



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,

*plaignante,*

*et*

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

*intimée.*

Dossier du Conseil : 27257-C

Citation neutre : 2009 CCRI 455

Le 11 juin 2009

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de M<sup>e</sup> Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. Patrick Heinke et Daniel Charbonneau, Membres.

### **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>e</sup> James L. Shields, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada.

M<sup>e</sup> John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

### **I - Nature de la plainte**

[1] Le 21 janvier 2009, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC ou la plaignante) a déposé une plainte auprès du Conseil, en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), dans laquelle elle allègue que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur) a contrevenu aux alinéas 94(1)a) et 50a) du *Code*

parce qu'elle a refusé de répondre à un avis de négociation donné par le syndicat en vertu du paragraphe 36(2) du *Code*.

[2] Le Conseil doit déterminer si la CFTC avait le droit d'exiger que l'employeur entame des négociations collectives en lui donnant un avis de négociation en vertu du paragraphe 36(2) du *Code*.

## **II - Contexte**

[3] Le 2 septembre 2008, le Conseil a accrédité la CFTC à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des membres du personnel itinérant du CN (l'unité des CATAT), laquelle était auparavant représentée par les Travailleurs unis du transport (le TUT). Au moment où l'ordonnance d'accréditation a été rendue, des conventions collectives étaient en vigueur entre l'employeur et le TUT, lesquelles avaient été imposées aux parties par une loi spéciale, la *Loi de 2007 sur le maintien des services ferroviaires* (le projet de loi C-46 ou la LMSF), édictée par le législateur en avril 2007 pour mettre fin à une grève des membres de l'unité de négociation des CATAT.

[4] En règle générale, lorsqu'un syndicat en déloge un autre à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation existante, les dispositions de l'article 36 du *Code* s'appliquent. Cet article du *Code* a notamment pour effet de substituer le nouvel agent négociateur accrédité à l'ancien en qualité de partie à toute convention collective s'appliquant à l'unité de négociation et permet au syndicat d'exiger de l'employeur qu'il entame des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la convention collective ou en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective. La CFTC a avisé le CN en vertu du paragraphe 36(2) le 14 novembre 2008, dans les délais prévus par cet article, qu'elle souhaitait renégocier la convention collective s'appliquant à l'unité de négociation. Dans une lettre datée du 28 novembre 2008, l'employeur s'est dit d'avis que les parties étaient liées par les dispositions de la LMSF et que la loi « ne permettait pas » (traduction) à l'employeur d'accéder à la demande du syndicat de rouvrir les conventions collectives.

[5] Les circonstances en l'espèce obligent le Conseil à déterminer si les dispositions de la LMSF ont préséance sur l'application normale du *Code*, en particulier sur les dispositions de l'article 36. Pour se prononcer sur cette question, il est important de comprendre la chronologie des événements.

[6] En septembre 2006, le CN et le TUT ont commencé à négocier le renouvellement des conventions collectives des CATAT, qui devaient expirer le 31 décembre 2006. Bien qu'il n'y ait qu'une seule unité de négociation, les négociations concernaient en fait quatre conventions : la convention 4.16 s'appliquant aux lignes de l'Est, la convention 4.3 s'appliquant aux lignes de l'Ouest, la convention 4.2 s'appliquant aux coordonnateurs du trafic et la convention de B.C. Rail.

[7] Les membres de l'unité de négociation des CATAT ont déclenché une grève légale le 10 février 2007 et le gouvernement a déposé une loi ordonnant le retour au travail, le projet de loi C-46, le 23 février 2007. Avant que le législateur adopte cette loi, les parties ont conclu une entente de principe devant être ratifiée par les membres du syndicat, et la majorité des membres de l'unité des CATAT est retournée au travail pendant que se tenait le scrutin de ratification.

[8] Pendant que le scrutin de ratification était en cours, la CFTC a présenté une demande d'accréditation, le 1<sup>er</sup> mars 2007, visant à déloger le TUT à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des CATAT. Cette demande était en instance lorsque, le 10 avril 2007, les membres du syndicat ont rejeté l'entente de principe qui avait été conclue en février et la grève a recommencé. L'examen parlementaire du projet de loi C-46 a repris et le projet de loi a reçu la sanction royale le 18 avril 2007.

[9] Non seulement le projet de loi C-46 ordonnait aux membres de l'unité de négociation des CATAT de reprendre leur travail, mais il remettait en vigueur et prolongeait les conventions collectives expirées, leur donnant force obligatoire pour les parties « par dérogation à toute disposition de la convention collective ou de la partie I du *Code canadien du travail* ». Le projet de loi C-46 prévoyait également un mécanisme pour régler les questions demeurées en litige entre les parties, soit l'arbitrage exécutoire des propositions finales.

[10] Une modification importante apportée entre le moment où le projet de loi a été déposé le 23 février et le moment où la loi est entrée en vigueur le 18 avril 2007 portait sur la définition du terme « syndicat ». Dans la version présentée en première lecture du projet de loi C-46, le terme « syndicat » était défini comme étant « les Travailleurs unis des transports ». Dans la version du

projet de loi qui a reçu la sanction royale, le terme « syndicat » était défini comme étant « [l]es Travailleurs unis des transports **ou tout autre syndicat accrédité par le Conseil canadien des relations industrielles pour représenter les employés** » (c'est nous qui soulignons). Il ne fait aucun doute que cette modification a été apportée pour tenir compte de la demande d'accréditation présentée par la CFTC le 1<sup>er</sup> mars 2007, laquelle était en instance devant le Conseil au moment où la loi a été édictée.

[11] Après l'entrée en vigueur de la LMSF, en vertu de l'article 6 de cette loi, le ministre du Travail a nommé M. Andrew Sims, c.r., à titre d'arbitre chargé du processus d'arbitrage des propositions finales. Puisque le TUT est demeuré l'agent négociateur accrédité pendant toute la période en cause, il a participé au processus d'arbitrage. En vertu du paragraphe 14(1) de la LMSF, la décision de l'arbitre tenait lieu de nouvelles conventions collectives entre le CN et le TUT lorsqu'elle a été rendue en juillet 2007. Les conventions collectives imposées par l'arbitre viennent à échéance le 22 juillet 2010.

[12] Entre-temps, l'examen par le Conseil de la demande de la CFTC en vue de déloger le TUT comme agent négociateur s'est poursuivi. Après de longues audiences et la tenue d'un scrutin de représentation, le Conseil a accrédité la CFTC le 2 septembre 2008 à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des CATAT auparavant représentée par le TUT. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, la CFTC a alors voulu exiger de l'employeur qu'il entame des négociations collectives concernant les conventions collectives imposées par arbitrage auxquelles elle était devenue partie, conformément au paragraphe 36(2) du *Code*.

### III - La loi

[13] Les dispositions pertinentes du *Code* sont l'article 36, l'alinéa 50a) et l'alinéa 94(1)a), qui se lisent comme suit :

36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte :

- a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée;
- b) révocation, en ce qui touche les employés de l'unité de négociation, de l'accréditation de tout syndicat antérieurement accrédité;
- c) substitution du syndicat - en qualité de partie à toute convention collective s'appliquant à des employés de l'unité de négociation, mais pour ces employés seulement - à l'agent négociateur nommément désigné dans la convention collective ou à tout successeur de celui-ci;
- d) assimilation du syndicat à l'agent négociateur, pour l'application de l'alinéa 50b).

(2) Dans le cas d'application de l'alinéa (1)c), le syndicat substitué à l'autre peut, dans les trois mois suivant la date d'accréditation, exiger de l'employeur lié par la convention collective d'entamer des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de celle-ci ou de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas au syndicat qui est accrédité à la suite d'une demande présentée en vertu de l'article 24.1.

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

- a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :
  - (i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;
  - (ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

- a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[14] Les dispositions pertinentes de la LMSF sont la définition du terme « syndicat », énoncée ci-dessus, et les articles 14 et 16, qui se lisent comme suit :

14.(1) La décision de l'arbitre tient lieu de nouvelles conventions collectives entre l'employeur et le syndicat, celles-ci étant en vigueur à compter de la date à laquelle la décision est rendue par dérogation à la partie I du *Code canadien du travail*. Cette partie s'applique aux nouvelles conventions comme si elles avaient été conclues sous son régime.

(2) Les nouvelles conventions collectives peuvent prévoir que telle de leurs dispositions prend effet et lie les parties à compter d'une date antérieure ou postérieure à la date à laquelle elles prennent effet et lient les parties.

...

16. La présente loi n'a pas pour effet de restreindre le droit des parties de s'entendre pour modifier toute disposition des nouvelles conventions collectives visées à l'article 14, sauf celle qui porte sur la durée des conventions, et pour donner effet à la modification.

#### **IV - Position des parties**

##### **A - La plainte initiale de la CFTC**

[15] La CFTC soutient que l'avis de négociation qu'elle a donné en vertu du paragraphe 36(2) du *Code* constitue un avis de négociation en bonne et due forme au sens de l'article 50 et que les parties sont tenues d'entamer des négociations collectives pour conclure une nouvelle convention collective. Selon les observations de la CFTC, la LMSF ne modifie en aucune manière les droits que lui confère le *Code* et le fait que l'employeur n'a pas accepté l'avis de négociation du CFTC constitue une violation au devoir de négocier de bonne foi que lui impose la loi et une ingérence dans la représentation par le syndicat des membres de l'unité des CATAT.

##### **B - Le CN**

[16] L'employeur soutient que la plainte du CFTC est sans fondement, puisque les dispositions de la LMSF empêchent clairement le syndicat de donner un avis de négociation en vertu du *Code*. Selon l'employeur, en modifiant le projet de loi C-46 avant son adoption, le législateur avait clairement l'intention d'inclure expressément tout agent négociateur accrédité qui pourrait remplacer le TUT au cours du processus découlant des dispositions de la LMSF. À l'appui de cet argument,

l'employeur cite les observations qu'a formulées le ministre du Travail de l'époque, l'honorable Jean-Pierre Blackburn, au moment où le Sénat examinait le projet de loi C-46 :

La raison pour laquelle on a exigé la mention « ou tout autre syndicat », c'est pour vous rappeler qu'actuellement les teamsters sont devant le Conseil canadien des relations industrielles et veulent être reconnus comme les porte-parole des Travailleurs unis des transports. Nous ne savons pas encore quelle sera la décision du Conseil canadien des relations industrielles, **mais on veut assurer que, quel que soit le syndicat qui représentera les Travailleurs unis des transports, c'est lui qui sera visé par cette loi. C'est dans ce contexte qu'on a prévu cela pour se donner une protection devant cette éventualité.**

(*Débats du Sénat (Hansard)*, 1<sup>re</sup> sess., 39<sup>e</sup> législ., vol. 143, numéro 86, 18 avril 2007 (l'hon. J.P. Blackburn), traduction; c'est nous qui soulignons)

[17] L'employeur soutient que, parce que le terme « syndicat » dans la LMSF inclut la plaignante, il s'ensuit que, dès lors que la plaignante est accréditée en vue de remplacer le TUT, la LMSF doit être interprétée partout comme si les deux syndicats étaient le même, indépendamment de toute disposition du *Code*. Par conséquent, selon l'employeur, la plaignante est liée par toutes les dispositions de la LMSF, y compris l'article 16, qui prévoit notamment que les parties peuvent s'entendre pour modifier toute disposition des nouvelles conventions collectives, sauf celle qui porte sur la durée des conventions.

[18] L'employeur soutient en outre que l'article 16 constitue une preuve que le législateur souhaitait s'assurer du maintien des services ferroviaires pour toute la durée des conventions collectives imposées par arbitrage, donc empêcher l'application de l'article 36 du *Code*. Par conséquent, l'employeur soutient que la plaignante et le CN n'ont pas le pouvoir de modifier la date d'échéance du 22 juillet 2010 des conventions collectives imposées par l'arbitre. L'employeur prétend que cette interprétation est étayée par l'article 67 du *Code*, qui se lit comme suit :

67.(1) La convention collective qui ne stipule pas sa durée ou qui est conclue pour une durée inférieure à un an est réputée avoir été établie pour une durée stipulée d'un an à compter du jour où elle entre en vigueur; les parties ne peuvent y mettre fin avant l'expiration de l'année qu'avec le consentement du Conseil ou que dans le cas prévu au paragraphe 36(2).

(2) La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher les parties à une convention collective de prévoir la révision de toute disposition de celle-ci ne portant pas sur sa durée.

(3) Le Conseil peut, sur demande conjointe des deux parties à une convention collective, modifier, par ordonnance, la date d'expiration de la convention afin de la faire coïncider avec celle d'autres conventions collectives auxquelles l'employeur est partie.

(4) Malgré toute disposition contraire de la convention collective, la clause obligatoire visée au paragraphe 57(1) demeure en vigueur après l'expiration de la convention tant que n'ont pas été remplies les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d).

(5) Les cas de désaccords portant sur une disposition de la convention collective et survenant dans l'intervalle qui sépare l'expiration de celle-ci et l'accomplissement des conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) :

a) peuvent être soumis à un arbitre ou un conseil d'arbitrage;

b) sont assujettis, pour leur règlement, aux articles 57 à 66.

(6) Lorsque survient un litige concernant le congédiement d'un employé de l'unité de négociation - ou la prise de mesures disciplinaires à son égard - au cours de la période qui commence à la date à laquelle les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) sont remplies et se termine le jour de la conclusion d'une nouvelle convention collective ou d'une convention collective révisée, l'agent négociateur peut soumettre le litige pour règlement définitif en conformité avec les dispositions de la convention collective antérieure qui porte sur le règlement des désaccords. Les dispositions pertinentes de la convention collective et les articles 57 à 66 s'appliquent au règlement du litige, avec les modifications nécessaires.

[19] Selon les observations de l'employeur, si le législateur avait voulu permettre aux parties de modifier la durée de la convention collective, il aurait pu s'en remettre à l'article 67 du *Code*, et l'article 16 de la LMSF n'aurait pas été nécessaire. En incluant l'article 16, et en le rédigeant comme il l'a fait, le législateur voulait interdire la modification de la durée des conventions collectives imposées par arbitrage, même avec le consentement du Conseil.

[20] Également selon les observations de l'employeur, la CFTC n'a pas été « substituée », en fait ou en droit, au TUT en qualité de partie aux conventions collectives entre le CN et le TUT en vertu de l'article 36. L'employeur soutient que, après son accréditation, la CFTC était « réputée » partie à la convention collective par l'effet de la LMSF. L'employeur prétend que le paragraphe 36(3) du *Code* soutient l'interprétation selon laquelle, en règle générale, un syndicat ne devrait pas avoir le droit de dénoncer et de renégocier sa propre convention collective pendant qu'elle est en vigueur et, par conséquent, la CFTC ne peut légalement dénoncer, en invoquant le *Code*, les conventions collectives imposées par arbitrage auxquelles elle est partie par application de la LMSF.

[21] L'employeur soutient que la plainte de la CFTC représente une tentative illégitime d'utiliser le paragraphe 36(2) du *Code* pour éviter la disposition de la LMSF relative au caractère définitif de la décision arbitrale, laquelle disposition prévoit à l'article 12 qu'il n'est admis aucun recours ou

aucune décision judiciaire visant soit à réviser, empêcher ou limiter l'action de l'arbitre, ou une décision de celui-ci.

[22] Enfin, l'employeur soutient que le Conseil a déjà tranché cette même question, lorsqu'il a rendu une décision dans le dossier du Conseil n° 26166-C le 27 décembre 2007 (*Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2007 CCRI 398). À divers endroits dans cette décision, le Conseil a déclaré ce qui suit :

[70] ... cette décision [de l'arbitre Sims] tenait lieu de nouvelle convention collective et liait la CFTC si le Conseil décidait d'accueillir la demande d'accréditation.

...

[106] ... Conformément à la définition modifiée de « syndicat », dont il a été question précédemment, la nouvelle convention collective liera tout autre syndicat qui serait accrédité par le Conseil pour représenter les employés qui sont actuellement représentés par le TUT.

...

[109] ... Les conventions lient le CN et le TUT tout comme elles lieraient la CFTC si cette dernière était accréditée à titre d'agent négociateur... Le fait de consentir à la présentation de la demande permettrait aux employés de l'unité de négociation de décider à quel syndicat ils veulent confier la tâche de les représenter à titre d'agent négociateur, sans compromettre l'existence de la convention collective découlant de la décision de l'arbitre Sims...

[23] Selon l'employeur, dans cette décision, le Conseil aurait pu affirmer que la CFTC serait substituée à l'autre syndicat en qualité de partie à les conventions collectives, aux termes de l'article 36, mais l'utilisation du terme « lier » dans la décision *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, révèle que le Conseil avait déjà conclu que les conventions collectives liaient la CFTC pour toute leur durée en vertu de la LMSF, c'est-à-dire jusqu'au 22 juillet 2010.

[24] L'employeur demande au Conseil de rejeter rapidement et de façon péremptoire la plainte sans tenir d'audience.

## **C - La réplique de la CFTC à la réponse de l'employeur**

[25] Dans sa réplique, la CFTC soutient que les dispositions de la LMSF ne restreignent en aucune façon le droit des parties de renégocier ou de modifier les dispositions des conventions collectives, y compris celles portant sur leur durée. Tout au cours du processus ayant mené à la décision arbitrale qui a établi la durée des conventions collectives, le TUT était l'agent négociateur de l'unité de négociation des CATAT. La CFTC soutient qu'elle n'a été accréditée pour représenter l'unité que près de 14 mois après la décision arbitrale et s'appuie sur les dispositions de l'article 36 du *Code*, et non sur la LMSF, comme source des droits et obligations qu'elle a envers l'unité de négociation par suite de son accréditation.

[26] Selon la CFTC, le fait que la LMSF prévoit que la décision arbitrale lie la CFTC ne rend pas inapplicables toutes les autres dispositions du *Code*, pas plus qu'elle ne crée un scénario fictif dans lequel la CFTC est réputée être le TUT comme si c'était elle, et non le TUT, qui avait représenté les employés tout au long du processus devant l'arbitre Sims. La CFTC invoque l'article 14 de la LMSF pour affirmer que le *Code*, et non la LMSF, s'applique aux événements qui se produisent après la date à laquelle la décision arbitrale a été rendue.

[27] En outre, la CFTC soutient que les lois ne doivent pas être interprétées d'une manière qui restreigne les droits existants, à moins que le libellé de la loi n'exige cette interprétation par mention expresse ou par déduction nécessaire. La CFTC fait valoir que, en l'espèce, le libellé de la LMSF ne soutient, ni par mention expresse ni par déduction nécessaire, l'interprétation de l'employeur selon laquelle la LMSF restreint ou abolit les droits conférés à la CFTC par le *Code*.

[28] Enfin, la CFTC avance que le législateur n'avait pas à inclure l'article 16 dans la LMSF, car l'objet de cette disposition se retrouve à l'article 67 du *Code*, qui s'applique en vertu du paragraphe 14(1) de la LMSF.

## V - Analyse et décision

[29] Le Conseil est d'avis que la question dont il est saisi en l'espèce n'a pas été tranchée dans sa décision du 27 décembre 2007 dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée. En dépit des extraits de cette décision cités par l'employeur, la question des répercussions de la LMSF sur l'application du *Code* n'était pas la question soumise au Conseil dans cette affaire et il ne peut être conclu que les observations dans ces extraits tranchent la question dont est maintenant saisi le Conseil.

[30] Par conséquent, le Conseil rejette la requête préliminaire présentée le 10 février 2009 par l'employeur visant à faire rejeter la plainte de façon péremptoire. Le Conseil a jugé qu'il y a une question sérieuse à trancher en ce qui concerne le bien-fondé de la plainte et a entrepris l'examen de l'affaire sur le fond.

[31] Dans une lettre datée du 22 janvier 2009, le directeur régional et greffier du Conseil a invité les parties à présenter leur réponse à la plainte et à répliquer dans le délai prévu par le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*. L'employeur a présenté sa réponse le 10 février 2009 et le CFTC a présenté sa réplique le 20 février 2009. Les parties sont bien au fait du libellé de l'article 16.1 du *Code*, qui autorise le Conseil à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Le Conseil s'attend donc à ce que les parties lui présentent tous leurs arguments au moment de déposer une plainte ou une demande, pour le plaignant ou le requérant, et au moment de présenter une réponse écrite, pour l'intimé. Les parties qui entendent « se réserver le droit » de présenter des observations supplémentaires agissent à leurs risques et périls, car aucun droit de ce genre ne leur est reconnu une fois que la période prévue pour répondre et répliquer est terminée, puisque le Conseil peut alors trancher l'affaire à partir du dossier dont il dispose. Le Conseil prend note que ni l'une ni l'autre des parties n'ont demandé l'autorisation de présenter des observations supplémentaires sur le bien-fondé de la plainte dans les trois mois s'étant écoulés depuis le 10 mars 2009, lorsqu'elles ont été avisées que le dossier avait été acheminé au Conseil pour examen.

[32] Bien que la plaignante ait demandé la tenue d'une audience « complète » sur la présente affaire, après examen des documents présentés par les parties, le Conseil est d'avis qu'il peut trancher l'affaire en se fondant sur les documents dont il dispose et exerce donc le pouvoir que lui confère l'article 16.1 du *Code* pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

[33] La question principale que doit trancher le Conseil est celle de savoir si, compte tenu des faits en l'espèce, les dispositions de la LMSF s'appliquent de manière à l'emporter sur les droits prévus au *Code* que la CFTC a acquis lorsqu'elle a été accréditée pour remplacer le TUT à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des CATAT. Il s'agit essentiellement d'une question d'interprétation de la loi. Si le point de vue de la CFTC est retenu, alors le fait que l'employeur n'a pas répondu à l'avis de négociation qui lui a été signifié le 14 novembre 2008 constituerait un fondement légitime à la plainte du syndicat alléguant violation de l'article 50 et du paragraphe 94(1) du *Code*. Si le point de vue de l'employeur est retenu, alors la LMSF constitue une défense complète contre les allégations du CFTC.

[34] Bien que le préambule du *Code* confirme l'engagement du législateur à faire de la pratique des libres négociations collectives le fondement permettant d'établir de bonnes conditions de travail et la présomption selon laquelle l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada, en certaines occasions, le législateur estime qu'il est nécessaire d'intervenir dans le cours normal des négociations collectives afin de protéger l'intérêt national ou public. Une de ces occasions est prévue au *Code* même : l'obligation de maintenir certaines activités dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits, qui se trouve à l'article 87.4 du *Code*. En d'autres occasions, comme lorsqu'il y a menace à l'économie nationale ou qu'une autre question pressante d'intérêt public entre en jeu, le législateur a jugé indiqué d'adopter une loi spéciale afin de retirer temporairement les droits conférés par le *Code*. C'est justement ce que le législateur a fait au sujet de l'unité de négociation des CATAT lorsqu'il a adopté la LMSF le 18 avril 2007.

[35] L'objet et l'effet de la LMSF était de mettre fin à la grève légale alors en cours déclenchée par les membres de l'unité de négociation des CATAT en ordonnant aux membres de l'unité de reprendre leur travail et à l'employeur de reprendre la prestation des services. La LMSF a également

remis en vigueur et prolongé les conventions collectives expirées applicables à l'unité de négociation, a interdit toute autre grève ou tout autre lock-out pour la durée des conventions collectives prolongées et a imposé l'arbitrage exécutoire des propositions finales comme mécanisme pour régler les questions en litige entre les parties. La LMSF précisait que la décision de l'arbitre tiendrait lieu de nouvelles conventions collectives entre l'employeur et le syndicat, mais n'a pas touché au droit des parties de s'entendre pour modifier toute disposition des nouvelles conventions collectives, sauf celle qui porte sur la durée des conventions.

**A - La CFTC a-t-elle été substituée à l'autre syndicat en qualité de partie aux conventions collectives en vertu de l'article 36 du *Code* ou en vertu de la définition de « syndicat » énoncée dans la LMSF?**

[36] Le Conseil se penchera d'abord sur la question de savoir si la CFTC a été substituée à l'autre syndicat en qualité de partie aux conventions collectives entre le CN et le TUT en vertu de l'article 36 du *Code* ou en vertu de l'interprétation à donner à la définition de « syndicat » énoncée dans la LMSF.

[37] En l'espèce, la date à laquelle la LMSF a commencé à s'appliquer est claire : l'article 21 de la Loi prévoit qu'elle est entrée en vigueur à l'expiration de la vingt-quatrième heure suivant sa sanction. Cependant, contrairement à certaines lois de durée limitée, la LMSF ne contient pas de disposition de temporisation, qui précise sa date d'échéance. Comme l'explique Ruth Sullivan dans *Sullivan on the Construction of Statutes*, 5<sup>e</sup> édition, Markham, LexisNexis, 2008, à la page 647 :

... Une loi ne s'abroge pas, non plus qu'elle ne cesse d'avoir effet, par le seul passage du temps ou parce qu'elle n'est pas utilisée ou est tombée en désuétude. À moins que le législateur n'ait fixé une limite à la durée d'une loi, elle demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit abrogée.

L'abrogation est l'étape finale essentielle à l'effet d'une loi. Lorsque l'abrogation entre en vigueur, le texte abrogé cesse d'être une loi et cesse d'avoir force de loi ou de produire des effets juridiques.

(traduction)

[38] En conséquence de ce principe d'interprétation des lois, le Conseil conclut que la LMSF était encore en vigueur au moment où le Conseil a accredité la CFTC à titre d'agent négociateur en

septembre 2008 et demeure en vigueur, malgré que beaucoup des événements prévus dans cette loi aient déjà eu lieu (par exemple le retour au travail, le processus d'arbitrage et la mise en application des nouvelles conventions collectives). Par conséquent, tant le *Code* que la LMSF régissent les droits et obligations respectifs de l'employeur et de la CFTC par suite de l'accréditation de cette dernière à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des CATAT.

[39] La CFTC est devenue l'agent négociateur de l'unité de négociation des CATAT en vertu des dispositions d'accréditation du *Code*. Les droits et responsabilités qui découlent d'une accréditation sont énoncés à l'article 36 du *Code*. Cependant, la CFTC a également été assujettie à la LMSF dès son accréditation, du fait de la définition de « syndicat » que le législateur a jugé bon d'inclure dans la LMSF. La LMSF s'applique à la CFTC de la même manière qu'elle se serait appliquée au TUT si celui-ci avait continué d'être l'agent négociateur de cette unité. Puisque la LMSF régit les relations entre l'employeur et la CFTC dans la même mesure que le *Code*, les divergences entre ces deux lois doivent être conciliées.

[40] Cette substitution de la CFTC au TUT n'a pas d'effet rétroactif ou rétrospectif; c'est-à-dire que la LMSF ne crée pas de fiction juridique voulant que la CFTC et le TUT soient « une seule et même » entité aux fins des événements prévus par la LMSF qui ont eu lieu. Cependant, elle a bel et bien l'effet d'imposer les dispositions de la LMSF à la CFTC en ce qui concerne les événements qui ont lieu après son accréditation à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la LMSF s'applique.

[41] En d'autres termes, dès son accréditation, la CFTC a été substituée à l'autre syndicat en qualité de partie aux conventions collectives applicables à l'unité de négociation par l'application de l'article 36 du *Code*, mais en raison de la définition de « syndicat » énoncée dans la LMSF et de l'effet permanent de celle-ci, la CFTC est également assujettie aux dispositions de la LMSF depuis son accréditation.

## **B - La CFTC peut-elle signifier un avis de négociation en vertu du paragraphe 36(2) du Code?**

[42] En s'efforçant de concilier les dispositions de la LMSF et du *Code*, le Conseil est conscient du principe énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Chieu c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2002 CSC 3 :

[34] ... c'est-à-dire examiner l'historique de la disposition, sa place dans l'économie générale de la Loi, l'objet de la Loi elle-même ainsi que l'intention du législateur tant dans l'adoption de la Loi tout entière que dans l'adoption de cette disposition particulière.

[43] De l'avis du Conseil, en examinant les circonstances en l'espèce de la manière prescrite par la Cour suprême, il est possible de concilier les dispositions de la LMSF et du *Code*. Si de nombreuses dispositions de la LMSF étaient périmées au moment où la CFTC a été accréditée par le Conseil, certaines de ses dispositions continuent de s'appliquer et d'avoir des conséquences.

[44] Un avis de négociation donné en vertu du paragraphe 36(2) du *Code* par un syndicat nouvellement accrédité n'a pas seulement pour effet de rouvrir la convention collective en vigueur entre l'employeur et l'ancien agent négociateur, mais il permet aussi aux parties d'avoir légalement recours à la grève ou au lock-out avant l'expiration de la convention collective. Cette situation est expressément envisagée dans le libellé de l'article 88.1 du *Code*, lequel interdit les grèves et les lock-out pendant la durée d'une convention collective, sauf si un avis de négociation a été donné en conformité avec la partie I du *Code*, compte non tenu du paragraphe 49(1). N'eut été de l'existence de la LMSF, il ne ferait aucun doute qu'à titre de syndicat substitué à l'autre syndicat en qualité de partie aux conventions collectives en vertu de l'alinéa 36(1)c) du *Code*, la CFTC aurait le droit de donner un avis de négocier en vertu du paragraphe 36(2). Le Conseil doit déterminer si l'intention du législateur était que la LMSF l'emporte sur les droits que la CFTC aurait normalement acquis en vertu du *Code* à titre d'agent négociateur nouvellement accrédité.

[45] Bien que la LMSF semble contenir des dispositions contradictoires à ce sujet, selon le Conseil, le législateur avait l'intention d'empêcher tout syndicat ayant délogé le TUT de mettre fin aux conventions collectives imposées à la suite du processus qu'il avait ordonné. La CFTC s'appuie sur le paragraphe 14(1) de la LMSF pour affirmer qu'elle a le droit de rouvrir les conventions

collectives, parce que cette disposition prévoit que la partie I du *Code* « s'applique aux nouvelles conventions comme si elles avaient été conclues sous son régime ». La CFTC soutient essentiellement que le Conseil devrait faire fi de l'article 16 de la LMSF, qui interdit expressément aux parties aux conventions collectives visées à l'article 14 de modifier une disposition relative à la durée des conventions. La CFTC soutient que le législateur n'avait pas besoin d'inclure l'article 16 dans la LMSF, puisque l'objet de cette disposition se retrouve au paragraphe 67(2) du *Code*, lequel s'applique en vertu du paragraphe 14(1) de la LMSF.

[46] En toute déférence, le Conseil ne peut souscrire aux observations de la CFTC à cet égard. Un des principes de base de l'interprétation des lois veut qu'il faille lire les termes d'une loi dans leur contexte global, en suivant le sens ordinaire et grammatical, en conformité avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur, et que toutes les dispositions d'une loi existent pour une raison (voir *Sullivan on the Construction of Statutes*, précité, aux pages 1-2). Le Conseil ne peut pas tout simplement faire fi de l'existence de l'article 16 de la LMSF, il doit s'efforcer de donner à cette disposition la signification voulue par le législateur.

[47] Comme le souligne la CFTC, l'article 16 de la LMSF semble redondant, puisque son objet est le même que celui du paragraphe 67(2) du *Code* : le droit des parties à une convention collective de modifier toute disposition de la convention, sauf celle qui porte sur sa durée. Dans *Dolphin Delivery Ltd.* (1993), 93 di 103; 23 CLRBR (2d) 270; et 94 CLLC 16,025 (CCRT n° 1043), le prédécesseur du présent Conseil, le Conseil canadien des relations du travail, a exposé les raisons de l'interdiction faite aux parties au paragraphe 67(2) de modifier la durée d'une convention collective :

Pour ce qui est des droits individuels, les droits des employés procèdent de leur liberté fondamentale d'adhérer au syndicat de leur choix (paragraphe 8(1)). À l'inverse existe le droit de changer de syndicat ou de se défaire de la représentation syndicale. Ces droits sont directement liés, dans le régime nord-américain de la libre négociation, à ce qu'on appelle communément la période « d'ouverture ». Dans le *Code*, cette période est régie par les articles 24 (accréditation) et 38 (révocation). Dans les deux cas, la période d'ouverture varie selon qu'il existe ou non une convention collective ou selon la durée de celle-ci. Les employés ont donc, à intervalle régulier, la possibilité de changer leur agent négociateur ou de le faire révoquer. S'il devait être reconnu aux employeurs et aux syndicats le droit absolu de rouvrir la convention collective pour en modifier la durée, ils pourraient, dans la pratique, enlever aux employés individuels, et donc aux syndicats rivaux, toute possibilité de déloger un syndicat en place. Le législateur, en vertu de l'interdiction claire établie au paragraphe 67(2), a empêché que la période d'ouverture ne devienne mobile. Une fois signée une convention, les parties perdent la possibilité d'en modifier la durée, et la période d'ouverture est fixée.

L'interdiction prévue au paragraphe 67(2) réside, en deuxième lieu, dans le droit de grève, qui figure à l'article 89, ou, plus fondamentalement, dans l'obligation de négocier de bonne foi, que prévoit l'article 48. Cette obligation est imposée par l'une des parties à l'autre par la signification d'un avis aux termes de l'article 49. La période pendant laquelle une partie peut modifier un tel avis dépend directement de la « date d'expiration » de la convention collective. Dans ce cas également, si l'on permettait la modification de cette date, le recours à des moyens de pression au travail en vue d'aboutir à une convention collective serait à tout jamais éliminé. Lorsque les employés sont insatisfaits d'une offre, ils peuvent recourir à des moyens de pression, à l'instar de l'employeur qui peut recourir au lock-out. Le droit de recourir aux pressions économiques pour résoudre les impasses dans la négociation collective est une caractéristique fondamentale de notre régime. Dans la mesure où ce droit est strictement balisé par l'existence ou la durée d'une convention collective, le législateur n'a pas voulu que les conventions collectives puissent rendre impossible l'exercice du droit de grève ou de lock-out. Une telle éventualité irait à l'encontre de l'économie générale du régime de la libre négociation, à tout le moins dans les secteurs non essentiels.

(pages 115-116; 281-282; et 14,204)

[48] D'après le Conseil, il est peu probable que le législateur ait eu à l'esprit la question de la période ouverte ou de l'acquisition du droit de grève au moment où il a édicté la LMSF. L'objet et l'effet explicites de la LMSF étaient de mettre fin à la grève légale alors en cours déclenchée par les membres de l'unité de négociation des CATAT. La LMSF ordonnait aux membres de l'unité de négociation des CATAT de reprendre leur travail sans délai. De toute évidence, la LMSF devait avoir préséance sur les dispositions du *Code*, afin d'enlever aux parties le droit de grève ou de lock-out qu'elles avaient légalement acquis en vertu du *Code* et afin de leur imposer des conventions collectives par voie d'arbitrage qui créeraient une période de stabilité dans les relations du travail pour une durée déterminée.

[49] Une fois entrées en vigueur les conventions collectives imposées par arbitrage, la partie I du *Code* s'applique à ces conventions collectives « comme si elles avaient été conclues sous son régime » comme le prévoit le paragraphe 14(1) de la LMSF. Cette disposition a notamment pour effet de faire entrer en jeu le paragraphe 67(2); donc, dans la mesure où le législateur voulait protéger la période ouverte et l'acquisition du droit de grève ou de lock-out à l'avenir, l'interaction du paragraphe 14(1) de la LMSF et les dispositions ordinaires du *Code*, y compris le paragraphe 67(2), auraient atteint cet objectif. Par conséquent, le législateur devait avoir un autre but en tête lorsqu'il a inclus l'article 16 dans la LMSF.

[50] Au moment où il a édicté la LMSF, le législateur aurait été au courant que la partie I du *Code* prévoyait un moyen, à l'article 36, par lequel un syndicat devenant l'agent négociateur d'une unité de négociation assujettie à une convention collective pouvait acquérir le droit de grève avant la date d'échéance prévue de la convention collective.

[51] De l'avis du Conseil, l'intention du législateur en définissant le terme « syndicat » comme incluant tout autre syndicat accrédité par le Conseil pour représenter les employés de l'unité de négociation des CATAT était de faire en sorte que non seulement la CFTC soit assujettie à la LMSF en général, dès son accréditation par le Conseil, mais encore qu'il lui soit interdit, tout comme au TUT, de modifier la durée des conventions collectives imposées par arbitrage en vertu de la LMSF. Étant donné que le législateur a adopté la LMSF pour mettre fin à un arrêt de travail légal, il est raisonnable de conclure qu'il avait également l'intention de veiller à ce que les conventions collectives imposées par arbitrage demeurent en vigueur jusqu'à leur date d'échéance établie par l'arbitre. L'article 16 doit être interprété conformément à l'objectif global de la LMSF. Vu de cet angle, l'article 16 ne peut être interprété que comme un signe indiquant que le législateur voulait que les conventions collectives imposées par arbitrage demeurent en vigueur jusqu'à la date fixée pour leur échéance et qu'il ne puisse être mis fin à ces conventions plus tôt.

[52] Si la CFTC a le droit de donner un avis de négociation en vertu du paragraphe 36(2) du *Code*, par l'application de l'article 88.1, elle pourrait potentiellement acquérir le droit de grève avant la date d'échéance des conventions collectives imposées par arbitrage. Dans les faits, cela irait à l'encontre de l'intention claire du législateur voulant que les conventions collectives imposées par arbitrage demeurent en vigueur jusqu'à la date fixée par l'arbitre pour leur échéance. En d'autres termes, si le législateur avait voulu que le paragraphe 36(2) du *Code* puisse s'appliquer normalement, et puisse mettre fin prématurément aux conventions collectives imposées par arbitrage en vertu de la LMSF, il n'aurait pas eu à inclure l'article 16 dans la LMSF. La seule façon de donner à l'article 16 de la LMSF l'effet voulu est de veiller à ce que les parties aux conventions collectives imposées par arbitrage ne puissent pas exercer les droits qu'elles auraient sinon pu invoquer pour mettre fin à ces conventions avant la date prévue de leur échéance.

[53] Par conséquent, le Conseil conclut que, par son objet et son intention, l'article 16 de la LMSF l'emporte sur le droit de la CFTC de donner un avis de négociation en vertu du paragraphe 36(2) du *Code* et que, en conséquence, la CFTC ne peut, de façon valide, donner un tel avis. Bien que les parties aient le droit de s'entendre pour modifier toute autre disposition des conventions collectives imposées par arbitrage, la CFTC ne peut pas légalement rouvrir les conventions par un avis de négociation donné en vertu du paragraphe 36(2), lequel déclenche un processus qui pourrait avoir l'effet de mettre les parties en position de grève ou de lock-out légal avant la date d'échéance des conventions collectives imposées par arbitrage. Cependant, la CFTC aura le droit de donner un avis de négociation valide en vertu de l'article 49 du *Code* durant la période prévue par cet article.

[54] Puisque le soi-disant avis de négociation donné par la CFTC le 14 novembre 2008 n'était pas valide, l'employeur n'était pas tenu en vertu de la loi d'y donner suite et il n'a pas contrevenu au *Code* en refusant de le faire. Le plainte alléguant violation des alinéas 94(1)a) et 50a) du *Code* est rejetée.

[55] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

---

Elizabeth MacPherson  
Présidente

---

Daniel Charbonneau  
Membre

p

---

Patrick Heinke  
Membre