

CANADA

1. GÉNÉRALITÉS

A. POLITIQUE DE BASE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Tous les régimes touchant les relations de travail au Canada possèdent les mêmes caractéristiques fondamentales destinées à protéger le droit d'organisation, de négociation collective et de grève. Chaque administration canadienne s'est dotée d'une commission ou d'un conseil des relations de travail chargé d'appliquer et de faire respecter les lois régissant ces droits; au Québec, il s'agit des commissaires du travail regroupés au sein du Bureau du commissaire général du travail, et du Tribunal du travail. Par souci de concision, nous utiliserons aussi l'expression « commission des relations de travail » pour désigner le Bureau du commissaire général du travail au Québec et les commissaires du travail, sauf lorsque le contexte empêche de le faire. Les codes ou les lois qui traitent des relations de travail au Canada reconnaissent la liberté d'association et le droit de négociation collective comme étant la base de relations industrielles harmonieuses; ils garantissent en général le droit de faire la grève en vue d'obtenir ou de renouveler une convention collective, une fois que certaines exigences procédurales détaillées sont satisfaites. Partout au Canada, un syndicat doit bénéficier de l'appui d'une majorité du groupe d'employés qu'il cherche à représenter aux fins de la négociation collective (ce groupe est connu sous le nom d'« unité de négociation »). Cet

appui doit être constaté par la commission des relations de travail, dans le cas où l'employeur ne le reconnaît pas volontairement¹.

À l'intérieur de ce cadre commun de principes en matière de travail, les administrations canadiennes se sont donné des procédures sensiblement différentes quant à l'accréditation d'un syndicat et à la réglementation des grèves. Certaines administrations exigent la tenue de votes pour établir le statut majoritaire, celui-ci étant aussi parfois calculé au moyen des cartes d'adhésion signées par les employés pour autoriser le syndicat à les représenter. La plupart imposent par ailleurs la conciliation ou la médiation par les autorités gouvernementales avant toute grève. Dans la majorité des cas, l'arbitrage exécutoire est imposé s'il surgit des différends entourant la négociation d'une première convention collective. Bien que toutes les provinces et le gouvernement fédéral interdisent le remplacement permanent des grévistes, le remplacement temporaire est permis dans la plupart des administrations.

Partout au Canada, le législateur définit et interdit des pratiques de travail déloyales afin de protéger l'exercice sans entrave des droits des travailleurs. Même si les définitions varient à certains égards, toutes les administrations frappent d'interdiction les représailles contre des travailleurs qui cherchent à se syndiquer, de même que les tactiques de négociation de mauvaise foi.

B. COMPÉTENCE EN DROIT DU TRAVAIL

La structure des lois dans le domaine du travail et leur application au Canada diffèrent fondamentalement de celles des États-Unis et du Mexique. Dans le domaine du travail, le droit fédéral canadien, n'a pas préséance sur le droit provincial. Plutôt que d'être structurées hiérarchiquement, les lois fédérales ou provinciales régissant les relations de travail s'appliquent en parallèle à l'échelle du pays. Les autorités fédérales et provinciales responsables du travail ont, l'une comme l'autre, la capacité de trancher des affaires dans leurs champs de compétence respec-

¹ Au Québec, un syndicat ne peut acquérir de droits de négociation au nom d'une unité de négociation à moins d'être accrédité par décision d'un commissaire du travail.

tifs. À cause de la nature de la fédération canadienne, le Canada possède donc 11 régimes distincts en matière de relations de travail : un pour chacun des dix provinces et un autre pour les autorités fédérales (dont relèvent également les trois territoires, soit le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut).

Le pouvoir d'édicter des lois sur le travail au Canada découle des articles 91 (compétences fédérales) et 92 [compétences provinciales, sauf le paragraphe 92(10)] de la *Loi constitutionnelle de 1867*, qui énoncent le partage des compétences législatives. Le Parlement canadien jouit donc du pouvoir de réglementer les droits des fonctionnaires fédéraux et des employés exerçant des fonctions spécifiques qui revêtent une dimension ou une importance nationale, internationale ou interprovinciale, comme le précise l'article 91. Il s'agit notamment des suivantes : les banques, le service postal, les aéroports et le transport aérien, l'expédition, la navigation et la manutention du fret, les routes interprovinciales, les voies ferrées, le transport par traversier et oléoduc, les télécommunications et de grandes industries nationales comme la manutention des grains et l'extraction d'uranium. Environ 10 % des travailleurs au Canada sont assujettis à la compétence fédérale.

Le pouvoir provincial de réglementer les questions reliées au travail émane de la compétence législative, énoncée à l'article 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867*, qui est conférée aux provinces en ce qui touche « la propriété et les droits civils » ainsi que les « ouvrages et entreprises d'une nature locale ». Les droits en matière de travail représentent une façon d'exercer un droit civil, soit la liberté de contracter, de sorte qu'ils entrent dans la sphère des compétences provinciales. Les provinces jouissent d'une souveraineté presque parfaite dans ces domaines sur leur territoire, n'étant limitées que par des considérations relatives au droit constitutionnel et au droit pénal (ce dernier relève des autorités fédérales). Environ 90 % de la population active au Canada sont régis par des lois provinciales.

Les premières tentatives du gouvernement fédéral en vue de réglementer les relations de travail à l'échelle nationale se sont trouvées freinées par ce partage constitutionnel des compétences qui sous-tend le régime fédéral canadien. Dans une affaire déterminante qui remonte à 1925, le Comité judiciaire du Conseil privé du Royaume-Uni (le plus haut tribunal d'appel du Canada à cette époque) a statué que les par-

lements provinciaux possédaient un pouvoir législatif primaire en ce qui concerne les relations de travail². Cet arrêt demeure le fondement juridique de l'interprétation restrictive adoptée par les tribunaux canadiens face à la compétence fédérale en droit du travail.

Aux États-Unis, le régime fédéral de lois et de mesures d'application en matière de relations industrielles s'applique dans tout le pays et a préséance sur les lois des États. Par contre, le Mexique possède une seule Loi fédérale sur le travail (LFT), édictée en vertu du pouvoir accordé au gouvernement fédéral par les États de la fédération mexicaine. Les autorités fédérales et les autorités des États se partagent la responsabilité de l'application de cette loi en général sur le fondement du type d'industrie ou de service.

Encadré 2.1

Compétence fédérale en droit du travail au Canada dans le secteur privé

Extrait du *Code canadien du travail*

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« entreprises fédérales » : Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment :

- a) ceux qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada;
- b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes;
- c) les lignes de transport par bateaux à vapeur ou autres navires, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province;
- d) les passages par eaux entre deux provinces ou entre une province et un pays étranger;

² Toronto Electric Commission c. Snider, [1925] A.C. 396.

- e) les aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien;
- f) les stations de radiodiffusion;
- g) les banques;
- h) les ouvrages ou entreprises qui, bien qu'entièrement situés dans une province, sont, avant ou après leur réalisation, déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces;
- i) les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;
- j) les entreprises auxquelles les lois fédérales, au sens de l'article 2 de la *Loi sur les océans*, s'appliquent en vertu de l'article 20 de cette loi et des règlements d'application de l'alinéa 26(1)k) de la même loi.

C. SOURCES JURIDIQUES DES DROITS DES TRAVAILLEURS

On trouve deux régimes juridiques au Canada : la province de Québec possède une tradition civiliste qui s'applique à certains domaines, comme les contrats et les relations industrielles, sujets qui entrent dans le champ des compétences provinciales. Ailleurs au Canada, le droit se fonde sur la *common law* anglaise.

En *common law*, des textes législatifs comme les constitutions, les lois codifiées et les règlements coexistent avec les règles de droit établies par les tribunaux. Des dispositions législatives peuvent également remplacer les principes de *common law*; sinon, celui-ci continue de s'appliquer, ce qui est le cas par exemple des relations contractuelles et de la responsabilité civile délictuelle en cas de négligence, de nuisance et d'intrusion. Par contre, le régime civil du Québec s'articule autour d'un Code civil édicté par l'assemblée législative dans ces domaines. Dans un régime comme dans l'autre, les textes législatifs s'organisent hiérarchiquement, la loi constitutionnelle ayant préséance sur les autres lois, tandis que celles-ci prennent rang sur les dispositions réglementaires.

Au Canada, les aspects les plus importants du droit des travailleurs de s'organiser, de s'associer librement, de négocier collectivement et de faire la grève sont reconnus et appliqués par le truchement des lois régissant les relations de travail. Dans bon nombre de domaines fondamentaux du droit du travail, ces lois n'énoncent pas de normes détaillées : les règles de droit s'érigent plutôt au fil des décisions judiciaires rendues par les

tribunaux administratifs et judiciaires qui interprètent les dispositions législatives en les appliquant aux affaires spécifiques dont ils sont saisis. La jurisprudence établit des précédents qui orientent les parties, les tribunaux et les cours de justice. Les décisions des juridictions supérieures sont considérées comme liant les tribunaux inférieurs et les tribunaux administratifs. Par exemple, une décision de la Cour suprême du Canada est traitée comme une interprétation définitive du droit. Puisque chaque affaire contient des faits et des circonstances qui diffèrent, il y a souvent un changement dans la nuance et l'interprétation du droit. Il arrive aussi parfois que les politiques qui guident les tribunaux administratifs soient modifiées, de sorte que les précédents ne sont plus valables. De même, un tribunal judiciaire peut à l'occasion opter pour une différente interprétation des dispositions, revenant alors sur ses décisions antérieures ou sur les décisions des juridictions inférieures. Dans la tradition civiliste québécoise, les prescriptions du législateur ont une valeur plus grande, mais de nombreux domaines du droit du travail dans la province ont pu évoluer au gré de la jurisprudence.

Aux États-Unis, les commissions des relations de travail et les juges s'appuient aussi largement sur la prise de décisions qui établissent des précédents et orientent ainsi la conduite future. Par contre, les tribunaux administratifs et judiciaires au Mexique, issus d'une tradition civiliste où la conduite est régie par des prescriptions légales détaillées, mettent davantage l'accent sur les codes que sur les décisions antérieures.

1) Sources constitutionnelles

Le premier texte constitutionnel du Canada, la *Loi constitutionnelle de 1867*, ne contenait aucune garantie expresse touchant les droits collectifs des travailleurs. Depuis le rapatriement de la Constitution canadienne en 1982, la liberté d'association bénéficie d'une protection constitutionnelle. La *Charte canadienne des droits et libertés*, intégrée à la Constitution modifiée de 1982, garantit expressément la liberté d'association, la liberté d'expression et la liberté de réunion pacifique au Canada. Le droit à la liberté d'association pour les travailleurs dans un contexte syndical a été

interprété plus tard par la Cour suprême du Canada comme étant « *la liberté de travailler à la constitution d'une association, d'appartenir à une association, de la maintenir et de participer à toutes ses activités licites sans faire l'objet d'une peine ou de représailles*³. »

La Cour suprême s'est refusée à interpréter la liberté d'association protégée par la Charte de manière à ce qu'elle comprenne le droit dérivé de participer à des activités essentielles aux fins d'une association. De plus, elle a statué que la Charte s'applique seulement aux mesures prises par le gouvernement et n'offre donc pas de protection directe lorsque des gestes sont posés par des parties privées. Les droits des travailleurs de s'organiser, de négocier collectivement et de faire la grève s'appuient principalement sur les textes législatifs.

La Constitution des États-Unis, à l'instar du Canada, ne traite pas spécifiquement des droits des travailleurs ou des normes de travail, ni ne régit la conduite des parties du secteur privé. Par contre, la Constitution mexicaine, plus particulièrement l'article 123, offre des garanties étendues et détaillées en ce qui concerne le droit d'organisation et le droit de grève, ainsi qu'un large éventail d'autres droits et obligations qui visent à protéger les travailleurs et qui lient directement les employeurs publics comme privés.

2) Sources législatives

Les travailleurs ont obtenu la protection de leur droit d'organisation, de négociation collective et de grève au Canada dans le milieu des années 40, lorsque le gouvernement fédéral et la plupart des provinces ont adopté des lois définissant et interdisant des pratiques de travail déloyales tout en érigeant un cadre légal destiné à structurer la négociation collective et l'application des conventions. C'est durant la Deuxième Guerre mondiale que le gouvernement fédéral a édicté pour la première fois des dispositions législatives sur la négociation collective, lorsqu'il a exercé des pouvoirs d'urgence pour empêcher l'agitation ouvrière. Lorsque les

³ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act* (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313.

dispositions d'urgence fédérales ont été abrogées après la guerre, les provinces elles-mêmes ont pris des mesures pour se doter de lois régissant les relations industrielles qui protégeraient le droit d'organisation et de négociation collective et qui réglementeraient les activités relatives aux grèves.

À l'échelle fédérale, le gouvernement s'appuie sur le *Code canadien du travail* et le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), qui régissent les employés d'industries réglementées par les autorités fédérales, comme les banques, le transport interprovincial et les télécommunications. Chaque province a adopté sa loi sur les relations de travail et créé un organe d'application :

Alberta : Labour Relations Code – Alberta Labour Relations Board

Colombie-Britannique : Labour Relations Code – British Columbia Labour Relations Board

Manitoba : Loi sur les relations du travail – Commission du travail du Manitoba

Nouveau-Brunswick : Loi sur la Commission du travail et de l'emploi – Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick

Terre-Neuve : Labour Relations Act – Newfoundland Labour Relations Board

Nouvelle-Écosse : Trade Union Act – Nova Scotia Labour Relations Board

Ontario : Loi sur les relations de travail, 1995 – Commission des relations de travail de l'Ontario

Île-du-Prince-Édouard : Labour Act – Prince Edward Island Labour Relations Board

Québec : Code du travail – Bureau du commissaire général du travail (ministère du Travail) et, dans les affaires pénales de même qu'en appel, le Tribunal du travail

Saskatchewan : Trade Union Act – Saskatchewan Labour Relations Board

Aux États-Unis la Commission nationale des relations de travail (NLRB), est l'organe principal chargé d'appliquer le droit américain concernant les droits d'organisation, de négociation collective et de grève. La commission américaine possède trois bureaux régionaux. Le Mexique a établi une Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage de même que des douzaines de commissions spéciales fédérales de

conciliation disséminées dans tout le pays et qui visent des secteurs industriels relevant de la compétence fédérale. De plus, un grand nombre de commissions de conciliation et d'arbitrage (CCA) dans chaque État et dans le district fédéral exercent leurs pouvoirs dans les territoires qui leur sont dévolus. En tout, plus de 100 de ces commissions œuvrent à l'application de la *Loi fédérale sur le travail*.

3) Règlements et règles

Les commissions des relations de travail du Canada ont la compétence générale nécessaire pour interpréter les lois pertinentes en la matière et pour établir leurs propres règles de procédure. Dans l'exercice de ce dernier pouvoir, les commissions consultent les employeurs et les groupes d'employés, de même que leurs représentants. Les règlements, qui prescrivent entre autres les formulaires et les renseignements requis aux fins des demandes ou des plaintes, sont publiés dans la gazette officielle de chaque province.

D. RELATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE

Les liens juridiques qui unissent un employeur et son employé découlent d'un contrat explicite ou implicite. Lorsque l'employé est représenté par un syndicat et que celui-ci a signé une convention collective avec l'employeur ou qu'il négocie le renouvellement de cette convention, cette dernière a légalement préséance et remplace le contrat d'emploi entre l'employé et l'entreprise. Cependant, dans d'autres circonstances, c'est le contrat individuel de l'employé qui régit la relation. En dehors du Québec, les règles de droit en matière d'emploi émanent de la *common law* britannique, tandis qu'au Québec les règles générales énoncées dans le Code civil s'appliquent.

Selon un principe établi par les tribunaux canadiens, les employeurs au Canada doivent donner un « préavis raisonnable » concernant la fin de l'emploi, à moins que l'employeur ne mette fin à la relation pour un motif valable. La notion de motif valable permet aux employeurs de mettre fin à la relation d'emploi en cas de mauvaise conduite suffisam-

ment grave. En l'absence d'un tel motif ou d'un préavis raisonnable, l'employeur doit verser une indemnité en guise et lieu de préavis, soit habituellement environ un mois de salaire pour chaque année de service. Aux yeux des tribunaux, l'omission de donner un préavis ou de verser une indemnité à ce titre est assimilée à un renvoi injustifié et, alors, ils peuvent octroyer des dommages-intérêts équivalant aux sommes qui auraient dû être versées à l'employé touché. Cette obligation implicite qui est imposée à l'employeur de donner un préavis raisonnable peut être limitée par contrat dans certaines situations.

Outre le préavis raisonnable, principe issu des tribunaux canadiens, chaque province possède sa loi sur les normes de travail qui fournit certaines protections de base aux employés, notamment le salaire minimum obligatoire, un préavis minimum concernant la fin de l'emploi et le droit à un congé annuel. Diverses lois interdisent également toute forme de discrimination au travail en raison des activités syndicales, de la race, du sexe, de l'âge, de la religion, d'un handicap et d'autres motifs mentionnés dans les lois sur les droits de la personne. Le législateur du gouvernement fédéral, du Québec et de la Nouvelle-Écosse protège contre le renvoi injustifié tous les employés possédant un certain nombre d'années de service (une, trois et dix, respectivement) qui ne sont pas visés par une convention collective; la réintégration constitue une réparation possible.

Ces protections minimales offertes par le législateur ne peuvent être retirées par contrat passé entre l'employeur et l'employé. Hormis ce genre de protection, les parties peuvent convenir de toute modalité de travail qui n'est pas contraire aux politiques publiques ou aux lois s'appliquant plus généralement en dehors du contexte spécifique du travail.

Selon le droit mexicain, la plupart des employés sont visés par la *Loi fédérale sur le travail* qui établit une liste restreinte et spécifique de motifs valables de congédiement, que l'employé soit ou non assujéti à une convention collective. Aux États-Unis, la plupart des employés non syndiqués sont assujéti à la règle de l'emploi « de gré à gré », ce qui signifie que leur contrat de travail peut être résilié sans préavis ni versement d'une indemnité de départ, en tout temps, pour n'importe quelle raison, sous réserve des dispositions interdisant la discrimination et d'autres exceptions limitées rattachées à l'ordre public.

E. EXCLUSIONS

Toutes les lois canadiennes sur les relations de travail excluent de leur portée les personnes occupant un poste de direction (cadres) ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail. Certains textes législatifs excluent également des catégories spécifiques d'emploi, par exemple les domestiques, les travailleurs agricoles ou les membres de professions comme le droit ou la médecine. Dans une bonne partie du Canada, les cadres inférieurs et les personnes qui se trouvent en situation de dépendance économique vis-à-vis de l'autre partie contractante (ce qu'on appelle souvent des « entrepreneurs dépendants ») sont protégés.

Outre les cadres, les travailleurs agricoles et les domestiques, le droit aux États-Unis exclut généralement tous les superviseurs et les entrepreneurs indépendants. Le législateur américain ne reconnaît pas spécifiquement le concept d'« entrepreneur dépendant », de sorte que la plupart de ceux qui entrent dans cette catégorie au Canada seraient considérés comme des entrepreneurs indépendants exclus aux États-Unis. Le droit mexicain vise tous les travailleurs qui exécutent eux-mêmes un travail pour une autre personne physique ou morale en contrepartie d'une rémunération, sauf les membres d'une famille travaillant dans une entreprise familiale. Les travailleurs préposés à des fonctions confidentielles (surtout des cadres, des superviseurs généraux et des travailleurs occupant un poste de confiance) ne peuvent faire partie du même syndicat que les autres travailleurs et, en pratique, ils se syndiquent rarement.

2. DEGRÉS DE PROTECTION – DISPOSITIONS LÉGISLATIVES DE FOND EN MATIÈRE DE TRAVAIL

A. PRINCIPE PREMIER – LIBERTÉ D’ASSOCIATION ET PROTECTION DU DROIT D’ORGANISATION

1) *Fondements juridiques*

Comme nous l’avons vu plus haut (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C), l’alinéa 2*d*) de la *Charte canadienne des droits et libertés* dispose que « chacun a [...] [la] liberté d’association », et cette liberté a été définie par la Cour suprême du Canada comme étant « la liberté de travailler à la constitution d’une association, d’appartenir à une association, de la maintenir et de participer à toutes ses activités licites sans faire l’objet d’une peine ou de représailles⁴ ». Cette définition inclut le droit de former un syndicat, d’y appartenir et de le maintenir.

La Charte protège ce droit des individus de s’organiser en groupe sans ingérence de la part des autorités – fédérales, provinciales ou municipales – qu’elle prenne la forme de lois, de règlements ou de mesures publiques. Les mesures prises par le gouvernement en vue de restreindre l’exercice de la liberté d’association seront déclarées inconstitutionnelles sauf s’il est possible de prouver, comme c’est le cas pour tous les autres droits conformément à l’article premier de la Charte, que le gouvernement a agi « dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d’une société libre et démocratique ». De même, le Québec a édicté son propre code des droits de la personne en 1975, la *Charte des droits et libertés de la personne*. Même s’il ne s’agit pas d’un document constitutionnel, il prévaut sur toutes les autres lois québécoises; il garantit la liberté d’association et le droit d’exercer cette liberté sans discrimination, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Toutefois, comme nous l’avons précisé ci-dessus, la Constitution canadienne empêche seulement que des droits soient brimés par des

⁴ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act* (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313.

mesures gouvernementales. En pratique, les plus importantes protections de la liberté d'association et du droit d'organisation des travailleurs se retrouvent dans des lois sur les relations de travail qui réglementent le comportement d'entités privées. Largement inspirés de la *Wagner Act* américain de 1935, les textes législatifs canadiens dans le domaine du travail ont été rédigés dans les années 40, et la plupart ont fait l'objet de révisions en profondeur depuis ce temps. Ils reconnaissent la liberté des travailleurs de s'associer et de constituer des syndicats pour défendre leurs intérêts. Ils protègent ces droits contre des interventions de l'employeur, d'abord et avant tout en définissant et en interdisant une série de pratiques de travail déloyales. En permettant aux syndicats d'être des organisations autonomes sur le plan du financement et de la régie interne, les lois canadiennes établissent également un cadre juridique à l'intérieur duquel les travailleurs peuvent se donner des objectifs communs et agir en conséquence. Les principales lois du travail sont énumérées à la section 1C plus haut.

2) Formation et dissolution des syndicats

Les lois canadiennes sur les relations de travail protègent le droit des employés de se syndiquer. Aucune forme d'autorisation, d'inscription ou de document officiel n'est requise au préalable pour former un syndicat. Les commissions des relations de travail traiteront généralement une organisation comme un syndicat, lui accordant la capacité juridique en vertu des dispositions sur les relations de travail, si cette organisation a pour objectif de régler les relations entre un employeur et ses employés et qu'elle dispose de statuts adoptés conformément aux exigences procédurales établies par le législateur. Selon la majorité des lois régissant le travail, le syndicat doit donc prouver qu'il constitue une entité viable aux fins de la négociation collective, en adoptant une structure organisationnelle de façon démocratique, s'il veut être traité comme un syndicat aux fins du droit du travail. Certaines demandent aux syndicats de se doter de statuts, de règles ou de règlements administratifs écrits, alors que d'autres obligent le syndicat à être local ou provincial. Dans certaines administrations, une organisation influencée ou dominée par un employeur peut être un syndicat, mais pas dans d'autres; cependant, dans

toutes les administrations canadiennes, une telle organisation ne peut être accréditée comme représentant exclusif d'un groupe d'employés (voir ci-après) aux fins de la négociation collective (ce qu'on appelle une « unité de négociation »). L'organisation qui ne respecte plus les critères prescrits peut perdre son statut aux yeux des commissions des relations de travail et cesser ainsi de jouir des droits que les lois accordent aux syndicats.

Une fois qu'un syndicat est constitué, il peut tenir des réunions, faire connaître son point de vue et exercer bon nombre de droits (voir « Statut juridique des syndicats », ci-dessous). Cependant, le syndicat qui désire atteindre son principal objectif, c'est-à-dire négocier collectivement au nom de ses membres, doit acquérir des droits de négociation (voir « Acquisition des droits de négociation », à la section 2B.2 ci-dessous).

Un syndicat peut être dissout dans les éventualités suivantes : 1) il se produit un événement qui, selon les statuts du syndicat, entraîne la dissolution; 2) les membres acceptent la dissolution du syndicat dans le cadre d'un vote valide et conforme aux statuts; 3) les bases de l'organisation ont été éliminées ou fondamentalement modifiées⁵.

3) Statut juridique des syndicats

Depuis toujours, la *common law* traite les syndicats comme étant des associations volontaires qui n'ont pas de personnalité juridique. Or, la personnalité juridique permet aux particuliers ou aux organisations d'agir légalement, c'est-à-dire d'exercer les droits qui leur sont conférés par les lois, notamment être propriétaires de biens, conclure des contrats ou intenter des poursuites pour faire respecter leurs droits. D'après les lois canadiennes en matière de travail, les syndicats possèdent la capacité juridique d'exercer et de défendre les droits qui leur ont été accordés par le législateur, comme la liberté d'association ainsi que le droit de négociation collective et le droit de grève. Un syndicat peut également devoir réagir à des plaintes présentées en vertu des lois sur le travail. Les juristes

⁵ Au Québec un syndicat peut être dissout par le Tribunal du travail s'il a participé à l'ingérence d'un employeur dans une association de salariés (article 149 du Code du travail).

canadiens ne s'entendent pas sur l'acquisition d'une personnalité juridique complète par les syndicats au Canada, assortie des droits de poursuivre et d'être poursuivis, de détenir des biens et de conclure des contrats en leur propre nom. De toute manière, la réponse serait différente dans chaque administration. Au Québec le Code de Procédure civile permet à un syndicat d'agir en justice sous le nom du syndicat. Nombre de syndicats font l'acquisition de biens et les vendent, concluent des transactions commerciales en désignant comme fiduciaires des dirigeants qui s'engagent par contrat en leur nom propre ou en établissant des sociétés de portefeuille à but non lucratif chargées d'acheter et de vendre des éléments d'actif pour le compte du syndicat.

La personnalité juridique n'a rien à voir avec les droits de négociation, qui permettent au syndicat de respecter son principal objectif en exigeant de l'employeur qu'il le reconnaisse et qu'il traite avec lui en qualité de représentant exclusif d'un groupe d'employés aux fins de la négociation collective. (Voir « Acquisition des droits de négociation », à la section 2B.2 ci-dessous.)

4) Régie interne

Les syndicats canadiens sont régis par leurs propres statuts, qu'ils ont le pouvoir de rédiger et de modifier. Pour autant qu'ils respectent leurs propres statuts, les dispositions législatives qui garantissent le respect de la démocratie syndicale (voir « Liberté d'association au sein des syndicats », à la section 2A.7, et « Protection contre l'intervention », à la section 2D, plus loin) ainsi que les lois qui touchent l'activité économique et politique en général, les syndicats sont libres d'élire des dirigeants, de tenir des réunions, de fixer les cotisations et de déterminer l'orientation générale de leurs actions à des fins juridiques, politiques et stratégiques⁶.

⁶ Le Manitoba impose certaines restrictions notables aux dépenses de nature politique des syndicats. Voir « Adhésion au syndicat et cotisations », ci-dessous.

5) Action des syndicats dans les domaines politique et législatif

Les mesures que prennent les syndicats sur la scène politique et législative s'assimilent à un exercice de la liberté d'association de la part des travailleurs canadiens. Les syndicats au Canada appuient des partis politiques et des candidats aux élections par le truchement de contributions financières et d'une aide durant les campagnes électorales, soit en s'occupant des téléphones, de la distribution de dépliants et du porte-à-porte. Certains soutiennent activement un parti politique.

Les syndicats participent en quelque sorte au processus législatif en cherchant à convaincre des députés sympathiques à leur cause de présenter des projets de loi favorables aux travailleurs, en rencontrant les députés afin de les persuader d'appuyer ces projets de loi, en témoignant devant les comités législatifs et en leur soumettant des mémoires. Ils mobilisent également leurs membres dans le cadre de manifestations, de ralliements et d'autres formes de rassemblement qui sont protégées par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

6) Adhésion au syndicat et cotisations

La majorité des lois canadiennes en matière de travail exigent que l'employeur, à la demande du syndicat, déduise et remette au syndicat le montant des cotisations régulières prélevées sur le salaire de chaque employé qui fait partie de l'unité de négociation que le syndicat représente, peu importe si le travailleur est membre du syndicat ou non. C'est ce qu'on appelle souvent la « formule Rand » (voir l'encadré 2.2). Dans les provinces où le versement obligatoire des cotisations fait l'objet de négociations entre les parties, la plupart des syndicats et des employeurs en viennent à des ententes semblables. Le législateur canadien permet également aux syndicats et aux employeurs de s'entendre pour ajouter à la négociation collective des clauses faisant de l'adhésion au syndicat une condition d'emploi; c'est ce qu'on appelle souvent des « clauses d'atelier syndical ».

Au Mexique, la LFT oblige les employeurs à percevoir les cotisations sur le salaire des syndiqués puis à les remettre au syndicat. Un tra-

vaille non syndiqué ne peut être tenu de verser les cotisations, mais les employeurs et les syndicats peuvent par ailleurs convenir de clauses qui exigent l'adhésion au syndicat comme condition d'emploi et qui obligent les employeurs à congédier les travailleurs qui perdent leur adhésion syndicale (les « clauses d'exclusion »). Aux États-Unis, la sécurité syndicale, l'adhésion au syndicat ou les cotisations obligatoires relèvent des parties à la convention collective, sauf dans 21 États ayant adopté le principe du « droit au travail ». Ces États ont exercé une option qui leur est offerte par le droit fédéral en matière de travail, soit d'interdire la négociation d'une clause sur la sécurité syndicale qui exige l'adhésion au syndicat ou le versement d'un montant égal aux cotisations par les employés d'une unité de négociation qui choisissent de ne pas se syndiquer.

Encadré 2.2

« Formule Rand » et activités politiques des syndicats

Cette formule tire son nom de celui d'un ancien juge de la Cour suprême du Canada, I.C. Rand, qui a rendu une décision en 1946 dans une affaire d'arbitrage mettant en cause la société Ford. Elle exige que tous les employés des lieux de travail syndiqués versent des cotisations, mais ne les oblige pas à faire partie du syndicat. Le juge Rand a fait remarquer que tous les employés d'une unité de négociation, qu'ils soient syndiqués ou non, profitent de l'amélioration du salaire, des conditions de travail et des avantages sociaux qui fait suite à l'action collective des employés. Selon lui, il serait injuste pour des employés de tirer parti des gains obtenus grâce à la représentation syndicale sans contribuer aux coûts du maintien du syndicat.

La formule Rand a été confirmée récemment par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*⁷. Lavigne, non syndiqué, était néanmoins visé par la convention collective. Il faisait valoir que sa liberté d'association, protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés*, avait été brimée parce qu'on le forçait à verser des cotisations à un syndicat auquel il n'appartenait pas et qu'il n'appuyait pas. Lavigne s'opposait aussi aux contributions du syn-

⁷ [1991] 2 R.C.S. 211.

dicat à une campagne sur le désarmement nucléaire et à un parti politique. Il était d'avis que sa liberté d'association comportait également le droit *de ne pass'associer*.

Le plus haut tribunal canadien a rejeté les arguments de Lavigne et confirmé unanimement la formule Rand. Trois des sept juges ont conclu que la liberté d'association n'inclut pas la liberté *de ne pas s'associer* obligatoirement et, par conséquent, que l'alinéa 2*d*) de la *Charte* n'était pas violé. Dans un jugement séparé où ils ont souscrit à la majorité, trois juges ont estimé que l'alinéa 2*d*) protégeait effectivement la liberté de ne pas être forcé de s'associer. Cependant, ils ont statué que le versement, à des fins de négociation collective, de cotisations rendues obligatoires par la loi représentait une forme d'association forcée visant la réalisation d'un but commun et que ces cotisations étaient nécessaires pour assurer le bien-être social collectif, ce qui entrerait dans la catégorie des associations avec autrui qui sont une composante nécessaire et inévitable de l'appartenance à une société démocratique. Les juges ont conclu que l'alinéa 2*d*) n'offrait aucune protection contre ce genre d'association imposée par la loi. Ils ont également précisé que, pour deux raisons, il pourrait être justifié, d'après l'article premier de la *Charte*, parce qu'il s'agit d'une limite raisonnable à la liberté d'association garantie à l'alinéa 2*d*), que les syndicats soient autorisés à consacrer des fonds à des causes politiques. Tout d'abord, parce que les syndicats peuvent ainsi modeler le contexte politique, économique et social dans lequel seront négociées les conventions collectives et se résoudront les conflits de travail. Deuxièmement, on favorise la démocratie syndicale en permettant au syndicat de décider démocratiquement, libre de toute influence gouvernementale, des causes qu'il appuiera. La septième juge a présumé, sans trancher, que l'alinéa 2*d*) protège le droit de ne pas s'associer; cependant, elle a conclu qu'il n'y avait eu aucune entrave à cet article en l'espèce, statuant que le fait d'exiger tout simplement qu'une personne verse des cotisations à un syndicat qui en consacre une partie à des causes politiques n'avait pas pour effet d'associer cette personne aux idées et aux valeurs du syndicat.

Depuis que des modifications ont été apportées récemment à la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba, un syndicat doit demander à chaque membre d'une unité de négociation s'il ou elle souhaite que ses cotisations soient utilisées à des fins politiques. Si le syndiqué répond par la négative, le syndicat doit transmettre la portion des cotisations des-

tinées à des fins politiques à un organisme de bienfaisance enregistré désigné par l'employé. Le Manitoba est la seule province canadienne qui impose de telles restrictions aux dépenses syndicales.

La loi mexicaine permet aux syndicats de percevoir des cotisations et d'engager des dépenses de nature politique conformes aux règlements internes du syndicat. Aux États-Unis, lorsque le membre d'une unité de négociation qui verse des cotisations sans être membre du syndicat s'oppose à des dépenses faites dans d'autres contextes que la négociation collective et l'application de la convention, le syndicat doit déduire des cotisations de cette personne la portion qui est consacrée à de telles dépenses.

7) Liberté d'association au sein des syndicats

Les lois sur les relations de travail limitent généralement les effets des clauses d'atelier syndical dans certains cas, de manière à protéger les droits des travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix ou d'exercer d'autres droits qui leur sont conférés par le législateur. En règle générale, un employé ne peut donc pas être congédié parce qu'il a été expulsé du syndicat signataire de l'entente d'atelier syndical, lorsque son expulsion est liée à un des facteurs suivants : 1) il participe aux activités d'un autre syndicat; 2) il refuse de verser des cotisations déraisonnables; 3) il est partie à une procédure en droit du travail; 4) il exerce d'autres droits accordés aux employés par la loi régissant les relations de travail. (Voir « Protection contre l'intervention », à la section D ci-dessous.)

Les syndicats sont tenus d'organiser des élections conformément aux règles établies dans leurs statuts. Si un syndicat omet de le faire, une partie concernée peut demander réparation à un tribunal judiciaire. Celui-ci peut notamment déclarer qu'une élection est nulle et stipuler les conditions auxquelles devra satisfaire toute nouvelle élection.

Selon le droit administratif canadien, lorsqu'un syndiqué est susceptible de se faire expulser du syndicat, cette expulsion doit être autorisée dans les règles syndicales, les procédures doivent respecter les principes de justice naturelle et le tribunal saisi de l'affaire doit agir de bonne foi.

Les syndicats sont habituellement tenus de déposer auprès du Ministre ou de la commission des relations de travail un exemplaire de leurs statuts ainsi que le nom et l'adresse de leurs dirigeants. Dans la plupart des cas, ils doivent également déposer au bureau du Ministre un exemplaire de toute convention collective qu'ils ont signée. Ces documents sont souvent mis à la disposition de la population. Dans la plupart des administrations au Canada, le syndicat doit déposer auprès du Ministre ou de la commission des relations de travail, ou les deux, et fournir à ses membres un exemplaire de ses états financiers vérifiés, soit automatiquement à tous les ans, soit sur demande.

*Aux États-Unis, la **Labor Management Reporting and Disclosure Act** comprend une charte détaillée des droits des syndiqués qui régit la démocratie interne des syndicats. Cette loi protège le droit à la liberté d'expression dans les affaires syndicales, le droit de voter sur les cotisations syndicales, le droit de se faire élire à un poste au sein du syndicat, le droit d'obtenir la charte du syndicat, ses règlements et un exemplaire de la convention collective, le droit d'obtenir le rapport financier du syndicat et le droit de participer à des élections syndicales exemptes d'intimidation ou de fraude.*

Au Mexique, un syndiqué ne peut être exclu d'un syndicat que par un vote des deux tiers des membres, suivant des procédures énoncées dans la LFT et tout processus établi dans les statuts du syndicat. La constitution mexicaine protège les travailleurs contre le renvoi fondé sur l'adhésion à un syndicat ou une tentative de former un syndicat. Un travailleur congédié en vertu d'une clause d'exclusion (voir « Adhésion au syndicat et cotisations », ci-dessus) pour s'être joint à un autre syndicat ou l'avoir appuyé pendant sa formation ou son «enregistrement» peut demander la réintégration à son poste ou une indemnité de départ en faisant la demande auprès de la CCA compétente. En outre, le droit mexicain en matière de travail prévoit un mécanisme par lequel les syndiqués peuvent convoquer une assemblée générale de tous les membres si le conseil d'administration omet de le faire, et exige que le conseil d'administration fournisse aux membres tous les six mois un rapport sur l'administration des actifs du syndicat.

B. PRINCIPE 2 – DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

1) *Fondements juridiques*

Comme nous l'avons vu ci-dessus (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C), le droit canadien n'offre aucune protection constitutionnelle au droit de négociation collective.

Ni la *common law* ni le Code civil n'imposent à l'employeur l'obligation de négocier collectivement avec un syndicat qui représente ses employés. Avant l'adoption de textes législatifs protégeant le droit de négociation collective, un employeur au Canada pouvait légalement refuser de reconnaître un syndicat et de négocier : les travailleurs devaient débrayer pour l'obliger à le faire. Lorsque le gouvernement ou les tribunaux intervenaient, c'était habituellement pour protéger les droits de propriété de l'employeur. Dans la plupart des administrations au Canada, à l'exception du Québec, même un syndicat qui était parvenu à signer une convention collective avec l'employeur ne pouvait la faire appliquer par l'appareil judiciaire, parce que le syndicat n'avait aucun statut juridique. L'employeur pouvait renier la convention, et les travailleurs devaient à nouveau faire la grève.

Par contre, le droit québécois a subi l'influence de la jurisprudence européenne en matière de travail, qui s'attachait davantage au fruit de la négociation qu'au processus, et a donc accordé un statut juridique aux syndicats en 1924 et rendu possible l'application des conventions collectives par les tribunaux. À ce moment-là, le législateur n'obligeait toutefois pas encore les employeurs à négocier avec les syndicats s'ils ne le voulaient pas.

Lorsque des travailleurs dans la majorité des industries à Winnipeg ont fait la grève pour demander la reconnaissance syndicale en 1919, le gouvernement fédéral s'est servi de ses pouvoirs en matière d'immigration et de droit pénal pour expulser ou emprisonner les chefs des grévistes et a demandé à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) de même qu'aux Forces armées de forcer les travailleurs à retourner au travail sans que leur syndicat soit reconnu. En 1934, une grève de deux mois visant la reconnaissance syndicale et la signature d'une convention qui touchait 4 000 travailleuses du secteur du vêtement à Montréal s'est terminée par la conclusion de diverses « ententes », mais les employeurs ont persisté à ne pas reconnaître le syndicat et à ne pas négocier avec lui.

En 1937, après l'entrée en vigueur de la *National Labor Relations Act* aux États-Unis, le premier ministre de l'Ontario a menacé de se servir des forces policières provinciales pour briser une grève de reconnaissance syndicale enclenchée par les travailleurs de l'importante usine de General Motors à Oshawa. La grève s'est terminée sans que le syndicat des travailleurs de l'automobile ne soit reconnu comme agent négociateur.

Le droit moderne de négociation collective est né d'une loi adoptée durant la Deuxième Guerre mondiale. Les administrations canadiennes ont en général adopté des lois inspirées de la *National Labor Relations Act* aux États-Unis en vue de faciliter les négociations collectives entre les employeurs et les syndicats librement désignés par une majorité d'employés comme étant leur représentant. Le processus d'accréditation de l'agent négociateur a été établi comme mécanisme de base pour appliquer les droits de négociation, puis les syndicats ont eu le pouvoir de signer des conventions collectives exécutoires.

Ces nouvelles lois ou ces nouveaux codes ont créé une obligation légale de négocier de bonne foi et de déployer tous les efforts raisonnables pour parvenir à une entente. L'employeur est tenu de négocier exclusivement avec le syndicat qui représente les employés et n'est pas autorisé à négocier avec un autre syndicat ni directement avec les employés membres d'une unité de négociation.

Le *Code canadien du travail* et les lois ou codes provinciaux contiennent les éléments clés suivants :

- l'accréditation des syndicats comme représentants de négociation d'une ou de plusieurs unités de négociation dans la majorité des administrations par la vérification des cartes d'adhésion des membres;
- la représentation exclusive des employés d'une unité de négociation par l'agent négociateur accrédité;
- l'obligation des employeurs de négocier de bonne foi avec un syndicat accrédité et de déployer tous les efforts nécessaires pour parvenir à une entente;
- l'inclusion de certaines clauses obligatoires dans la convention collective;
- des mécanismes obligatoires de résolution des conflits, qui vont de la médiation ou la conciliation par le gouvernement jusqu'à, dans certains cas, l'arbitrage obligatoire.

Les dispositions américaines sur les négociations collectives sont semblables à bien des égards. Toutefois, en vertu de la *National Labor Relations Act*, il n'y a aucune accréditation par vérification des cartes d'adhésion : des élections sont exigées dans tous les cas où il n'y a pas d'entente de reconnaissance volontaire entre les parties. Le droit du travail aux États-Unis permet généralement un plus petit nombre d'interventions directes dans le processus de négociation collective; il n'énonce pas non plus de clause obligatoire dans les conventions. Selon les lois américaines, ni la médiation ni la conciliation ne sont requises.

Le droit mexicain en matière de travail contient des principes relatifs à l'appui majoritaire et à la représentation exclusive, mais ne crée pas l'obligation de négocier collectivement. Il prévoit un cadre qui vise à stimuler la négociation en garantissant le droit d'organisation et le droit de grève. Il peut y avoir un scrutin pour déterminer qui représente la majorité des employés si un syndicat se présente contre un autre syndicat pour obtenir le droit de conclure une convention collective. Pour rendre une décision dans des situations de ce genre, la CCA peut superviser la tenue d'un scrutin, qu'on appelle en espagnol un « *recuento* », auprès des travailleurs afin d'obtenir la preuve que le syndicat a l'appui de la majorité. Il n'y aura pas nécessairement de *recuento* si d'autres éléments de preuve suffisent à établir cet appui majoritaire. Le droit mexicain impose certaines clauses dans la convention collective et rend la conciliation obligatoire une fois que le syndicat a signifié par un avis son intention de faire la grève.

2) *Acquisition des droits de négociation*

Les droits de négociation permettent au syndicat d'exiger légalement de l'employeur qu'il le reconnaisse comme représentant exclusif d'un groupe d'employés aux fins de la négociation d'une convention collective, et qu'il traite avec lui. Ce groupe d'employés est appelé « unité de négociation ». Un syndicat qui désire exercer ses droits de négociation doit avoir été choisi par une majorité d'employés de l'unité de négociation.

Un syndicat peut acquérir des droits de négociation au moyen de la reconnaissance volontaire par l'employeur ou, le plus souvent, au moyen d'un processus d'accréditation administré par la commission des relations de travail de la province ou du gouvernement fédéral, à la suite d'une demande présentée par le syndicat. Au Québec, un syndicat peut

acquérir ces droits seulement par l'accréditation, et les procédures sont administrées par le commissaire général du travail.

De façon générale, l'accréditation comporte deux aspects : 1) le syndicat doit prouver à la commission qu'il jouit d'un soutien suffisant auprès des employés de l'unité de négociation et 2) la commission doit conclure que l'unité de négociation est appropriée aux fins de la négociation collective.

Dans la majorité des cas, au Canada, le syndicat peut prouver un soutien suffisant de deux façons. Tout d'abord, il peut déposer auprès de la commission des relations de travail une série de cartes d'adhésion signées par les employés d'une unité de négociation appropriée. Si plus de la moitié des employés les ont signées (une majorité de 55 % est exigée en Colombie-Britannique), le syndicat sera automatiquement accrédité. Deuxièmement, le syndicat peut demander à la commission des relations de travail la tenue d'un vote supervisé. Pour ce faire, il doit déposer un nombre minimum, imposé par le législateur, de cartes d'adhésion signées, soit entre 35 et 45 % des employés de l'unité de négociation proposée par le syndicat. Seuls les employés de cette unité ont le droit de voter. Si plus de la moitié des employés qui votent choisissent le syndicat comme représentant, le syndicat sera accrédité. Dans toutes les procédures, les noms des employés qui appuient le syndicat ne sont pas révélés à l'employeur. Tout scrutin portant sur l'accréditation se fait par vote secret.

En Alberta, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, à Terre-Neuve et au Manitoba, le syndicat qui demande à être accrédité ne peut le faire en présentant des cartes d'adhésion signées par les membres de l'unité de négociation : un scrutin de représentation doit avoir lieu. À Terre-Neuve, le vote est obligatoire à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement. Lorsqu'un scrutin est exigé, le législateur demande en général qu'il se tienne dans un très court délai après la demande d'accréditation. En Ontario, le vote doit s'effectuer dans les cinq jours suivant la réception de la requête en accréditation, à moins que la Commission des relations de travail ne donne d'autres instructions. La *Trade Union Act* de la Nouvelle-Écosse contient une disposition semblable : normalement, le vote doit être tenu dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la requête par la commission et trois jours ouvrables après que l'employeur en ait reçu avis. En Alberta, le vote doit

avoir lieu « aussitôt que possible », tandis qu'au Manitoba le délai est fixé à sept jours, à moins de circonstances exceptionnelles.

Dans toutes les administrations canadiennes, les commissions des relations de travail (au Québec, ce sont les agents d'accréditation et les commissaires du travail) sont investies d'un large mandat qui leur permet de s'assurer que l'unité de négociation pour laquelle un syndicat espère être accrédité est appropriée aux fins de la négociation collective. Lorsqu'elle procède à cette évaluation, la commission se demande habituellement s'il existe une communauté d'intérêts entre les travailleurs de l'unité. Elle prend en considération des facteurs comme les antécédents de négociation collective avec l'employeur ou dans l'industrie; les similitudes de compétences, d'intérêts, de fonctions et de conditions de travail; la nature de l'organisation de l'employeur et les souhaits des parties. L'unité de négociation ne doit pas nécessairement être « la plus appropriée » pour la négociation collective : elle doit seulement être « appropriée ». Le syndicat possède une latitude raisonnable pour proposer des unités de négociation aux fins de l'accréditation. La commission des relations de travail tente généralement de rendre sa décision à ce sujet aussi rapidement que possible pour ne pas retarder le processus d'accréditation. Par exemple, lorsqu'un syndicat peut prouver qu'il possède un soutien suffisant de la part des membres conformément à une certaine configuration de l'unité de négociation parmi plusieurs possibilités, la commission accréditera le syndicat avant la tenue des audiences sur la configuration définitive.

Dans plusieurs administrations, lorsque la commission des relations de travail conclut qu'un employeur a eu recours à des pratiques de travail déloyales faisant en sorte qu'il devient improbable de déterminer les souhaits véritables des employés par un vote, la commission peut accréditer le syndicat sans scrutin. Elle peut le faire même si le syndicat n'est pas en mesure de prouver qu'à un point donné il avait le soutien de la majorité des employés de l'unité de négociation.

Selon le droit canadien en matière de travail, un syndicat dont la requête en accréditation a été refusée ne peut pas présenter une autre demande visant substantiellement la même unité de négociation avant un certain temps. Le délai varie d'un endroit à l'autre, mais est le plus souvent de moins d'un an. Dans certaines administrations, l'interdiction est imposée automatiquement, mais la commission possède dans la plupart

des cas un certain pouvoir discrétionnaire de ne pas y recourir ou encore d'abrégé la période d'attente.

Aux États-Unis, aucune élection sur la représentation syndicale ne peut avoir lieu avant qu'un an ne soit écoulé à compter de la date d'une autre élection qui touchait l'unité de négociation. Au Mexique, un syndicat enregistré peut demander en tout temps l'appui des membres d'un autre syndicat qui est partie à une convention collective puis présenter une demande à la CCA compétente en vue de devenir à son tour partie à cette convention.

Un syndicat ne peut être accrédité s'il est dominé ou influencé par un employeur (voir « Protection contre l'intervention », à la section D ci-dessous). En outre, dans la plupart des cas, l'accréditation sera refusée si les statuts du syndicat établissent une discrimination fondée sur des motifs comme la race, la croyance religieuse, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, le sexe ou le lieu d'origine.

D'après la *National Labor Relations Act* aux États-Unis, une élection est habituellement requise en vue d'attester la majorité et de permettre au syndicat d'acquérir des droits de négociation. Cependant, la commission nationale américaine peut ordonner à un employeur de négocier avec un syndicat sans la tenue d'un scrutin si les pratiques de travail déloyales de l'employeur rendent impossible la tenue d'une élection juste et équitable.

Au Mexique, un syndicat peut être enregistré s'il représente au moins 20 membres qui sont des employés en service actif. L'enregistrement au Mexique n'est pas la même chose que l'accréditation aux États-Unis et au Canada. En effet, il donne au syndicat la capacité juridique de conclure des contrats et d'être partie à des procédures judiciaires. Il s'obtient au moyen d'une procédure administrative qui n'exige pas la preuve que le syndicat représente une majorité d'un groupe de travailleurs. Une fois qu'il est enregistré, le syndicat peut exiger une convention collective et, si l'employeur refuse de signer la convention, le syndicat lui donne un avis de grève destiné à l'inciter à la négociation de même qu'à obtenir la conciliation par les autorités gouvernementales.

3) Processus de négociation collective

Une négociation collective peut s'enclencher à l'instigation du syndicat ou de l'employeur en vue de la signature d'une première convention collective ou encore du renouvellement, de la modification ou de la résiliation d'une convention en vigueur. De façon générale, rien n'empêche les parties de s'entendre pour négocier sur un point quelconque en tout temps. Cependant, pour des raisons juridiques et pratiques, la négociation collective s'effectue normalement autour de la date d'expiration de la convention en vigueur ou suivant l'accréditation du syndicat comme nouvel agent négociateur.

(i) Obligation de négocier

Le processus de négociation commence normalement par la signification d'un avis de négociation à l'autre partie. Les lois canadiennes sur les relations de travail précisent chacune un délai de notification si une convention collective est déjà en vigueur : il s'agit d'un certain nombre de jours (généralement entre 90 et 30) précédant l'expiration de la convention.

Une fois que le syndicat a acquis des droits de négociation et remis à l'employeur un avis de négociation d'une convention collective, les lois de chaque administration canadienne obligent l'employeur et le syndicat à se rencontrer, à négocier de bonne foi et à déployer tous les efforts raisonnables pour parvenir à une entente. Les critères de bonne foi et des efforts raisonnables sont de nature procédurale et visent à garantir 1) que l'employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur exclusif et 2) que les parties s'engagent dans une discussion complète, libre, honnête et rationnelle de leurs différentes positions. Dans ce cadre, les parties restent libres de négocier serré et d'être en complet désaccord.

Dans la majorité des administrations, il n'y a généralement aucune obligation de négocier durant la vie de la convention collective. Cependant, au niveau fédéral, en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, diverses formes de modifications importantes survenant pendant la durée d'application de la convention peuvent entraîner l'obligation de négocier. La définition des changements qui ouvrent droit à cette obligation varie d'un endroit à l'autre.

Les commissions des relations de travail ont, dans leurs décisions, relevé certains gestes susceptibles de les amener à conclure au non-respect de l'obligation de négocier. Par exemple, elles distinguent les négociations « serrées », qui sont permises, et les négociations « de façade », qui sont illégales, lorsqu'elles évaluent si l'employeur a respecté son obligation de négocier de bonne foi. La Commission des relations de travail de l'Ontario, dans l'affaire *Daily Times*, a caractérisé la négociation de façade comme étant le fait de se plier au processus ou de se donner une apparence de négociation sans avoir l'intention de signer une convention collective. Il s'agit d'un refus, subtil mais efficace, de reconnaître le syndicat⁸.

De même, un employeur ne peut traiter directement avec des employés d'une unité de négociation en ce qui touche des sujets visés par la négociation collective, et il ne peut non plus annoncer aux employés qu'ils vont souffrir économiquement s'ils sont représentés par un syndicat. L'employeur ne peut tenter de dicter ou de négocier la composition du comité de négociation du syndicat, omettre de divulguer des informations importantes demandées par ce dernier, refuser de justifier pleinement sa position de négociation lorsqu'on lui demande de le faire, refuser de considérer ou d'entendre les objections du syndicat à sa position de négociation, refuser de participer aux réunions de négociation ou être sans cesse dans l'impossibilité de s'y rendre ou encore envoyer à la table de négociation une personne qui n'a aucun pouvoir réel.

Les lois américaines en matière de travail contiennent l'obligation de négocier de bonne foi, de sorte que le refus de négocier devient une pratique de travail déloyale. Bon nombre des indices laissant croire à un tel refus sont semblables à ceux qu'on retrouve au Canada. Par contre, le législateur mexicain ne crée pas de pratique déloyale semblable. Il ne déclare pas le droit de négocier collectivement ni n'impose l'obligation de négocier : il protège plutôt le droit de grève afin d'inciter les parties à la négociation en donnant aux travailleurs le droit de cesser le travail si leur employeur refuse de conclure une convention collective avec leur syndicat.

⁸ (1978) 2 O.L.R.B. Rep., juillet 446.

(ii) Divulgence de l'information

L'obligation de négocier comporte le devoir à la fois pour l'employeur et le syndicat de divulguer les renseignements nécessaires à l'autre partie pour qu'elle puisse prendre des décisions éclairées durant la négociation. De façon générale, il n'existe aucune obligation de communiquer des informations en l'absence d'une demande à cette fin. Cependant, à bien des endroits, les commissions de relations de travail ont statué que l'employeur doit transmettre tout renseignement relatif à une décision déjà prise, que le syndicat ne pouvait prévoir et qui aura une incidence importante sur les conditions d'emploi, notamment la fermeture d'une usine.

(iii) Modification des conditions de travail durant les négociations

Dans toutes les administrations au Canada, les textes législatifs sur les relations de travail « gèlent » les conditions d'emploi de tous les membres de l'unité de négociation une fois que le syndicat avise l'employeur du début de la négociation. Il s'agit d'une pratique déloyale pour l'employeur de contrevenir à ce gel légal. Toutes les conditions de travail ne demeurent pas statiques, cependant, mais l'employeur doit continuer d'exercer ses activités comme auparavant, sans toucher aux conditions du travail qui n'auraient normalement pas été modifiées. Ce blocage vise principalement à ménager une période de stabilité propice à la négociation collective. Il prend fin d'habitude lorsque le syndicat et l'employeur acquièrent le droit de faire la grève ou d'instaurer un lock-out (ou qu'un de ces droits est exercé, au Québec) ou bien lorsque le syndicat perd son droit de représenter les employés de l'unité de négociation.

Aux États-Unis, l'employeur ne peut rien changer relativement au salaire des travailleurs, à leurs heures et à leurs conditions de travail sans d'abord négocier de bonne foi jusqu'au moment où les parties atteignent une impasse. Cette règle continue de s'appliquer même lorsque la convention collective est échue, sauf que l'employeur peut à ce moment-là refuser de déduire les cotisations syndicales et de participer à l'arbitrage des griefs.

En droit mexicain, l'employeur ne peut changer unilatéralement les modalités d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi individuel. Une fois qu'elle est déposée auprès de la CCA compétente, la

convention collective dont le contenu répond à toutes les exigences juridiques de base est traitée comme une ordonnance judiciaire de la commission elle-même et est appliquée à ce titre. Les conventions collectives au Mexique sont généralement d'une durée indéterminée. Le syndicat peut opter pour la grève en réponse à des changements apportés unilatéralement à une convention; en cas de nécessité économique, toutefois, une convention peut être suspendue ou résiliée, sous réserve de l'approbation de la CCA, si l'employeur peut prouver l'existence d'un des motifs reconnus par le législateur pour la prise d'une telle mesure.

(iv) Portée de la négociation et contenu de la convention

Au Canada, le législateur exige que certaines clauses soient intégrées à toutes les conventions collectives. Il peut s'agir des suivantes : les clauses interdisant la grève ou le lock-out durant la période de validité de la convention, celles qui permettent l'accès à l'arbitrage exécutoire en cas de différends relatifs à l'interprétation, à l'application ou au non-respect présumé de la convention collective⁹ et une durée minimale d'un an. Dans la majorité des administrations, les clauses de précompte des cotisations en vertu de la formule Rand sont effectivement obligatoires (voir « Adhésion au syndicat et cotisations », ci-dessus).

À l'exception de ces dispositions obligatoires, toutes les autres conditions d'emploi peuvent faire l'objet d'une négociation et sont assujetties à l'obligation légale de négocier. Contrairement au régime américain, il n'y a au Canada aucune distinction entre les sujets obligatoires et « facultatifs » de la négociation. Toutefois, certains sujets ne peuvent mener les parties dans une impasse et n'ouvrent donc pas droit à la grève ou au lock-out. Il s'agit de demandes telles que les suivantes : demande visant à élargir ou à réduire la portée de l'unité de négociation d'un syndicat, demande de reconnaissance d'un syndicat non accrédité et demande relative à un différend entre deux syndicats concernant leurs champs de compétence respectifs.

⁹ Cette clause est obligatoire dans toutes les administrations, sauf en Saskatchewan.

Le législateur américain distingue les sujets « obligatoires » de la convention collective, qui sont assujettis à une obligation de négocier, et les sujets « facultatifs », qui ne font l'objet d'aucune obligation. En droit mexicain, comme en droit canadien, il n'existe aucun principe équivalent.

Au Mexique, certaines questions doivent faire l'objet de la convention collective, notamment le taux salarial, les heures de travail, les jours de repos et les congés. Le droit du travail aux États-Unis ne spécifie aucune clause ni catégorie de clause qui doit être incluse dans une convention collective.

- (v) Conciliation, médiation et arbitrage en cas de différends relatifs à la négociation

Résolution obligatoire des conflits relatifs à la première convention collective

L'arbitrage relatif à une première convention collective est offert dans la plupart des administrations au Canada. De façon générale, ce processus permet essentiellement d'empêcher l'employeur de faire obstruction au nouvel agent négociateur; il vise donc à faciliter la négociation collective. Un nouveau syndicat court en effet le risque d'être désaccrédité à la suite d'une demande formulée à cet égard à l'instance appropriée, s'il n'a pas montré sa capacité de représenter les intérêts de ses membres face à l'employeur, dans un laps de temps donné.

Lorsqu'elle décide d'accéder à une demande d'arbitrage dans le cas d'une première convention collective, la Commission des relations de travail du Canada considérera certains facteurs, soit : la mauvaise foi ou la négociation de façade, la conduite de l'employeur qui dénote un refus de reconnaître le syndicat, une partie qui adopte une position inébranlable sans justification raisonnable, le défaut pour une partie de faire des efforts raisonnables ou diligents pour conclure la convention collective, des demandes ou des attentes irréalistes découlant du comportement intentionnel ou de l'inexpérience d'une partie ou encore l'existence de négociations amères et ardues où il est peu probable que les parties parviendront à s'entendre d'elles-mêmes. Certaines commissions des relations de travail accordent une grande importance à la présence de la bonne foi entre les parties. D'autres sont plus susceptibles d'exiger l'arbitrage si les parties semblent être rendues dans une impasse. Au

Québec, le ministre du Travail peut confier à l'arbitrage un différend touchant une première convention à la demande de l'une ou l'autre des parties. Seuls l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard¹⁰ n'offrent pas la possibilité d'un règlement imposé par la commission lors des conflits relatifs à une première convention.

Les lois américaines et mexicaines ne font aucune distinction entre les conflits reliés à une première convention et les autres. Aux États-Unis, la bonne foi dans les négociations, point soulevé dans une affaire concernant des pratiques déloyales de travail, peut être examinée plus étroitement par la NLRB et les tribunaux à la lumière d'une première convention si l'employeur résiste plus fortement à la syndicalisation que ce n'est le cas lorsque les négociations se déroulent entre un syndicat et un employeur qui ont noué des liens à ce chapitre depuis longtemps. Cependant, la principale réparation que peut ordonner la NLRB consiste à exiger la reprise des négociations. La loi mexicaine applique les mêmes règles à une première convention qu'à une convention déjà en vigueur, mais la première convention ne peut contenir des modalités moins favorables pour les travailleurs que leurs contrats individuels.

Conciliation et médiation

Les lois canadiennes en matière de travail se sont toujours distinguées par un engagement à mettre à la disposition des parties des services de conciliation et de médiation offerts par le gouvernement. La conciliation est obligatoire comme condition préalable à la grève en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve et dans les entreprises de compétence fédérale. En Alberta, aucun débrayage ne peut avoir lieu à moins qu'un médiateur n'ait été officiellement nommé. Dans les autres provinces, un conciliateur ou un médiateur peut être nommé à la demande de l'une ou de l'autre partie ou encore à la discrétion du ministre ou d'une autre autorité compétente.

Au Canada, on retrouve plusieurs modèles de conciliation. Il y a des conciliateurs, des médiateurs spéciaux, des commissions du travail, des commissaires à la conciliation, des commissions spéciales, des chargés d'enquêtes et d'autres instances qui entreprennent des enquêtes, recueil-

¹⁰ Des modifications, qui ajoutent à la loi de l'Île-du-Prince-Édouard des dispositions touchant l'arbitrage relatif à une première convention, ont été sanctionnées le 19 mai 1994, mais elles ne sont pas encore en vigueur. Voir *Statutes of PEI*, 1994, c. 32. s. 10.

lent des renseignements et tiennent des audiences dans le cadre de la médiation ou de la conciliation. Ils rédigent normalement un rapport assorti de recommandations qui est habituellement accepté, rejeté ou soumis au vote. Ces étapes sont souvent suivies de périodes d'« attente » et d'autres options qui laissent à chaque partie le temps de reconsidérer sa position. L'ensemble du processus vise à éviter le conflit ultime, soit la grève ou le lock-out.

Aux États-Unis, un syndicat peut faire la grève dès l'échéance d'une convention collective, sans médiation ou conciliation obligatoires. La *National Labor Relations Act* limite généralement l'intervention du gouvernement à une médiation faisant suite à une demande des deux parties. Le service fédéral de médiation et de conciliation aux États-Unis ne peut s'ingérer dans un conflit qu'à la demande des parties et n'est assujéti à aucune exigence procédurale quant à la recherche des faits, à la rédaction d'un rapport ou de recommandations, etc. Seule une question d'urgence nationale réelle peut donner lieu à des mesures gouvernementales plus fermes. La *Railway Labor Act*, de son côté, exige la médiation avant tout débrayage dans les secteurs des chemins de fer et du transport aérien; elle permet une intervention encore plus déterminée du gouvernement dans ces industries, par le président même ou le Congrès.

Au Mexique, les parties peuvent en tout temps demander volontairement la conciliation par les autorités chargées des questions touchant le travail ou bien l'arbitrage par un tiers. La conciliation par la CCA compétente est obligatoire une fois que le syndicat avise l'employeur de son intention de faire la grève. En outre, une fois que cet avis est déposé auprès de la CCA, le syndicat a le choix de soumettre le différend à la commission pour un règlement ou bien de faire la grève.

(vi) Élargissement de la portée de la convention

Au Québec, les modalités d'une convention collective intervenue entre le principal syndicat et les principaux employeurs de secteurs industriels ou de catégories professionnelles spécifiques peuvent être dictées par décret à tous les employeurs et employés de ce secteur, qu'ils soient syndiqués ou non, qu'ils aient participé ou non à la négociation¹¹. C'est la seule province où cette mesure existe.

¹¹ En mai 1999, 27 décrets étaient en vigueur.

L'élargissement de la convention collective n'est pas permis aux États-Unis, mais les décrets-lois (*contratos-ley*) qui étendent les modalités négociées à tout un secteur ou à une région constituent une caractéristique importante du droit mexicain en matière de travail.

4) Application des conventions collectives

(i) Effet exécutoire des conventions

Une convention collective peut être appliquée légalement par l'une ou l'autre partie (le syndicat ou l'employeur). Ses modalités régissent les relations entre les parties à moins qu'il n'y ait renonciation ou modification par accord mutuel.

(ii) Procédures d'application

C'est principalement au moyen de l'arbitrage privé que les conventions collectives sont appliquées au Canada. Dans certains cas, les commissions des relations de travail ont compétence aux fins de l'application, mais il arrive que celle-ci s'effectue par voie de poursuite ou d'injonction devant les tribunaux.

Arbitrage

Les conventions collectives s'assortissent habituellement d'une procédure de grief destinée à résoudre les différends découlant de la mise en œuvre de la convention. Il s'agit de discussions en plusieurs étapes qui se déroulent entre les représentants du syndicat et de l'employeur; la vaste majorité des griefs sont réglés de la sorte entre les parties. Cependant, si les parties ne s'entendent pas sur le règlement du grief, les lois canadiennes les obligent généralement à recourir à un arbitrage exécutoire par une tierce partie neutre. L'employeur et le syndicat choisiront l'arbitre d'un commun accord, mais les codes ou lois applicables peuvent permettre au ministre du Travail, à la demande de l'un ou l'autre, de nommer un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

L'employé n'a généralement pas le pouvoir de soumettre à l'arbitrage, personnellement, une plainte relative à la convention collective : seul le

syndicat peut faire appliquer la convention, à moins que celle-ci n'accorde expressément à des employés le pouvoir de faire respecter directement les droits qui leur sont conférés.

Au besoin, les sentences arbitrales peuvent être appliquées en général au moyen de procédures judiciaires sommaires. La Cour suprême du Canada a statué que les tribunaux devraient respecter les décisions arbitrales et ne les écarter que s'il y a eu parti pris, fraude ou non-respect de l'équité procédurale, ou encore si la décision est manifestement déraisonnable.

Commissions des relations de travail

C'est parfois en déposant une plainte auprès de la commission que les syndicats ou les employeurs réagiront à un manquement présumé à la convention collective qui est aussi contraire à la loi régissant les relations de travail. La commission ne prendra pas de mesures à la suite d'une telle plainte à moins que le manquement en question n'ait d'abord été soumis à un arbitre. Le cas échéant, la décision de ce dernier résout généralement le différend. Les commissions provinciales et le conseil canadien ont mis au point leurs propres critères pour décider des circonstances où l'arbitrage s'impose. Ainsi, il n'y aura pas d'arbitrage lorsque le fond de la plainte touche le cœur même des valeurs relevant de la politique publique et qui sont enchâssées dans les lois sur les relations de travail (par exemple, lorsque des représailles ont été manifestement prises contre les employés qui appuyaient le syndicat nouvellement accrédité).

Dans une minorité d'administrations au Canada, la commission des relations de travail dispose d'un pouvoir plus général d'interpréter et d'appliquer les conventions collectives dans certaines circonstances, ces dernières variant d'un organisme à l'autre. Par exemple, en Saskatchewan, la commission doit entendre et trancher tout conflit dont elle est saisie et qui découle d'une entente intervenue entre un employeur et le syndicat représentant la majorité des employés d'une unité de négociation.

Tribunaux judiciaires

Du point de vue juridique, le non-respect d'une convention collective est contraire aux lois sur les relations de travail et peut faire l'objet de poursuites devant les tribunaux provinciaux à titre d'infraction. Cepen-

dant, ces poursuites peuvent seulement être intentées avec le consentement de l'organe compétent (c'est-à-dire la commission des relations de travail ou le ministre responsable du travail). Or, ce consentement est rarement accordé, sauf dans les cas où il y a manquement persistant et délibéré à la convention collective.

La Cour suprême du Canada a conclu que les tribunaux avaient le pouvoir de délivrer des injonctions en vue d'empêcher des manquements à la convention collective, mais pas lorsque des dispositions législatives interdisent l'intervention du tribunal à l'égard d'une convention. L'injonction ne sera généralement pas prononcée, toutefois, lorsqu'un redressement tout aussi efficace peut être ordonné par l'arbitre.

5) Nouveaux employeurs

Le droit canadien en matière de travail cherche à préserver un équilibre entre le droit de l'employeur de réorganiser ses activités, d'une part, et la nécessité de protéger les employés contre modifications soudaines apportées à leurs droits de négociation, d'autre part. Lorsqu'une entreprise est vendue ou cédée, les droits relatifs à la convention collective sont donc transférés avec le titre de propriété à la condition qu'il y ait poursuite des mêmes activités. Par suite de la vente ou du transfert d'une entreprise, en conséquence, le nouvel employeur doit respecter les modalités de la convention collective intervenue entre le syndicat et l'employeur précédent. Lorsqu'aucune convention n'était en vigueur au moment de la vente, l'employeur subséquent est tenu de négocier de bonne foi en vue de parvenir à une entente avec le syndicat qui représente les employés de l'employeur précédent. En règle générale, l'employeur subséquent est aussi lié par toutes les procédures engagées en matière de travail (notamment les requêtes en accréditation) qui liaient son prédécesseur.

Afin de déterminer s'il y a eu transfert d'une « entreprise », les commissions des relations de travail examinent d'autres facteurs que la forme juridique de la transaction. Chacune a élaboré sa propre jurisprudence et ses critères. Elle se posera habituellement deux questions : Est-ce essentiellement le même travail qui est effectué en rapport avec essentiellement les mêmes biens et services? L'objet du transfert constitue-t-il une

organisation fonctionnelle et pas simplement une série d'éléments d'actif ? On ne fait généralement pas entrer en ligne de compte l'embauche des employés de l'entreprise précédente par l'employeur subséquent, mais la commission peut prendre ce facteur en considération.

Les lois du Mexique exigent également que les modalités d'une convention collective soient transférées à l'entité qui poursuit les activités de l'employeur précédent. Aux États-Unis, l'employeur subséquent n'a que l'obligation de négocier avec le syndicat, et il doit le faire seulement s'il embauche la majorité des employés syndiqués de son prédécesseur. Sinon, il n'y a aucune obligation de négociation; la convention collective n'est pas transférée à l'employeur subséquent.

6) Obligations des syndicats envers les travailleurs qu'ils représentent

La plupart des lois canadiennes en matière de travail imposent au syndicat le devoir de juste représentation. Ainsi, celui-ci doit représenter équitablement tous les membres de l'unité de négociation et ne pas adopter de conduite arbitraire, discriminatoire ou fondée sur la mauvaise foi. Les lois de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard font exception, mais il existe en *common law*, dans ces provinces, un devoir de juste représentation qui peut être appliquée par les tribunaux. Si le syndicat refuse en toute iniquité de traiter un grief, l'employé peut déposer une plainte ou intenter une action en justice (selon la compétence dont il relève) contre le syndicat qui aurait omis de respecter son devoir de juste représentation.

Dans certaines administrations, le devoir de juste représentation s'étend au rôle que joue le syndicat dans la négociation ainsi qu'à l'application de la convention collective. Cependant, le syndicat jouit d'une grande latitude dans le cadre des négociations et peut signer des ententes qui sont plus avantageuses pour certains membres de l'unité de négociation que pour d'autres. À l'échelle fédérale, en Alberta, au Manitoba, à Terre-Neuve et en Saskatchewan, l'obligation ne touche que le rôle du syndicat dans l'application de la convention collective, c'est-à-dire l'audition et la résolution des plaintes des employés découlant du non-respect de la convention. Les autorités fédérales et les quatre provin-

ces en question semblent s'inquiéter du risque que la supervision des négociations d'une nouvelle convention par la commission des relations de travail ne laisse à celle-ci le pouvoir de « présumer » de l'équité ou de l'iniquité fondamentale des exigences du syndicat.

Une obligation de représentation équitable existe aussi en droit américain. Les syndicats y sont tenus de représenter tous les membres de l'unité de négociation sans faire preuve d'« arbitrarité », de mauvaise foi ou de discrimination. L'obligation s'étend à l'application, par le syndicat, des dispositions de la convention collective relatives aux droits des travailleurs ainsi qu'à la négociation de cette convention. Au Mexique, l'article 375 de la Loi fédérale sur le travail exige que les syndicats représentent leurs membres dans la défense de leurs droits individuels, à moins que le travailleur ne choisisse d'agir directement et sans l'aide du syndicat.

7) Révocation des droits de négociation

Les lois canadiennes permettent périodiquement aux employés de modifier leur représentation syndicale ou de révoquer les droits de négociation de leur syndicat si celui-ci ne reçoit plus l'appui de la majorité des membres de l'unité de négociation. Au nom de la stabilité dans les relations de travail, la plupart des administrations au Canada ont restreint les moments où cette dissolution peut avoir lieu. Habituellement, le syndicat dispose d'une période ferme d'un an pour négocier une première convention collective. Lorsqu'une convention est déjà en vigueur, le syndicat peut voir son accréditation révoquée seulement durant des périodes ouvertes spécifiques, soit dans les deux mois suivant l'expiration de la convention collective dans la plupart des cas. Les commissions des relations de travail prendront des mesures pour s'assurer que la décision des travailleurs de ne plus être représentés par un syndicat a été prise volontairement et sans l'intervention de l'employeur.

La *National Labor Relations Act* des États-Unis offre des moyens semblables pour révoquer l'accréditation d'un négociateur ou en nommer un nouveau. En droit mexicain, tout syndicat dûment enregistré peut en tout temps contester le droit d'un autre syndicat dans une conven-

tion collective par le dépôt d'une revendication de ce droit auprès de la CCA compétente. Si le syndicat titulaire ne prouve pas qu'il a l'appui de la majorité des travailleurs, il perdra son droit dans la convention et, par conséquent, le droit d'appliquer celle-ci et de négocier les changements qui y seront apportés.

C. PRINCIPE 3 – DROIT DE GRÈVE

1) *Fondements juridiques*

Comme nous l'avons vu ci-dessus (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C), le droit de grève n'est pas protégé par la Constitution canadienne, même s'il est nécessaire à la réalisation des objectifs d'une organisation du travail.

Aucun droit de grève n'existe en *common law* au Canada. En général, le droit canadien a suivi les décisions britanniques, et les grèves sont restées illégales, même jusqu'à la fin du XIX^e siècle, comme restriction illégale du commerce. Les protestations des travailleurs et l'évolution de l'opinion publique ont graduellement donné naissance à des lois légalisant les activités syndicales. À la suite de la grève mouvementée des typographes à Toronto en 1872, le gouvernement fédéral a adopté une *Loi modifiant le Code criminel* afin de décriminaliser les grèves et le piquetage pacifique.

À la fin des années 1800 et au début du XX^e siècle, les administrations canadiennes ont continué d'élaborer de nouvelles lois permettant de résoudre les conflits de travail de manière pacifique, notamment la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, adoptée en 1907 par le gouvernement fédéral. Ces textes législatifs ont modelé les premiers mécanismes gouvernementaux de conciliation et de médiation tout en créant une présomption générale de légitimité du droit de grève des travailleurs.

Face à diverses pressions, entre autres la production nécessaire en temps de guerre, les mobilisations continues des travailleurs revendiquant le droit de se syndicaliser et l'exemple de la *Wagner Act* des États-Unis, le Canada et les provinces ont édicté de nouvelles lois dans les années 40 en vue d'adopter la négociation collective comme politique nationale et de reconnaître le droit de grève en tant qu'élément essentiel de cette politique.

Les grèves sont désormais traitées comme des activités syndicales légales et sont donc protégées par les dispositions législatives provinciales et fédérales en matière de travail lorsqu'elles sont déclenchées conformément à certaines exigences procédurales. La discrimination visant les travailleurs qui exercent leur droit de grève constitue une pratique de travail déloyale.

Le droit canadien du travail cherche à équilibrer les droits des travailleurs par rapport aux objectifs d'efficacité des employeurs et à leur droit de gérer leur entreprise. Même si le droit fondamental de faire la grève pour obtenir le renouvellement d'une convention collective est généralement protégé pour les travailleurs du secteur privé en vertu des lois canadiennes, il est toutefois restreint par diverses dispositions conçues pour limiter les effets perturbateurs des arrêts de travail.

2) Mouvements de grève protégés

Le législateur canadien emploie une large définition du terme « grève », qui désigne habituellement la plupart des mesures concertées visant le refus de travailler, la cessation ou le ralentissement du travail, ou toute autre activité désignée à restreindre la production. Étant donné que les débrayages légaux se limitent à certains moments du cycle de négociation collective, il arrive que la commission de relations de travail (le Tribunal du travail, au Québec) soit appelée à déterminer si des gestes spécifiques constituent une grève déclenchée durant la période de validité de la convention collective et sont donc illégaux (voir « Réglementation du droit de grève », ci-dessous); c'est alors que surviennent généralement des désaccords quant au fait que ces gestes s'assimilent ou non à une grève. Toutefois, s'ils se déroulent aux moments permis par le législateur, les ralentissements de travail, les grèves du zèle et d'autres mesures semblables sont protégés à titre de mouvements de grève légaux (sauf au Québec).

La *National Labor Relations Act* des États-Unis n'inclut pas les grèves partielles ou intermittentes, ni les ralentissements du travail, dans les activités concertées qui sont protégées. Le droit du travail mexicain définit les mouvements de grève protégés comme étant le simple fait de

suspendre le travail, ce qui ne s'appliquerait pas au ralentissement du travail. Cependant, tant aux États-Unis qu'au Mexique, les travailleurs et les syndicats peuvent faire la grève à des fins autres que le règlement de conflits découlant de la convention collective, ce qui n'est pas le cas au Canada.

3) Réglementation du droit de grève

(i) Clauses d'interdiction de grève

Les parties ne peuvent négocier en vue de modifier l'interdiction légale de faire la grève pendant la période de validité de la convention collective, comme l'exigent toutes les lois fédérales et provinciales en matière de travail. Par conséquent, ni le débrayage ni le lock-out ne sont permis lorsque la convention collective est en vigueur. Les conflits survenus avant l'échéance de la convention sont assujettis aux procédures de règlement des différends dont ont convenu les parties. Les dispositions législatives sur les relations de travail permettent l'arbitrage indépendant obligatoire face à de tels conflits, ce qui est normalement considéré comme une solution de rechange à la suppression du droit de grève pendant la période où la convention collective est en vigueur. (Voir « Portée de la négociation et contenu de la convention », à la section 2B.3(iv) ci-dessus).

Bien que la majorité des conventions collectives aux États-Unis contiennent des clauses d'interdiction de grève, ces dispositions relèvent des négociations et ne sont pas obligatoires en droit. Certains syndicats et employeurs se réservent le droit de faire la grève ou de décréter le lock-out en cas de griefs non résolus durant la période de validité de la convention. En droit mexicain, les grèves faites pendant que la convention collective est en vigueur ne sont pas interdites, mais en pratique, les syndicats mexicains restreignent généralement les débrayages à la période où leurs conditions salariales sont renouvelées chaque année, ou encore à tous les deux ans, lors de la négociation des questions non salariales.

(ii) Conciliation obligatoire

Comme nous l'avons vu plus haut (voir « Conciliation, médiation et arbitrage en cas de différends relatifs à la négociation », à la section 2B.3(v), ci-dessus), la conciliation ou la médiation constitue une condition préalable obligatoire à la grève dans la majorité des administrations au Canada.

(iii) Grèves illégales

Une grève peut être légale ou non : elle l'est seulement aux fins de la signature d'une convention collective et uniquement lorsque les exigences procédurales énoncées dans les lois sont respectées. Les travailleurs n'ont pas le droit de faire la grève pour faire reconnaître leur syndicat. Les boycottages secondaires (voir « Piquetage et autres mesures de soutien », cidessous) sont généralement considérés comme illégaux par les commissions de travail et les tribunaux au Canada.

En droit canadien, le syndicat ne peut généralement pas déclencher, conseiller, soutenir ou encourager une grève illégale ni menacer de prendre l'une ou l'autre de ces mesures. Les commissions des relations de travail peuvent délivrer diverses ordonnances à l'encontre des syndicats et des employés qui participent à une grève illégale. Bon nombre de commissions au Canada sont investies du pouvoir de prononcer des ordonnances d'interdiction qui peuvent avoir le même effet qu'une injonction si elles sont enregistrées auprès de la cour supérieure appropriée.

L'employeur peut également prendre des mesures contre ses employés qui font la grève illégalement et en saisir les tribunaux de droit commun ou un arbitre. Les tribunaux de droit commun ont gardé le pouvoir de délivrer une injonction frappant les grèves illégales et les grévistes, afin d'ordonner que l'activité illégale prenne fin. Toutefois, les tribunaux n'octroieront pas de dommages-intérêts dans le cas d'une grève illégale, de sorte que l'employeur doit intenter l'action en ce sens devant un arbitre. Les poursuites pour dommages-intérêts peuvent se fonder sur la clause d'interdiction de grève de la convention collective.

Les syndicats peuvent être tenus également responsables des dommages causés par le non-respect de la convention collective ou de la loi sur les relations de travail. Les travailleurs ne cessent pas d'être des employés en participant à une grève illégale. Néanmoins, ils peuvent être

soumis à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, conformément à la convention collective.

La politique canadienne est différente du droit américain et mexicain : aux États-Unis, les travailleurs peuvent faire la grève pour obtenir la reconnaissance syndicale, mais le syndicat doit présenter une requête en accréditation par voie électorale dans un délai de 30 jours. Au Mexique, la reconnaissance du syndicat ne prend pas la même importance. Les travailleurs ont le droit de former un syndicat et de faire la grève en vue d'obtenir une convention collective. Tant que la formation du syndicat et la grève répondent aux exigences légales, il n'y a aucune nécessité de « reconnaître » le soutien majoritaire dans le sens américain ou canadien.

(iv) Services essentiels

Certaines administrations au Canada exigent un avis de grève préalable et le maintien des services essentiels lorsqu'un arrêt de travail touche l'intérêt public. Les exceptions au droit de faire la grève fondées sur les services essentiels se limitent au travail dont l'interruption pose un danger pour la sécurité et la santé de la population. Par exemple, dans les entreprises fédérales, les grévistes doivent continuer de travailler dans la mesure nécessaire afin de « prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. »

Le législateur mexicain exige un préavis plus long en cas de débrayage dans les secteurs publics et demande à ce que les travailleurs du domaine des transports et des soins de santé effectuent certaines tâches avant de se joindre à une grève. Aux États-Unis, on ne retrouve pas la notion de « services essentiels » ou de l'entretien d'équipement durant la grève, sauf qu'un préavis de 10 jours doit être donné en cas de grève dans un établissement de santé. Les syndicats et les entreprises aux États-Unis peuvent négocier l'entretien de l'équipement ou d'autres mesures de sauvegarde durant la grève, mais ils n'ont pas l'obligation de le faire.

(v) Décret de retour au travail

À l'occasion, les gouvernements au Canada ont pris des décrets imposant le retour au travail dans le but d'interrompre des débrayages par ailleurs

légaux, généralement dans des entreprises qui revêtent une importance économique. Par exemple, le gouvernement fédéral a pris cette mesure 30 fois entre 1950 et 1999 en vue de mettre fin à des arrêts de travail dans différents domaines, notamment les chemins de fer, le service postal, les activités portuaires, l'expédition et le traitement des céréales¹². Les décrets de retour au travail menacent les grévistes d'amendes importantes et exigent souvent l'arbitrage obligatoire des différends qui demeurent, relativement à la négociation collective.

(vi) Votes de grève

Toutes les lois canadiennes sur les relations de travail exigent la tenue d'un vote secret sur la grève (auquel participent d'habitude tous les travailleurs de l'unité de négociation qui sont représentés, syndiqués ou non) avant qu'une grève puisse avoir lieu. Dans certains cas, la majorité des membres de l'unité de négociation doivent voter en faveur de la grève, mais la plupart du temps, la majorité des personnes votantes suffit.

Dans la plupart des administrations au Canada, la commission des relations de travail ou le ministre du Travail ont le pouvoir d'obliger que la dernière offre de l'employeur soit soumise au vote des syndiqués avant le début de la grève ou, dans certains cas, après. Un employeur en Alberta, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et en Ontario peut demander à l'autorité compétente la permission de tenir un scrutin sur sa dernière offre.

Il arrive parfois que le syndicat ait la possibilité de procéder à ces scrutins au moyen de ses propres procédures internes, mais ils peuvent être contestés par les membres syndiqués lorsque le scrutin n'est pas secret ou que d'autres exigences, notamment en ce qui concerne l'éligibilité, ne sont pas respectées. Dans d'autres cas, la commission du travail supervise le processus de scrutin.

L'obligation de tenir un vote de grève ou de soumettre une dernière offre de l'employeur au vote, telle qu'elle existe au Canada, n'existe pas aux États-Unis. En effet, aucune loi américaine n'exige la tenue d'un

¹² Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada.

vote des travailleurs, que ce soit sur le déclenchement de la grève ou la dernière offre de l'employeur, avant qu'un débrayage puisse commencer ou même après le début de la grève. D'un point de vue démocratique, cependant, la plupart des statuts et règlements des syndicats aux États-Unis exigent la tenue d'un scrutin, et même une majorité des deux tiers, avant le déclenchement d'une grève. Le gouvernement ne joue aucun rôle de supervision. Au Mexique, une fois que la grève a commencé, les employeurs, les travailleurs ou des tiers intéressés peuvent demander que la CCA certifie l'existence légale de la grève. L'organisme doit donc déterminer entre autres si une majorité de travailleurs appuient la grève, de sorte qu'un vote de grève des travailleurs (appelé un *recuento*) est parfois organisé. Si la grève ne reçoit pas le soutien majoritaire, elle sera déclarée inexistante, et le travail doit reprendre.

4) Piquetage et autres mesures de soutien

(i) Piquetage

La Cour suprême du Canada a statué que le piquetage pacifique visant à communiquer des informations était légal¹³ et qu'il est protégé par la Constitution en tant qu'exercice de la liberté d'expression¹⁴. Dans la plupart des endroits au Canada, le piquetage n'est pas directement réglementé par la loi ou le code sur les relations de travail, mais il peut donner lieu à des poursuites civiles pour intrusion, méfait (qui désigne en général une perturbation importante et déraisonnable de l'intérêt de l'occupant de jouir de son terrain) ou ingérence injustifiée dans les relations économiques. De telles poursuites sont intentées devant les tribunaux judiciaires et non pas devant la commission des relations de travail, et le poursuivant cherchera habituellement à obtenir une injonction qui restreint le piquetage et qui s'assortit d'une indemnisation pour les pertes économiques subies à cause du piquetage. Les demandes d'indemnisation sont rarement maintenues une fois que l'in-

¹³ *Williams c. Aristocratic Restaurants (1947) Ltd.*, [1951] 3 D.L.R. 769 (C.S.C.).

¹⁴ *RWDSU Local 580 c. Dolphin Delivery Ltd.* [1986] 2 R.C.S. 573.

jonction a été délivrée. Bon nombre d'observateurs ont fait valoir que, dans de tels cas, les tribunaux ont souvent omis de respecter l'esprit comme la lettre de la décision de la Cour suprême qui déclarait légal le piquetage pacifique à des fins d'information.

En plus de réglementer le piquetage chez un employeur dont les employés sont en grève, les tribunaux ont généralement soutenu que le piquetage secondaire, à l'endroit d'une tierce partie neutre dans un conflit de travail, n'était pas légal. Il est expressément interdit par les lois sur les relations de travail de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique. En Ontario, la commission peut prononcer une ordonnance d'interdiction à l'égard du piquetage secondaire lorsqu'elle estime qu'il cause ou vise à causer une grève ou un lock-out contraires à la loi. En Colombie-Britannique, la commission possède le pouvoir exclusif de réglementer le piquetage primaire et secondaire, sauf dans les cas où il y a un danger immédiat de lésions corporelles graves, d'obstruction réelle ou de dommages matériels.

Dans certaines administrations au Canada, l'interdiction du piquetage secondaire vise non seulement le piquetage en soi, mais aussi la distribution de dépliants et de documents aux travailleurs ou aux clients des établissements secondaires. Dans d'autres cas, la distribution de feuillets dans les locaux d'un employeur secondaire en vue de persuader les clients de ne pas acheter les produits de l'employeur primaire peut être permise dans la mesure où elle n'empêche pas les employés du deuxième employeur de travailler ou ne nuit pas aux autres relations contractuelles de l'employeur secondaire. La jurisprudence n'a pas clairement défini la limite entre le piquetage secondaire prohibé et l'exercice de la liberté d'expression protégé par la Charte. Cependant, au moins une cour provinciale a déclaré que certaines formes d'expression, notamment les communiqués de presse, les lettres à des tiers touchés, la publicité à la télévision ou dans les journaux, les feuillets distribués lors des manifestations ou placés sur les automobiles dans des terrains de stationnement ne sont pas interdits à titre de piquetage secondaire¹⁵.

¹⁵ United Food and Commercial Workers, Local 1518 c. K. Mart Canada Ltd. (1995), 96 C.L.L.C. 210-007 [C.S.C.-B.].

Les lois américaines relatives au piquetage sont généralement semblables à celles du Canada. Cette question n'est pas traitée de la même façon au Mexique, cependant, où les entreprises sont tenues de fermer complètement leurs installations durant une grève légale, sauf pour l'entretien nécessaire de l'équipement ou la conservation de matières premières, qui sont la responsabilité du syndicat.

(ii) Boycottages secondaires

Les lois canadiennes en matière de travail n'interdisent pas (comme aux États-Unis) ni ne permettent (comme au Mexique) expressément le boycottage secondaire d'un fournisseur ou du client d'une entreprise dont les travailleurs ont déclenché une grève primaire. Cependant, puisque seule la grève par un syndicat accrédité cherchant à obtenir une nouvelle convention est légale, les boycottages secondaires sont généralement considérés comme illégaux par les tribunaux et les commissions de travail du Canada.

5) Limites relatives au remplacement des grévistes

Le remplacement des grévistes fait l'objet au Canada de débats aussi passionnés qu'aux États-Unis, mais le cœur des discussions est différent : aucune administration canadienne ne permet le remplacement permanent des grévistes, comme c'est le cas aux États-Unis. Dans certaines provinces et au niveau fédéral, soit que le remplacement permanent est visé par une interdiction légale spécifique, soit que le droit du gréviste de reprendre son poste à la fin de la grève est garanti, lorsque ce poste existe toujours. Dans d'autres administrations, et toujours au niveau fédéral, les commissions ont conclu que le remplacement permanent constituait une forme de représailles contre des travailleurs qui avaient exercé un droit légal et s'assimilait dès lors à une pratique de travail déloyale. De plus, le recours à des remplaçants en vue de détruire la représentativité du syndicat est en général aussi considéré comme une pratique déloyale et donc expressément interdite dans les entreprises de compétence fédérale.

En 1977, le Québec est devenu la première instance canadienne à adopter des dispositions « anti-briseurs de grève », qui interdisent même

le remplacement temporaire des travailleurs en grève. Cette interdiction ne vise pas seulement l'embauche d'employés, mais aussi le recours à des employés de l'unité de négociation en grève qui sont prêts à traverser les lignes de piquetage pour retourner au travail de même que des employés, des cadres ou des superviseurs provenant d'autres établissements de l'employeur. Seuls les cadres et superviseurs faisant déjà partie, avant le début des négociations, des effectifs du ou des établissements où se trouvent des salariés de l'unité de négociation en grève peuvent exécuter les fonctions des grévistes.

Le Québec s'est doté de mesures institutionnelles spécialisées pour faire face aux grèves. Ainsi, le ministre du Travail peut nommer un enquêteur qui vérifie si l'employeur se conforme aux interdictions concernant le remplacement des travailleurs. L'enquêteur spécial jouit d'immenses pouvoirs d'enquête, y compris la capacité d'inspecter les lieux de travail en compagnie de représentants du syndicat et de la direction. À la fin de la grève, l'omission de rappeler un employé au travail peut être soumise à un arbitrage obligatoire.

La Colombie-Britannique restreint aussi considérablement le recours à des remplaçants durant le débrayage. Sa politique est différente de celle du Québec uniquement dans la mesure où il est permis à des membres de l'unité de négociation de traverser les lignes de piquetage pour se rendre au travail. À l'instar du Québec, la Colombie-Britannique interdit toutefois à l'employeur d'engager des travailleurs temporaires.

L'Ontario disposait de règles contre les briseurs de grève entre 1993 et 1995, mais elles ont été abolies après l'arrivée au pouvoir d'un nouveau gouvernement provincial, qui est revenu aux anciennes dispositions permettant l'embauche d'employés (temporaires) de même que le recours à d'autres cadres et superviseurs de l'entreprise pour effectuer le travail des grévistes.

Encadré 2.3

Un groupe de travail fédéral se penche sur le remplacement des grévistes au Canada

Le groupe de travail spécial établi en 1996 par le gouvernement fédéral afin d'examiner le *Code canadien du travail* a consacré une bonne partie

de ses travaux à la question du remplacement des grévistes. Il a recommandé qu'il ne devrait y avoir aucune interdiction générale quant à l'embauche de remplaçants temporaires; toutefois, dans les cas où l'utilisation de ces travailleurs dans un différend vise à miner la capacité de représentation du syndicat plutôt qu'à réaliser des objectifs de négociation légitimes, elle devrait être déclarée pratique déloyale, et la commission devrait être investie d'un pouvoir de redressement spécifique interdisant le recours à ces travailleurs dans le cadre du litige. Un rapport minoritaire a fait valoir que l'affectation de remplaçants nuisait de façon intrinsèque au syndicat et devait être tout simplement interdit. Le rapport majoritaire a jeté les bases des modifications apportées récemment au *Code canadien du travail*¹⁶. On y confirme le droit des employés en grève ou en lock-out de recouvrer leur poste avant les travailleurs qui les ont remplacés.

Le droit mexicain exige qu'une entreprise cesse ses activités durant une grève, sauf dans la mesure nécessaire pour maintenir l'équipement en bon état et préserver les matières premières, tâches exécutées par les grévistes, qui sont responsables des installations de l'entreprise durant le débrayage. Par contre, le droit du travail aux États-Unis permet le remplacement permanent des employés en grève, sauf lorsque le débrayage sert à contester des pratiques de travail déloyales de l'employeur.

D. PROTECTION CONTRE L'INTERVENTION

1) Pratiques de travail déloyales de l'employeur

C'est en définissant et en interdisant des pratiques déloyales que les diverses lois fédérales et provinciales sur les relations de travail protègent le droit des employés du secteur privé au Canada de s'associer, de former le syndicat de leur choix, de négocier collectivement et de faire la grève. Bien que le libellé varie d'un endroit à l'autre, chacune des lois comporte les interdictions générales suivantes :

¹⁶ Projet de loi C-19, *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, la *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, première session, trente-sixième législature, 1997-1998 [édicte le 18 juin 1998].

- (1) Intimidation, coercition, menaces, promesses ou toute autre forme d'intervention dans l'exercice des droits des travailleurs.

Certaines mesures prises par l'employeur ont été jugées contraires à ces interdictions : rembourser les frais juridiques des employés qui veulent obtenir la révocation de l'accréditation du syndicat; questionner les employés quant à leurs intentions de vote dans le cadre d'un vote d'accréditation; faire surveiller les activités syndicales par des espions; empêcher les employés de distribuer des documents favorables au syndicat et de solliciter l'appui de leurs collègues envers le syndicat dans les établissements de l'employeur durant les heures non travaillées et à l'extérieur des zones de travail; tenter d'influer sur le choix des délégués syndicaux ou de déterminer ce choix.

Toutes les administrations canadiennes interdisent les mesures de coercition et d'intimidation de la part de l'employeur dans les communications relatives à l'organisation ou aux activités du syndicat. Les commissions des relations de travail ont appliqué cette interdiction assez sévèrement. Les déclarations ou les commentaires factuels sur la capacité de l'employeur de demeurer concurrentiel ou la sécurité d'emploi ne constituent pas en soi des communications illégales, mais les commissions ont eu tendance à faire preuve de méfiance lorsque l'employeur s'exprime spécialement sur la sécurité d'emploi dans le cadre d'une campagne d'accréditation. Dans une affaire importante, la commission ontarienne a exprimé ainsi ses inquiétudes : « L'opinion qui établit un lien entre l'adhésion au syndicat et la sécurité d'emploi cesse d'être de nature personnelle et peut s'assimiler à une mesure d'intimidation ou de coercition si la personne qui l'exprime est considérée investie de connaissances spéciales ou occupe un poste privilégié; elle ne constitue alors non plus une simple opinion mais bien un fait probable ¹⁷. »

¹⁷ Somerville Belkin Industries Ltd., [1981] 1 Can. L.R.B.R. 100, p. 109.

Encadré 2.4**Équilibre entre la liberté d'association des employés et la liberté d'expression de l'employeur: décision de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique**

En octobre 1996, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique rendait une décision importante clarifiant la portée des communications acceptables par les employeurs à l'intention des employés durant des campagnes de recrutement syndical¹⁸. La décision touchait deux affaires, une qui portait sur la formation d'un syndicat dans une entreprise de transport par autobus, et l'autre, chez un concessionnaire automobile. La commission s'est penchée sur ces deux décisions parce que les conclusions initiales dans les deux cas s'appuyaient sur des interprétations différentes des modifications qui venaient alors tout juste d'être apportées au code des relations de travail de la province.

Dans la première affaire, un superviseur avait fait toute une série de déclarations aux travailleurs; par exemple, selon lui, la tentative de syndicalisation n'avait aucun sens, parce que l'employeur pouvait facilement fermer ses installations puis déménager et que le propriétaire ne laisserait jamais les employés se syndiquer. Le propriétaire lui-même avait remis un bulletin à tous les employés qui comportait ce qui suit : « Ma sécurité d'emploi est-elle garantie par mon adhésion au syndicat? Non. Nul ne peut vous garantir la sécurité d'emploi, car elle dépend uniquement de votre rendement au travail et du succès de l'entreprise. »

Dans l'affaire du concessionnaire automobile, l'employeur avait convoqué diverses réunions obligatoires des employés, ce qu'on appelle des « réunions à auditoire contraint ». Le propriétaire avait alors fait certaines déclarations qui soulignaient directement ou indirectement la dépendance économique de ses employés et avait laissé entendre subtilement que l'adhésion au syndicat constituerait un acte déloyal envers lui. Plus particulièrement, il a raconté qu'il est devenu riche étant jeune et qu'il aurait pu prendre sa retraite, mais qu'il avait plutôt choisi d'établir la concession automobile; durant la première année et demie, la concession avait perdu beaucoup d'argent, mais il n'avait jamais eu un chèque retourné par la banque; maintenant qu'il faisait un peu d'argent, certains employés pouvaient lui tenir rigueur de son style de vie opulent. Il a passé

¹⁸ Re Cardinal Transportation B.C. Inc. (1996), 34 C.L.R.B.R. (2d) 1.

en revue les modalités de la convention collective d'un concessionnaire concurrent, puis a demandé à tous ses employés de se prononcer sur cette convention en précisant qu'ils devaient voter en toute conscience. Lors d'une de ces réunions, un consultant en relations de travail embauché par l'employeur s'est aussi exprimé : il a déclaré que l'employeur souhaitait préserver sa relation avec ses employés et s'assurer qu'aucun mur ne s'érigerait entre la direction et le personnel. Durant la campagne de recrutement, un cadre avait aussi mentionné à un employé qu'il n'y aurait aucune différence de salaire après la syndicalisation et que les cotisations syndicales absorberaient toute majoration salariale éventuelle.

La Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a statué que la liberté d'expression de l'employeur, y compris toute expression protégée effectivement par le code des relations de travail, était limitée par l'interdiction de toute forme de coercition énoncée dans les articles du Code sur les pratiques de travail déloyales. La commission a examiné la nature de la coercition de l'employeur dans le cadre d'une campagne de recrutement syndical. Elle s'est attachée à sa propre expérience, aux règles de droit dans d'autres provinces canadiennes, aux antécédents législatifs des dispositions en vigueur en Colombie-Britannique et à certains éléments de preuve concernant les votes relatifs à l'accréditation syndicale aux États-Unis. Voici ce qu'elle a précisé quant à son approche générale visant à atteindre un équilibre entre la liberté d'association des employés et la liberté d'expression de l'employeur :

« La reconnaissance de la dépendance économique et de la vulnérabilité des employés face à leur employeur sous-tend la politique publique qui consiste à protéger les employés durant les premières étapes du processus de négociation collective... »

Les réunions à auditoire contraint feront encore l'objet d'un examen minutieux. En effet, des déclarations qui seraient par ailleurs permises peuvent, dans de telles réunions, être frappées d'interdiction, et c'est particulièrement vrai lorsque sont mentionnées la dépendance économique des employés et les exigences d'adhésion au syndicat.

Selon la politique appliquée depuis longtemps par notre commission et d'autres commissions au Canada, l'employeur n'a pas le droit de se lancer dans une campagne « électorale » contre le syndicat en vue d'empêcher l'accréditation. C'est au tout début du processus de syndicalisation, lorsque les employés tentent d'exercer en faveur de la négociation collective le choix qui leur est donné légalement, que les employeurs résistent le plus vivement au syndicat. Or, le législateur a choisi de restreindre

dre la liberté d'expression de l'employeur à cette étape-là et d'accorder préséance à la liberté d'association des employés. L'expression vigoureuse, par l'employeur, de son point de vue antisyndical peut raisonnablement être perçue par la plupart des employés comme étant une opinion qu'il est plus sûr de respecter. L'expérience américaine semble attester ce fait¹⁹.

Dans le cas de l'entreprise de transport par autobus, la commission a conclu que les déclarations du superviseur constituaient une pratique déloyale et, en conséquence, que c'était le cas également des mentions de la sécurité d'emploi dans le bulletin publié par le propriétaire.

Dans l'affaire du concessionnaire automobile, la commission a déclaré que les affirmations du consultant en relations de travail et du cadre s'assimilaient également à des pratiques déloyales. La commission a par ailleurs conclu que, dans le contexte de ces mentions et des réunions à auditoire contraint, les déclarations du propriétaire justifiaient de conclure à l'existence de pratiques déloyales.

Le législateur canadien encadre la conduite de l'employeur durant les campagnes de recrutement syndical d'une manière beaucoup plus étroite que les lois américaines visant la plupart des employeurs du secteur privé. En vertu des dispositions relatives à la liberté d'expression de l'employeur contenues dans les modifications Taft-Hartley apportées à la *National Labor Relations Act*, les employeurs ont acquis aux États-Unis le droit de faire campagne agressivement contre la syndicalisation. Dans une affaire américaine, par exemple, un employeur avait garanti que son entreprise ferait faillite dans l'année si le syndicat prenait forme; selon lui, le cancer de la syndicalisation dévorerait l'entreprise, provoquant son effondrement. D'après ses dires, il s'agissait non seulement d'une certitude rationnelle, mais aussi financière. Ces affirmations ont été jugées illégales par la *National Labor Relations Board*, mais la décision a ensuite été infirmée par la Cour d'appel des États-Unis, qui a statué que la déclaration était conforme à une « théorie économique respectable²⁰ ». Par contre, en vertu de la *Railway Labor Act*, qui vise les industries des chemins de fer et des lignes aériennes, le National Mediation Board contraint les employeurs à jouer un rôle plus limité que les syndicats dans le cadre des campagnes de recrutement et régleme plus sévèrement la conduite de l'employeur et ses déclarations durant la syndicalisation. (Voir l'annexe 4A.)

¹⁹ *Ibid.*, p. 43 et 57.

²⁰ Voir *NLRB c. Village IX Inc.*, 723 F.2d 1360 (7^e circuit 1983), p. 1367.

- (2) Toute forme de discrimination ou de représailles contre les travailleurs qui exercent leur droit d'organisation ou qui se servent des moyens légaux à leur disposition pour faire respecter ce droit.

Les commissions canadiennes des relations de travail interdisent généralement à l'employeur d'agir, même en partie, en fonction de motifs antisyndicaux, même si des raisons commerciales valides peuvent justifier ses gestes. Par exemple, l'employeur ne peut imposer des sanctions disciplinaires aux délégués syndicaux qui critiquent l'employeur durant un conflit de travail (des déclarations malveillantes ou délibérément fausses ne sont toutefois pas protégées), ni réinstaller, transférer ou dans certains cas fermer ses établissements, en totalité ou en partie, pour des motifs qui incluent le souhait d'éviter la syndicalisation, de modifier les conditions d'emploi ou encore de menacer ou de pénaliser des employés pour leurs activités syndicales.

Selon la *National Labor Relations Act* des États-Unis, pour qu'elles soient considérées discriminatoires, les motivations antisyndicales d'un employeur doivent être un facteur important ou déterminant sous-tendant son geste.

- (3) Toute forme de soutien ou de domination par l'employeur à l'égard d'un syndicat.

Le droit du travail au Canada cherche à garantir l'indépendance des syndicats. Il s'agit donc d'une pratique déloyale pour l'employeur d'appuyer un syndicat financièrement, d'en favoriser un aux dépens d'un autre ou d'exercer un contrôle sur les activités internes du syndicat. Les organisations qui reçoivent un appui ou une approbation manifestes ou tacites de l'employeur ne peuvent être accréditées (voir « Acquisition des droits de négociation », à la section 2B.2 ci-dessus). Elles ne peuvent non plus devenir signataires d'une convention collective.

- (4) Modification des conditions de travail durant la période suivant la requête en accréditation ou la signification d'un avis de négociation à l'employeur.

Partout au Canada, les lois sur les relations de travail offrent une protection supplémentaire visant ces deux moments critiques par l'imposition d'un « blocage légal » temporaire des modalités de travail. Ce maintien des conditions ne signifie pas qu'elles doivent toutes rester inchangées, mais plutôt que l'employeur doit continuer d'exercer ses activités comme avant, c'est-à-dire sans toucher aux modalités qui n'auraient pas été susceptibles d'être modifiées dans le cours normal des affaires. Ce blocage vise principalement à garantir une stabilité durant la période critique où le syndicat cherche à obtenir l'accréditation ou à négocier une convention collective, nouvelle ou non. Dans le cas d'une demande d'accréditation, le blocage s'applique jusqu'à ce que le syndicat soit accrédité comme agent négociateur exclusif ou jusqu'au rejet de la demande. Dans le cas d'une négociation collective, le blocage dure en général jusqu'à ce que les parties parviennent à une entente ou décident de déclencher un débrayage légal ou d'imposer un lock-out par suite de négociations de bonne foi. Finalement, l'obligation de négocier comprend les interdictions implicites relatives à certains gestes de l'employeur qui nuisent à la capacité du syndicat de représenter les membres de l'unité de négociation. Voir « Obligation de négocier », à la section 2B.3(i) ci-dessus.

2) Pratiques de travail déloyales des syndicats

Les syndicats, tout comme les employeurs, ne peuvent recourir à l'intimidation ou à la coercition pour influencer sur la décision d'un employé de devenir membre ou non du syndicat, d'adhérer à un autre syndicat ou d'exercer d'autres droits liés à la liberté d'association. Bien que toutes les administrations canadiennes permettent l'ajout de clauses dans les conventions collectives exigeant que l'adhésion au syndicat soit une condition d'emploi (voir « Adhésion au syndicat et cotisations », ci-dessus), les lois et les codes régissant les relations de travail interdisent en général l'utilisation inéquitable de ces dispositions en énonçant qu'un employé qui est expulsé d'un syndicat ne peut être congédié dans certaines circonstances. Même si le libellé de chaque loi varie, on peut dire qu'un employé ne peut être congédié, malgré qu'il ait été expulsé d'un syndicat signataire d'une convention d'atelier, lorsque son expulsion est liée soit

1) à la participation aux activités d'un autre syndicat; 2) à un refus de verser des cotisations déraisonnables 3) à sa participation à une procédure en droit du travail; 4) à l'exercice d'autres droits accordés aux employés en vertu de la loi sur les relations de travail. Cette protection ne s'applique toutefois pas en général aux employés qui sont expulsés pour avoir brisé une grève en retournant au travail malgré les objections de leurs collègues et du syndicat. Les dispositions sur les relations de travail exigent habituellement qu'une décision disciplinaire d'expulsion ne soit pas fondée sur des motifs discriminatoires.

3) Protection des droits civils

Sans droits civils et politiques, il est impossible pour des travailleurs d'exercer normalement leurs droits syndicaux. La *Charte canadienne des droits et libertés* offre certaines garanties fondamentales aux Canadiens. À l'instar d'autres résidents canadiens, les syndicats et les syndiqués jouissent donc d'une protection constitutionnelle de leur liberté d'assemblée, pourvu que l'exercice de cette liberté ne pose pas de danger important de préjudice grave aux biens matériels ou à la sécurité physique des personnes. Les syndiqués ont le droit de se déplacer à l'intérieur du pays aussi bien qu'à l'extérieur, comme tous les autres résidents, et ils ont le droit d'assister aux réunions nationales de même qu'internationales des syndicats en profitant pleinement de leur liberté et de leur indépendance. De même, les syndicats et les employés ont le droit constitutionnel d'exprimer leur point de vue publiquement et de recevoir ainsi que de donner des informations au moyen de n'importe quel média, tout comme les autres résidents canadiens.

Les syndicats et les employés qui exercent des activités syndicales possèdent aussi en général un droit constitutionnel d'être à l'abri des saisies, fouilles et perquisitions sans mandat délivré par un tribunal à la suite d'une procédure ayant permis de déterminer l'existence de motifs raisonnables et probables de croire que des preuves d'agissements criminels se trouvent à l'endroit perquisitionné. En outre, les syndiqués sont protégés par la Constitution contre toute arrestation ou détention arbitraire sans mandat et sans mise en accusation. Les syndicats et leurs membres bénéficient de la protection qu'offrent les lois pénales interdi-

sant les voies de fait et les dommages matériels, ainsi que de la même protection policière contre ces préjudices que d'autres résidents canadiens.

3. APPLICATION PAR LE GOUVERNEMENT

A. STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS CANADIENNES DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les lois canadiennes sur les relations de travail établissent un tribunal des relations de travail, qu'on appelle généralement « conseil » ou « commission » des relations de travail (au Québec, il s'agit des commissaires du travail et des agents d'accréditation œuvrant au sein du Bureau du commissaire général du travail), chargé d'interpréter et d'appliquer la loi (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C ci-dessus, où l'on donne une liste des tribunaux pertinents). Certaines provinces ont mis sur pied des commissions séparées pour le secteur privé et les employés du secteur public, mais la plupart optent plutôt pour une seule commission qui est saisie autant des conflits privés que publics, ce qui permet de réduire au maximum les frais administratifs.

L'application s'effectue généralement à la suite d'une plainte. Face à un manquement présumé à une loi sur les relations de travail, une partie peut déposer une plainte à la commission. La plupart des commissions sont dotées d'agents des relations de travail ou d'enquêteurs qui font enquête et tentent de régler les affaires avant l'audition du plaignant. Si ces efforts ne portent pas leurs fruits, la commission convoque une série d'audiences et rend une décision finale, et cette décision n'est généralement pas susceptible d'appel devant les tribunaux judiciaires. La plupart des commissions vont reconsidérer leurs décisions seulement dans des cas inusités. Leurs ordonnances peuvent être exécutées au moyen de pouvoirs policiers dès qu'elles sont déposées auprès de la cour supérieure compétente. Des biens peuvent être saisis à cette fin, et le refus de se conformer à une ordonnance judiciaire peut être sanctionné au moyen de poursuites pour outrage au tribunal, infraction dont l'auteur est passible d'une amende ou même d'une peine d'emprisonnement.

Les lois sur les relations de travail peuvent aussi être appliquées au moyen de poursuites et de sanctions pénales, bien que de telles procédures soient généralement réservées aux cas apparemment flagrants et délibérés; elles nécessitent en général le consentement préalable de la commission des relations de travail ou du ministre du Travail. Les commissions n'intentent pas de poursuites : les accusations doivent être portées par les intéressés ou, à l'occasion, par le ministre ou l'inspecteur qu'il a nommé.

Les procédures de la National Labor Relations Board sont plus complexes que celles des tribunaux canadiens des relations de travail : elles peuvent par exemple comporter plusieurs étapes, notamment le dépôt d'une plainte suivi d'une enquête, la mise en accusation ou le rejet de la plainte, une audience devant un juge en droit administratif, un appel devant la National Labor Relations Board et des procédures judiciaires visant l'exécution ou la contestation de l'ordonnance de la NLRB. Comme au Canada, les commissions mexicaines de conciliation et d'arbitrage sont structurées de manière à traiter les dossiers dans une seule procédure administrative. Les ordonnances des CCA au Mexique constituent des ordonnances judiciaires qui sont immédiatement exécutoires sans autres formalités.

B. DESCRIPTION DE CERTAINES COMMISSIONS DES RELATIONS DE TRAVAIL AU CANADA

1) Commission des relations de travail de l'Alberta

La commission albertaine est un organisme indépendant et tripartite chargé d'appliquer trois lois sur les relations de travail, y compris le code des relations de travail de la province. Elle tranche les différends à la lumière des dispositions du code et traite les demandes d'accréditation, supervise les votes de représentation et détermine les unités de négociation appropriées aux fins de l'accréditation. Une ordonnance de la commission peut être déposée auprès des tribunaux albertains et devient alors assimilée à une ordonnance judiciaire.

La commission comprend un président, quatre vice-présidents et 25 membres à temps partiel. Les commissaires sont nommés par le gou-

vernement albertain en raison de leur expérience et de leurs connaissances dans le domaine des relations de travail, compte tenu d'une représentation égale des milieux syndicaux et patronaux. Elle possède un effectif de 26 personnes, incluant le président et les vice-présidents; il s'agit notamment d'agents des relations de travail qui font enquête et aident les parties à régler volontairement les conflits soumis à la commission. De plus, elle retient les services de 25 scrutateurs à l'échelle de la province qui reçoivent l'assistance de plusieurs secrétaires de bureau de scrutin en vue de la tenue rapide de votes en réponse aux demandes d'accréditation.

En plus de rendre des décisions, la commission albertaine produit certaines publications dans le cadre de son mandat légal qui consiste à éduquer les milieux du travail et la population sur leurs droits et obligations respectifs. Il s'agit notamment de bulletins d'information qui soulignent les politiques et procédures de la commission et d'un guide relatif au code des relations de travail. La commission possède aussi son site Web, où figurent les profils des commissaires et du personnel, ses règles, ses bulletins d'information, ses décisions récentes et d'autres publications.

2) Commission du travail du Manitoba

La Commission du travail du Manitoba est un organisme quasi judiciaire indépendant et autonome qui s'occupe des demandes déposées en vertu de la *Loi sur les relations de travail* et d'autres textes législatifs. Elle tient des audiences à l'échelle de la province et se déplace souvent dans les régions rurales à cette fin. Une ordonnance de la commission peut être déposée auprès des tribunaux manitobains et appliquée directement en qualité d'ordonnance judiciaire. La commission fournit également des informations aux milieux syndicaux et patronaux afin de leur apporter une aide dans le processus de négociation collective et dans le cadre des demandes qui lui sont adressées.

Elle est constituée d'un président à temps plein, de trois vice-présidents à temps partiel et de 24 commissaires. Les parties patronales et syndicales sont représentées de manière égale. La commission dispose d'un effectif qui assure des services sur le terrain et des services de soutien administratif. Il y a d'abord les agents des relations de travail qui font

enquête sur les faits qui sous-tendent les demandes présentées à la commission en recueillant des documents ainsi que d'autres éléments de preuve pertinents et en essayant de relever tous les enjeux importants. En outre, les agents des relations de travail aident souvent les parties à régler leurs conflits.

La commission possède une petite collection de documents et de revues sur les relations industrielles et le droit du travail. Depuis 1985, toutes les sentences arbitrales et toutes les conventions collectives doivent être enregistrées auprès de la Commission du travail du Manitoba; on peut consulter des exemplaires de ces documents aux bureaux de la commission. Celle-ci produit également certaines publications dont un résumé de toutes les sentences arbitrales rendues dans la province et déposées auprès de la commission durant l'année civile, un guide relatif à la *Loi sur les relations de travail*, un index des motifs écrits des décisions rendues par la commission et des bulletins d'information qui traitent des règles de pratique et de procédure devant la commission.

3) Commission des relations de travail de l'Ontario

Chargée de l'application des droits d'organisation, de négociation collective et de grève dans la province qui compte la plus vaste population, la commission assure la médiation et prend des décisions à l'égard de divers conflits de travail en vertu de différentes lois touchant l'emploi.

Légalement indépendante du ministère du Travail, la CRTO est constituée d'un président, d'un président suppléant, de 15 vice-présidents et de 10 commissaires – 5 qui représentent les employeurs et 5 qui représentent les employés. Bon nombre d'entre eux siègent à temps partiel, occupant d'autres fonctions ailleurs. Le président, le président suppléant et les vice-présidents sont habituellement des avocats d'expérience respectés tant par les milieux syndicaux que patronaux.

La CRTO compte 20 agents des relations de travail comme employés à temps plein. Dès réception d'une plainte faisant état d'une contravention présumée à la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, la commission nomme un agent qui fait enquête et lui transmet ensuite son rapport. En pratique, les agents sont incités à encourager les parties à régler leurs différends et à éviter le recours aux procédures judiciaires. Plus des

trois quarts des affaires sont résolues sans la tenue d'une audience. Dans les autres cas, un tribunal constitué de trois commissaires entend le dossier par suite de l'enquête; il est formé du vice-président, qui préside l'audience, ainsi que de deux personnes désignées par le président, une parmi les représentants des employeurs et une autre chez les représentants des employés.

Si la commission conclut qu'il y a eu contravention à la loi et que l'auteur de la contravention omet de se conformer à l'ordonnance de réparation qu'elle prononce, celle-ci peut être déposée à la Cour de l'Ontario (division générale), auquel cas elle devient immédiatement exécutable en qualité d'ordonnance judiciaire. Tout défaut de s'y conformer est traité comme un outrage au tribunal, et l'organisme public peut incarcérer l'auteur de la contravention et saisir ses biens afin d'appliquer le jugement.

4) Commissaires et Tribunal du travail du Québec

Le *Code du travail du Québec* ressemble aux autres lois canadiennes régissant les relations de travail dans la mesure où il définit et interdit toute pratique de travail déloyale; par contre, l'application est structurée différemment. En effet, le Québec ne possède pas de commission des relations de travail dotée d'une vaste compétence sur les questions touchant les relations de travail. L'application au Québec se fait plutôt au moyen de deux organismes séparés : les commissaires du travail et les agents d'accréditation du Bureau du commissaire général du travail, qui prennent des décisions et ordonnent des redressements, de même que le Tribunal du travail du Québec, où sont entendus les appels et les recours de nature pénale.

(i) Bureau du commissaire général du travail

Relevant du ministère du Travail du Québec, le Bureau est constitué du commissaire général du travail, de son adjoint, de commissaires du travail et d'agents d'accréditation qui déterminent les unités de négociation appropriées et font enquête par suite de plaintes relatives à des pratiques déloyales présumées. Il incombe aux commissaires, investis de tous les

pouvoirs et de tous les privilèges d'enquête que possèdent les commissions d'enquête, d'entendre les témoignages, de recevoir les éléments de preuve et de rendre une décision sur la conformité de la conduite de l'employeur avec le Code du travail. Un commissaire a le pouvoir d'ordonner à l'employeur de mettre fin à un comportement illégal et de réintégrer avec plein salaire et arriérés tout employé qui a été congédié pour des motifs liés à l'exercice d'un droit reconnu par la loi. Les décisions des commissaires du travail peuvent faire l'objet d'un appel devant le Tribunal du travail.

(ii) Tribunal du travail

Ce tribunal est constitué de juges de la Cour du Québec choisis après consultation du Conseil général du Barreau et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, organisme de consultation sur les relations de travail créé par le législateur.

Le Tribunal fait partie de l'appareil judiciaire et entend, en appel, les décisions finales des commissaires du travail, qu'il peut confirmer, modifier ou remplacer par sa propre décision. Celle-ci est finale. Le Tribunal du travail possède également une compétence exclusive lui permettant de décider ou non d'imposer des sanctions pénales pour toute contravention au Code du travail. Sauf dans le cas où ses procédures sont contraires aux règles de justice naturelle ou débordent les limites relatives à la compétence, les décisions du Tribunal sont définitives et exécutoires, ayant le même effet contraignant qu'une décision de la Cour supérieure. Comme dans ce dernier cas, la non-conformité peut donner lieu à des poursuites pour outrage au tribunal.

4. DROITS D'ACTION PRIVÉE

A. ACCÈS AUX TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

Des parties privées peuvent saisir les tribunaux administratifs, les tribunaux quasi judiciaires ou les tribunaux du travail en déposant une

plainte relative à une pratique de travail déloyale, une demande d'accréditation en vue d'obtenir des droits de négociation collective ou d'autres ordonnances judiciaires, auprès des commissions du travail compétentes ou, au Québec, auprès du commissaire général du travail. Des travailleurs, un syndicat ou un employeur qui prétendent que leurs droits ont été lésés peuvent déposer une plainte directement. Par exemple, un travailleur peut accuser un syndicat de ne pas avoir respecté son obligation légale de représentation équitable. Les commissions et commissaires du travail ont le pouvoir de faire enquête à la suite de plaintes, d'entendre les parties à un conflit et d'ordonner un redressement. Les parties se trouvent elles-mêmes un avocat et paient leurs frais juridiques.

Aux États-Unis, à la suite d'une enquête préliminaire, une plainte peut être déposée et, à partir de ce moment-là, l'avocat général de la NLRB s'occupe des poursuites au nom du plaignant (qui peut être un travailleur, un syndicat ou un employeur). L'avocat de la commission américaine agit en fait comme représentant de la cause dans les procédures qui se déroulent devant un juge en droit administratif ainsi que dans le cadre de tout appel devant la commission plénière ou les tribunaux. Au Mexique, le Bureau du défenseur public qui offre des services de représentation et des conseils juridiques gratuits aux travailleurs qui présentent une plainte à une CCA.

B. ACCÈS AUX TRIBUNAUX JUDICIAIRES

Les diverses autorités canadiennes en matière de travail possèdent normalement la compétence exclusive nécessaire pour exercer les pouvoirs qui leur sont conférés par les lois ou les codes du travail, de même que pour déterminer toute question de fait ou de droit dans les dossiers qui touchent les relations de travail. Presque tous les conflits découlant des droits et des privilèges énoncés dans les lois sur les relations de travail échappent à la compétence des sections générales des tribunaux judiciaires. Les décisions des commissions du travail au Canada sont généralement finales et ne peuvent pas faire l'objet d'un appel devant l'appareil judiciaire. Toutefois, elles peuvent donner lieu à un contrôle judiciaire pour des motifs liés au droit constitutionnel ou au droit administratif. (Voir « Appels et contrôle judiciaire », à la section 5B ci-dessous). En cas

de contraventions flagrantes et délibérées aux règles de droit, des parties privées peuvent engager des poursuites visant l'imposition de sanctions pénales. (Voir « Structure et fonctionnement des commissions canadiennes des relations de travail » à la section 3A ci-dessus.)

5. GARANTIES PROCÉDURALES ET RECOURS EN EXÉCUTION

A. ÉQUITÉ PROCÉDURALE

Les règles d'équité procédurale établies en droit constitutionnel ou administratif ainsi que dans les lois s'appliquent aux procédures en droit du travail dans toutes les administrations canadiennes.

Le droit administratif canadien est constitué de règles qui, notamment, fournissent une série de protections assurant l'équité procédurale : elles s'appliquent aux mesures prises par des tribunaux administratifs aussi bien que par les commissions des relations de travail qui touchent les droits ou les intérêts d'une partie. Ces protections sont parfois désignées « règles d'équité » ou « principes de justice naturelle »; elles se divisent en deux parties, soit l'obligation de donner à une personne touchée par une décision la possibilité raisonnable de se faire entendre, de même que l'obligation pour l'organe compétent d'écouter avec impartialité les deux parties et de parvenir à une décision libre de tout parti pris.

1) Protections procédurales

Toute partie dont les intérêts sont touchés par une procédure doit en être avisée. Les parties ont le droit de présenter des éléments de preuve et des observations à l'appui de leurs positions, que ce soit oralement ou par écrit. Elles ont aussi le droit de savoir quelles sont les preuves et les arguments des autres parties, puis d'y répondre. En règle générale, elles sont représentées par un avocat.

Les commissions des relations de travail ont le pouvoir de délivrer des assignations permettant d'obtenir des éléments de preuve et des dépositions dans une affaire. Dans la plupart des dossiers où des pratiques déloyales sont invoquées et dans bien des cas d'accréditation, les parties ont le droit à une audience pleine et entière des éléments de preuve, assortie de l'interrogatoire et du contre-interrogatoire des témoins, particulièrement lorsqu'elles ne s'entendent pas sur les faits qui donnent lieu au différend; le tribunal doit déterminer quels éléments de preuve ou témoignages sont les plus crédibles.

Les audiences sont ouvertes au public, et les décisions de la commission, du commissaire ou du tribunal administratif sont rendues par écrit et mises à la disposition du public. Elles préciseront ordinairement les motifs qui justifient les conclusions, mentionnant les faits pertinents et analysant les règles de droit de même que leur application aux faits. Une cour d'appel provinciale a statué que l'omission par la commission des relations de travail de motiver sa décision, lorsque celle-ci tranche des « questions de fond », constituait un manquement aux principes de justice naturelle²¹.

Dans toutes les administrations canadiennes, les témoins dans le cadre d'une audition tenue en vertu des lois ou des codes régissant les relations de travail sont protégés contre toute mesure de congédiement, menace de congédiement, discrimination, intimidation ou coercition, toute autre forme de représailles par l'employeur et contre toute discrimination, intimidation ou coercition par le syndicat en raison de leur témoignage.

Le gouvernement fédéral de même que la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario, le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard ont adopté des dispositions législatives qui imposent à l'employeur le fardeau de réfuter dans certains cas, et même tous les cas, les accusations reliées à une pratique déloyale. En Nouvelle-Écosse, la preuve incombe à l'employeur lorsque le plaignant établit qu'il est raisonnable de croire que

²¹ *Future Inns Canada Inc. c. Nova Scotia (Labour Relations Board)*, 97 C.L.L.C. 220-089 (C.A.N.-É.). Le pourvoi à la Cour suprême du Canada a été refusé le 25 septembre 1997. Toutefois, puisque la Cour suprême n'a pas tranché définitivement cette question, des décisions antérieures à l'effet contraire pourraient continuer de s'appliquer aux autres administrations canadiennes.

l'employeur a pu faire défaut de se conformer à l'interdiction de toute discrimination pour des motifs antisyndicaux. Les autres provinces canadiennes appliquent le principe de *common law* qui consiste à imposer le fardeau de la preuve à la partie qui prétend faire l'objet d'une pratique déloyale.

Aux États-Unis, il revient au plaignant et à l'avocat général de la NLRB d'établir *prima facie* l'existence d'une pratique de travail déloyale, ce qui a pour effet d'inverser le fardeau de la preuve. En droit du travail mexicain, c'est l'employeur qui doit assumer la preuve dans les cas fondés sur la liberté d'association et le droit d'organisation. L'employeur doit donc prouver que le renvoi ou toute mesure défavorable prise contre l'employé satisfait à une des définitions données par le législateur d'un « congédiement justifié ».

2) Indépendance et impartialité des décideurs

Les règles de justice naturelle en droit administratif canadien exigent que les tribunaux administratifs soient indépendants à l'échelle institutionnelle et qu'ils paraissent indépendants. Plus particulièrement, les membres de ces tribunaux doivent jouir de l'inamovibilité, de la sécurité financière et d'un contrôle administratif suffisants pour que leur processus décisionnel reste indépendant²². L'absence d'indépendance peut entraîner l'annulation de la décision d'un tribunal. Les membres des tribunaux canadiens des relations de travail sont généralement nommés pour des mandats fixés dans la loi ou établis par la pratique administrative. Une cour d'appel a conclu qu'un décret gouvernemental qui mettait fin arbitrairement à la nomination d'un commissaire du travail avant l'expiration de son mandat était nul²³.

²² *Canadien Pacifique Ltée c. Bande indienne de Matsqui* (1995) 1 R.C.S. 3.

²³ *Hewat c. The Queen in Right of Ontario* (1998), 98 C.L.L.C. 220 37 (C.A. Ont.). Dans cette affaire, la nomination de trois commissaires avait pris fin avant l'expiration de leur mandat sans qu'il y ait de motifs valables. Ces mesures avaient été très controversées au sein des milieux ontariens des relations de travail. La Cour n'a pas exigé la réintégration des commissaires en question, parce que leur mandat était pratiquement terminé lorsque le jugement a été rendu. Cependant, la décision de la Cour signifie que, dans l'avenir, une réintégration par voie d'injonction peut être possible en cas de congédiement

En droit administratif canadien, les membres des tribunaux administratifs doivent être à l'abri de toute obligation ou pression qui pourrait compromettre leur capacité de trancher les affaires selon leur propre conscience et leur opinion. La décision rendue par un tribunal administratif qui a fait l'objet de pressions de la part de tiers, que ce soit des fonctionnaires, des organisations privées ou des particuliers, peut être déclarée nulle lors du contrôle judiciaire. Les procédures de consultation au sein d'un tribunal administratif doivent être conçues soigneusement pour faire en sorte que les membres qui entendent une affaire en particulier restent libres de prendre leur décision sans subir de pression ni d'obligation de respecter le point de vue de leurs collègues²⁴.

Il est possible de demander la récusation d'un membre du tribunal administratif s'il existe un motif raisonnable de croire au parti pris de cette personne. Il n'est pas nécessaire de prouver que ce parti pris existe bel et bien : tout intérêt pécuniaire dans l'objet des procédures entraîne une présomption de parti pris. Dans les commissions tripartites, les représentants du syndicat ou de l'employeur ne peuvent avoir de liens étroits avec les parties. Par exemple, l'employé d'une des parties devrait généralement se récuser. Le président neutre qui dirige l'audition ne devrait non plus avoir entretenu de relations professionnelles récentes avec l'une ou l'autre des parties. Les membres des tribunaux administratifs doivent trancher les différends sur la foi des éléments de preuve qui leur sont soumis et du droit pertinent, sans éprouver d'hostilité déraisonnable envers une partie ou le cas qui leur est présenté.

B. APPELS ET CONTRÔLE JUDICIAIRE

Les commissions des relations de travail du gouvernement fédéral et des provinces ont le pouvoir de réexaminer une décision, mais leurs décisions initiales sont habituellement finales et exécutoires, car les motifs de

semblable. Cette décision peut être déterminante mais non exécutoire dans d'autres provinces et au niveau fédéral, puisque les décisions des cours provinciales d'appel ont un pouvoir de persuasion mais non d'exécution dans d'autres administrations.

²⁴ Consolidated Bathurst Packaging Ltd. c. Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, section locale 2-69, [1990] 1 R.C.S. 282.

réexamen sont très restreints, par exemple lorsqu'on veut présenter de nouvelles preuves importantes qui n'ont pas été soumises plus tôt pour des raisons bonnes et suffisantes ou lorsqu'une partie prétend que la décision initiale se fondait sur une conclusion incorrecte à l'égard du droit ou d'une politique.

Au Québec, l'appel de la décision d'un commissaire peut être présenté, dans un délai de 10 jours suivant la décision, au Tribunal du travail. L'employé qui est réintégré dans ses fonctions par ordonnance d'un commissaire, en conséquence d'un congédiement jugé illégal, doit immédiatement être réintégré, indépendamment de l'issue de l'appel. Le Tribunal du travail peut rejeter sommairement les appels qu'il considère abusifs ou dilatoires; il doit rendre sa décision dans les 90 jours de la prise en délibéré de l'affaire.

Sauf au Québec, il n'existe aucun droit d'appel devant un tribunal judiciaire. Dans toutes les administrations canadiennes, les parties peuvent cependant profiter d'un accès limité au contrôle judiciaire, pour certains motifs : non-respect des principes d'équité administrative ou de justice naturelle, motifs constitutionnels, outrepassement des pouvoirs accordés à la commission par l'assemblée législative, erreur de droit dans l'interprétation d'une loi en dehors du champ d'expertise de la commission et caractère manifestement déraisonnable d'une décision rendue à l'intérieur du champ d'expertise de la commission. Les cours ont fait preuve de retenue dans l'examen des décisions des commissions et vont normalement se fier à l'expertise des commissaires lorsqu'il s'agit d'atteindre un équilibre entre des intérêts contradictoires dans des dossiers touchant les relations de travail.

Aux États-Unis, les parties peuvent contester la décision d'un juge administratif devant la National Labor Relations Board, qui examine le dossier et peut confirmer ou infirmer, en totalité ou en partie, la décision du juge administratif. Les décisions de la commission américaine sont susceptibles d'appel devant les cours fédérales d'appel et peuvent être contestées ultérieurement à la Cour suprême des États-Unis, au moyen de ce qu'on appelle un *certiorari*. Cependant, le refus du directeur régional de déposer une plainte ou de régler un dossier avec l'intimé peut faire l'objet d'un appel seulement devant l'avocat général, qui infirmera très peu souvent une décision rendue par le directeur régional. Au Mexique, les décisions des CCA sont finales et ne peuvent être

soumises à un contrôle judiciaire que par le truchement d'une action pour *amparo*. Ces actions peuvent se fonder sur certains motifs limités, dont le plus important sont l'erreur de droit, le manquement aux principes d'équité procédurale et le fait d'outrepasser des pouvoirs légalement autorisés.

C. SANCTIONS ET RÉPARATIONS

Les commissions du travail au Canada sont investies de vastes pouvoirs pour accorder des redressements en cas de pratiques déloyales. Ces pouvoirs comportent généralement entre autres la capacité de rendre des ordonnances d'interdiction, des ordonnances enjoignant à une partie de corriger les mesures qui font l'objet de la plainte et des ordonnances visant la réintégration ou l'embauche d'un employé, avec ou sans indemnité au titre des gains perdus. Les commissions peuvent ordonner réparation pour toute contravention à la loi de la part d'un employeur ou d'un syndicat.

En pratique, les commissions du Canada se sont servies de leurs pouvoirs de redressement avec souplesse, compte tenu d'une grande diversité de situations. Certaines ont enjoint aux employeurs d'afficher des avis ou les décisions de la commission sur les lieux de travail dans le but d'informer les employés des conclusions relatives à l'existence d'une pratique déloyale. Dans les cas les plus sérieux d'entrave au droit d'organisation, les commissions ont forcé l'employeur à donner au syndicat l'accès à des listes à jour des noms et adresses de tous les employés d'une unité de négociation et (ou) l'accès direct aux employés durant les heures de travail et chez l'employeur; elles ont aussi accordé des indemnités au syndicat et aux employés pour maintes formes de pertes économiques, y compris pour les sommes engagées aux fins de l'organisation et de la négociation ainsi que les frais juridiques connexes, les pertes éventuelles subies au titre du recrutement d'employés à de nouveaux établissements lorsqu'une usine est transférée illégalement pour échapper aux activités d'organisation syndicale, de même que les pertes de cotisations. Lorsqu'il y a eu discrimination grave fondée sur des motifs antisyndicaux, des travailleurs se sont vu octroyer des dommages-intérêts en raison du harcèlement antisyndical de la part de leur employeur. Au gouvernement fédéral, en

Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, la commission ou le conseil a le pouvoir d'accréditer un syndicat sans vote de représentation, lorsqu'il ne semble plus probable qu'on puisse déterminer les souhaits véritables des employés au moyen d'un tel vote, généralement à la suite des pratiques déloyales de l'employeur en matière de travail²⁵.

L'obligation de négocier de bonne foi a été appliquée au moyen d'ordonnances visant à écarter de la table de négociation des propositions qui sont faites de mauvaise foi ou d'ordonnances obligeant une partie qui a refusé de négocier à préparer et à présenter une convention collective qu'elle est prête à signer.

Les commissions des relations de travail peuvent aussi prononcer divers redressements destinés à sauvegarder les droits des travailleurs dans leurs relations avec un syndicat. Lorsqu'un syndicat refuse d'admettre un travailleur pour des motifs discriminatoires ou d'une manière autrement contraire à la loi sur les relations de travail, une commission peut ordonner au syndicat de modifier ses procédures d'adhésion ou, dans certains cas, exiger qu'il accepte le travailleur en question comme membre. De même, elle peut ordonner au syndicat de se conformer aux exigences légales de fournir des états financiers vérifiés par un expert-comptable indépendant à la demande d'un membre du syndicat. Afin de corriger la situation où un syndicat a imposé des mesures disciplinaires à un membre ou l'a expulsé pour des raisons discriminatoires, déraisonnables ou injustes, les commissions des relations de travail peuvent ordonner notamment la réintégration du travailleur à titre de syndiqué ou obliger le syndicat à lui verser une indemnité. Elles peuvent aussi prendre bien des mesures différentes pour remédier au non-respect de l'obligation de représentation équitable par un syndicat. Par exemple, une commission peut accorder une indemnité pour les pertes subies par le plaignant ou exiger que son dossier soit soumis à l'arbitrage par le syndicat qui l'a laissé tomber sans raison valable.

²⁵ Les modifications récentes apportées à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario ont éliminé le pouvoir dont jouissait la commission ontarienne depuis longtemps d'accorder cette forme de réparation. Voir le projet de loi 31, *Loi de 1998 sur le développement économique et sur la démocratie en milieu de travail*, 1998, deuxième session, trente-sixième législature, 1998 (sanctionnée le 26 juin 1998).

Les syndiqués peuvent également demander réparation au tribunal dans les cas où ils estiment que leur syndicat n'a pas respecté ses propres statuts. Les tribunaux peuvent octroyer une indemnité pécuniaire, prononcer des injonctions qui empêchent certaines actions, déclarer que les actions sont illégales ou demander une comptabilisation des fonds. Lorsque la tenue d'une élection par un syndicat a été jugée contraire à ses statuts, le tribunal peut prononcer une déclaration ou une injonction, accorder des dommages-intérêts au titre des dépenses électorales perdues ou ordonner au syndicat d'organiser de nouvelles élections conformément à ses statuts.

Même si elles sont parfois conçues dans un but de dissuasion, les réparations que peuvent ordonner les commissions de travail au Canada sont de nature compensatoire et non pas punitive. Néanmoins, certaines dispositions des lois sur les relations de travail au Canada peuvent être appliquées au moyen de poursuites. De même, l'omission de se conformer à l'ordonnance d'une commission peut également faire l'objet de poursuites. Toutefois, en règle générale, il est nécessaire d'obtenir le consentement de la commission ou du ministre du Travail pour enclencher des poursuites, et ces dernières sont rarement utilisées. Les amendes sont la forme de sanction la plus courante; par exemple, une contravention à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario peut donner lieu à une amende d'au plus 2000 \$ contre un particulier et d'au plus 25000 \$ lorsqu'il s'agit d'un syndicat ou d'une personne morale.

Les ordonnances délivrées par les commissions des relations de travail sont généralement exécutoires à titre d'ordonnances judiciaires une fois qu'elles sont déposées auprès de la cour supérieure compétente. Des biens peuvent être saisis, et le refus de se conformer à une ordonnance judiciaire peut être sanctionné par des poursuites pour outrage au tribunal, une infraction punissable par une amende ou même l'emprisonnement.

6. MESURES DE PUBLICATION

A. PUBLICATION DES LOIS, RÈGLEMENTS, PROCÉDURES ET DÉCISIONS ADMINISTRATIVES

Les lois et règlements du gouvernement fédéral ainsi que des provinces sont publiés dans les gazettes officielles et les registres connexes. On les trouve facilement dans les bibliothèques publiques, les bibliothèques de droit et les bureaux gouvernementaux, sans oublier les bases de données commerciales en ligne. Bon nombre sont aussi versés sur les sites Internet des gouvernements.

Les commissions des relations de travail publient des rapports périodiques contenant le texte intégral ou le résumé des décisions de chaque commission. La Société québécoise d'information juridique publie les décisions judiciaires, ainsi qu'un ouvrage spécialisé réunissant les décisions des commissaires du travail et du Tribunal du travail²⁶. Les éditeurs commerciaux publient également des recueils des décisions en droit du travail de tout le pays, notamment le *Canadian Labour Relations Boards Reports* et le *Canadian Labour Law Cases* (Publications CCH). Les décisions sont également disponibles par l'entremise de services commerciaux en ligne.

B. NOTIFICATION ET POSSIBILITÉ DE SE FAIRE ENTENDRE

Les projets de modification des lois sont généralement publiés d'avance et soumis aux commentaires de la population au moyen d'audiences, de mémoires présentés aux députés et de rencontres avec ceux-ci, ainsi que de la comparution de témoins devant les comités législatifs. Les syndicats et les groupes patronaux tiennent des bureaux et possèdent un personnel qui leur permettent de faire connaître leur point de vue aux représentants du gouvernement sur les projets de loi.

²⁶ Décisions des commissaires du travail, du Tribunal du travail et de la Commission de la reconnaissance des associations d'artistes (CT/IT/CRAA).

7. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA POPULATION

A. DISPONIBILITÉ DE L'INFORMATION PUBLIQUE

Plusieurs commissions et autorités en matière de travail au Canada publient divers guides, brochures et bulletins qui expliquent dans un langage simple les dispositions des lois ou des codes qui régissent les relations de travail ainsi que les règles de pratique des commissions, ministères et tribunaux judiciaires pertinents. Par exemple, la Commission des relations de travail de l'Alberta a publié 20 bulletins d'information qui couvrent tous les grands aspects de ses activités. D'autres provinces offrent le même genre d'information. Les travailleurs, les employeurs ou les particuliers intéressés peuvent visiter les bureaux des commissions et des commissaires afin d'obtenir des conseils et de l'aide de la part des employés.

Les commissions et les ministères du Travail publient également des rapports annuels, qui expliquent habituellement la structure de l'organisme et son mandat légal. Le lecteur y trouve aussi un aperçu des activités, de courtes notes biographiques des commissaires, un résumé des recettes et dépenses, ainsi qu'un sommaire des principales décisions rendues au cours de l'année. Les rapports contiennent généralement des tableaux statistiques montrant le volume de chaque type de dossiers traités par la commission durant l'année. Les rapports de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique comportent aussi des statistiques sur les délais requis pour différentes procédures.

B. SENSIBILISATION DU PUBLIC

Les fonctionnaires et le personnel qui s'occupent des relations de travail dans toutes les administrations canadiennes parrainent des conférences, des ateliers, des séminaires et d'autres événements publics, ou y participent, dans le but d'informer les milieux du travail de leurs politiques, règles et procédures. Chaque bureau possède un agent d'information qui répond aux demandes de renseignements des médias et de la population.

C. SOURCES D'INFORMATION PRIVÉES

Les syndicats et les organisations patronales publient régulièrement des rapports et des bulletins à l'intention de leurs membres sur les questions touchant les relations de travail. Les avocats canadiens spécialisés en droit du travail qui représentent des syndicats, des employeurs et des travailleurs, de même que les professeurs de droit spécialisés dans le domaine du travail, produisent une revue trimestrielle, le *Canadian Labour and Employment Law Journal*, qui contient des articles où sont analysés les faits nouveaux en droit du travail. Les facultés de droit et les écoles de même que les programmes de relations industrielles publient des revues spécialisées touchant la théorie et les politiques en matière de travail, y compris le droit d'organisation, le droit de négociation et le droit de faire la grève.

D. ACTIVITÉS DE COOPÉRATION DANS LE CADRE DE L'ANACT

Le Bureau administratif national du Canada en collaboration avec ceux du Mexique et des États-Unis, ont mis en œuvre un programme varié d'activités de coopération relatives aux principes de l'ANACT touchant les relations industrielles. Les membres et le personnel des divers organismes canadiens fédéraux et provinciaux du Canada y ont participé. Pour obtenir plus d'informations sur ces programmes, communiquer avec le Bureau administratif national du Canada.