canadien des postiers de révoquer la directive donnée à ses membres.

La Société canadienne des postes, requérante et le Syndicat des postiers du Canada, intimé.

Dossier du Conseil 725-138, décision du 6 décembre 1983 (N° 446); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, c.r., Président et Me Brian Keller, Vice-président et Me Lorne E. Shaffer, Membre; motifs rédigés par Me Brian Keller.

FAITS SAILLANTS

Il s'agissait d'une requête présentée par la Société canadienne des postes (La Société), alléguant que le Syndicat des postiers du Canada (S.P.C.) avait autorisé ses membres et leur avait conseillé de participer à une grève illégale. Un communiqué de presse du S.P.C. invitait le public canadien à apposer un timbre de 10¢ au lieu de 32¢ sur leurs lettres. Selon ce communiqué, les lettres en question seraient alors traitées par les membres du S.P.C. comme si elles étaient suffisamment affranchies.

²⁸ *Seaspan International Ltd.*, décision No 196, 33 di 544, [1979] 2 Can LRBR 493, confirmée en Cour d'appel fédérale, dossier A-385-79. Dans cette affaire, le Conseil analyse les termes «rien ne permette de croire à l'inobservation actuelle ou prévisible» et «il existe d'autres bonnes raisons pour lesquelles le dépôt ... ne servirait aucune fin utile» utilisés aux paragraphes a) et b) de l'article 123 du Code.

²⁹ Décision originale, page 17.

Ce plan fit l'objet d'une publicité monstre par tous les médias, le Président du S.P.C. se prêtant à des entrevues.

Il fut mis en preuve que le public se préparait à y participer.

La tâche normale des membres du S.P.C. incluait:

De plus, la Société a déclaré et démontré au cours de l'audition publique que des membres du Syndicat seraient ainsi impliqués dans une grève illégale parce que leur tâche normale inclut dans la plupart des cas, la vérification de la suffisance de l'affranchissement sur les lettres. D'autres employés, également membres du Syndicat, tel que démontré par la preuve, ont la tâche spécifique de taxer les lettres déficientes à cet égard, c'est-à-dire identifier le montant d'affranchissement dû lorsque déficient.³⁰

QUESTIONS SOULEVÉES

Le Conseil devait déterminer si ce projet du S.P.C. constituerait une grève illégale au sens du Code et dans l'affirmative quelles seraient les ordonnances appropriées?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

La politique du Conseil

Le Conseil cite d'abord la définition du mot «grève» prévue à l'article 107 du Code canadien du travail.

... «grève» s'entend

- a) d'un arrêt de travail ou d'un refus de travailler ou de continuer de travailler, de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence, et
- b) d'un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail, lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement; ...

Adoptant l'interprétation de la Cour suprême du Canada³¹, le Conseil déclare:

Dans un nombre de décisions antérieures, ce Conseil a déclaré que la détermination de savoir si un acte est ou constituerait une grève illégale, passe par un test objectif. Au contraire de la définition du même terme dans plusieurs juridictions provinciales, il n'y a pas dans le Code un test subjectif ou un élément d'intention. Il ne s'agit pas de savoir si l'action vise à obtenir des concessions d'un employeur.

Par conséquent, le Conseil en traitant la présente instance, doit déterminer sur une base objective si le prétendu retrait partiel des prestations de travail constituerait une grève illégale tel que défini à l'article 107 du Code.³²

³⁰ Décision originale, page 3.

³¹ *Association internationale des débardeurs, section locale 273 et al. c. Association des employeurs maritimes et al.*, [1979] 1 R.C.S. 120.

³² Décision originale, page 4.

Le cas sous étude

Devant la preuve mentionnée plus haut relative aux tâches normales accomplies par les membres du S.P.C., le Conseil conclut:

Il est avéré qu'il fait partie de la fonction des membres du Syndicat de déterminer si les lettres portent les timbres voulus et que lorsque tel n'est pas le cas, d'acheminer ces lettres vers l'aire de la taxation, où d'autres membres du Syndicat indiquent au recto de la lettre le montant dû.

En conséquence, le Conseil juge, en appliquant le test objectif défini plus haut, que le refus chez les employés de la Société qui sont représentés par le Syndicat de vérifier comme ils le font normalement, que les timbres requis sur les lettres y soient affixés, constituerait une grève illégale. De la même manière, acheminer sans agir à l'encontre, du courrier portant un timbre de 10¢ au lieu de 32¢ requis, constituerait une grève illégale.

Donc le Conseil conclut que pareille action serait illégale et serait une violation de l'article 180 du Code. Tout conseil favorisant pareille activité et l'autorisant est également illégal.³³

Ensuite le Conseil fait l'historique des relations ouvrières entre les parties et dresse un portrait de ce à quoi l'on assista suite à la création en corporation de la couronne de ce qui était le Ministère des postes. Citant le préambule du Code, le Conseil réitère ce que doit être sa mission première.

Les ordonnances

Expliquant que tout en désirant réprimer une activité qui est potentiellement illégale, le Conseil affirme qu'il veut améliorer et non détériorer les relations entre les parties:

... Les ordonnances annexées et formant partie intégrante de cette décision émaneront dans le but exprès de rapprocher les parties, nonobstant le contentieux qui leur a donné naissance. Une de ces ordonnances ordonne au Syndicat d'adopter un nombre de mesures. Au cours de l'audition publique, M. Jean-Claude Parrot a témoigné au sujet des moyens spécifiques efficaces grâce auxquels le Conseil national peut communiquer, par le biais de ses quelque 215 locaux, avec ses membres. Il a indiqué les diverses procédures qui sont utilisées, incluant le telex et les affichages sur les babillards syndicaux. Il est donc opportun et approprié que les mêmes moyens efficaces de communication soient utilisés par le Syndicat pour communiquer les ordonnances du Conseil à ses membres. Le Conseil accorde vingt-quatre (24) heures à compter de 14h00 ce 6 décembre 1983, pour se conformer auxdites ordonnances, indiquant ce faisant, sa bonne foi dans l'occurrence.³⁴

³³ *Idem*, p. 5.

³⁴ *Idem*, p. 8.

Et le Conseil ordonne la révocation de la décision du Syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève illégale et ce, par l'intermédiaire du Président, l'affichage de cette révocation à certains endroits stratégiques et le rapport au Conseil de la preuve appuyée par affidavit, du respect de «la lettre et l'esprit» de ces ordonnances. Il ordonne également aux employés de s'abstenir de participer à ce projet syndical et souligne que «les présentes décisions et ordonnances du Conseil n'empêchent aucunement la requérante d'exercer sa fonction normale de fixer les priorités...» et donner des instructions³⁵

³⁵ Cette précision est présumément nécessaire pour éviter que la décision et les ordonnances du Conseil ne puissent donner naissance à une «grève du zèle».

Le lecteur intéressé à consulter d'autres décisions du Conseil traitant de grèves ou lock-out illégaux pourra lire avec profit les affaires suivantes: *Donald William Murray Movers Limited*, décision No 37, 7 di 11, [1975] 2 Can LRBR 275, 75 CLLC 16,147; *Radio-diffusion Mutuelle Limitée*, décision No 75, 18 di 56; *Cyprus Anvil Mining Corporation*, décision No 69, 15 di 194, [1976] 2 Can LRBR 360, 76 CLLC 16,045; *Société Radio-Canada*, décision No 236, 40 di 35, [1981] 2 Can LRBR 52, confirmée partiellement par la Cour d'appel fédérale, dossier A-689-79, rapportée à [1982] 1 C.F. 471, jugement de la Cour suprême du Canada attendu à la date des présentes, dossier No 16613; *British Columbia Telephone Company*, décision No 253, 40 di 163, [1980] 3 Can LRBR 31, 80 CLLC 16,062; *Canadian Pacific Limited*, décision No 273, 42 di 40, [1981] 1 Can LRBR 462, 81 CLLC 16,128; *Canadian Pacific Limited*, décision No 249, 39 di 138, [1980] 3 Can LRBR 87, 80 CLLC 16,059; *Premier Cablesystems*, décision No 336, [1982] 1 Can LRBR 163, 82 CLLC 16,140. Voir également James E. DORSEY, *supra*, note 17, aux pages 177 à 202.