



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

Motifs de décision

Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,

requérante,

et

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : **27285-C**

Décision du CCRI/CIRB n^o **446**

Le 1^{er} avril 2009

La présente affaire a été entendue par un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) composé de M^e Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. Patrick Heinke et Daniel Charbonneau, Membres.

I - Nature de la demande

[1] Le 30 janvier 2009, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC ou la requérante) a présenté au Conseil, en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), une demande en vue de faire réviser la structure actuelle des unités de négociation du personnel itinérant de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur). L'employeur s'oppose à la demande.

II - Contexte

[2] À l'heure actuelle, les mécaniciens de locomotive du CN font partie d'une unité de négociation représentée par la CFTC par suite de la fusion de la Fraternité des ingénieurs de locomotives (FIL) et de la Fraternité internationale des teamsters, en 2003. Depuis le 2 septembre 2008, les conducteurs, serre-freins, agents de triage, chefs de triage et d'autres membres du personnel itinérant sont aussi représentés par la CFTC par suite de la tenue d'un scrutin de représentation qui a délogé l'ancien agent négociateur, c'est-à-dire le syndicat des Travailleurs unis du transport (TUT).

[3] À titre d'agent négociateur des deux unités de négociation du personnel itinérant, la CFTC demande au Conseil de réviser la structure des unités de négociation, dans le but de fusionner les unités en question.

III - Position des parties

A - La CFTC

[4] À propos de la question préliminaire de l'habilité des unités actuelles à négocier collectivement, la requérante soutient que les changements survenus sur les plans technologique et opérationnel dans le secteur ferroviaire, combinés à l'évolution des droits de négociation parmi le personnel itinérant, font en sorte que les unités distinctes ne sont plus habiles à négocier.

[5] Au soutien de sa position, la requérante soutient ce qui suit :

- 1) les membres du personnel itinérant se partagent des fonctions et ainsi travaillent dans les mêmes endroits;
- 2) tous les membres du personnel itinérant se partagent la responsabilité du fonctionnement sécuritaire des trains et de l'application des règles d'exploitation;
- 3) habituellement, le CN donne aux membres de l'unité de négociation des conducteurs, agents de train et agents de triage (CATAT) une formation de mécanicien de locomotive;

- 4) depuis 1991, le CN oblige tous les employés de l'unité des CATAT à acquérir les compétences nécessaires pour occuper le poste de mécanicien de locomotive. Une fois la formation acquise, ils portent le titre de serre-freins de locomotive (SFL) et continuent de faire partie de l'unité de négociation des CATAT jusqu'à ce qu'un poste de mécanicien de locomotive se libère;
- 5) lorsque les conditions de travail nécessitent la présence de mécaniciens de locomotive supplémentaires, on fait appel à des SFL pour la conduite de locomotives conformément aux modalités de la convention collective des mécaniciens de locomotive;
- 6) les mécaniciens de locomotive détiennent presque tous de l'ancienneté comme membre de l'unité de négociation des CATAT; selon son ancienneté, un employé peut passer continuellement d'un poste à un autre dans chacune des deux unités, peu importe la sphère d'attribution théorique de chaque unité;
- 7) les membres du personnel itinérant ont un lieu de travail commun, en l'occurrence la cabine de la locomotive; ils sont assujettis aux mêmes conditions de travail, règles et règlements; ils proviennent des mêmes bassins et listes de réserve; ils se rapportent aux mêmes supérieurs;
- 8) les membres du personnel itinérant ont le même régime de rémunération (basé sur le nombre de milles parcourus et le nombre d'heures sur la route) et ils bénéficient des mêmes avantages sociaux.

[6] La CFTC prétend donc qu'il existe une grande communauté d'intérêts entre les membres du personnel itinérant, que l'établissement d'une unité de négociation unique attesterait ce fait et que cette unité serait habile à négocier collectivement.

B - Le CN

[7] Le CN soutient que le moment est mal choisi pour statuer sur la demande de la CFTC fondée sur l'article 18.1 et que cela serait préjudiciable à des relations du travail harmonieuses. Les parties mènent actuellement des négociations en vue du renouvellement de la convention collective applicable à l'unité des mécaniciens de locomotive, qui a expiré le 31 décembre 2008. La convention applicable à l'unité des CATAT est en vigueur jusqu'au 22 juillet 2010, par suite d'une décision arbitrale rendue en vertu de la *Loi de 2007 sur le maintien des services ferroviaires*, même si le

Conseil est actuellement saisi d'une autre affaire mettant en cause les parties et portant sur la capacité du syndicat de rouvrir cette convention collective en vertu du paragraphe 36(2) du *Code* (dossier du Conseil 27257-C).

[8] Selon le CN, la demande présentée par la CFTC en vertu de l'article 18.1 est une tentative de sa part de faire coïncider les dates d'expiration des deux conventions collectives, et cela détournerait l'attention des négociations collectives. Le CN soutient que le Conseil ne doit pas laisser des parties se prévaloir de l'article 18.1 pour réaliser des objectifs de négociation ou pour retarder les négociations. L'employeur n'a pas répondu aux arguments de la CFTC au soutien de son allégation qu'il y avait lieu de fusionner les deux unités de négociation composées de personnel itinérant.

IV - Analyse et décision

[9] Historiquement, dans le secteur du transport ferroviaire, tout comme dans d'autres secteurs où on emploie beaucoup de travailleurs spécialisés, les prédécesseurs du Conseil avaient plutôt tendance à accréditer des syndicats de métier différents pour représenter des employés spécialisés tels que les mécaniciens et les conducteurs de locomotive. Si cette philosophie et cette optique ont changé après la modernisation du *Code canadien du travail*, en 1970, dans la foulée des recommandations du groupe de travail Woods, les vestiges du syndicalisme horizontal imprègnent encore et toujours la structure des unités de négociation du personnel itinérant qui est actuellement en place au CN. Or, le simple fait que la notion du syndicalisme horizontal se perpétue dans la structure des unités actuelles du personnel itinérant et que le Conseil manifeste aujourd'hui une certaine préférence pour des unités de négociation plus grandes ne constitue pas nécessairement une raison suffisante pour modifier la structure actuelle des unités. Le Conseil doit être convaincu que les unités en place ne sont plus habiles à négocier collectivement avant de se livrer à un examen en profondeur de leur structure.

[10] Dans une lettre datée du 3 février 2009, le directeur régional et greffier du Conseil a invité les parties à répondre et à répliquer à la demande du syndicat fondée sur l'article 18.1 dans le délai prévu par le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Il a aussi donné instruction à l'employeur d'afficher l'Avis aux employés au lieu de travail afin de les

aviser de la demande et de fournir des renseignements à l'agent enquêteur du Conseil sur les membres des unités de négociation en cause.

[11] Le 9 février 2009, l'employeur a contesté la directive reçue du Conseil d'afficher l'Avis aux employés et de fournir les renseignements demandés par l'agent enquêteur, au motif qu'il était trop tôt pour afficher la demande aux quatre coins du pays et que cela pourrait être préjudiciable à des relations du travail harmonieuses. La CFTC s'est pour sa part opposée à ce que l'employeur soit autorisé à se soustraire à ces obligations. Le Conseil se penchera sur cette question un peu plus loin dans les présents motifs.

[12] L'employeur a demandé et obtenu une prolongation du délai pour répondre à la demande; sa réponse a été reçue le 9 mars 2009. À titre préliminaire, l'employeur a indiqué au Conseil qu'il s'opposait à la demande parce que le moment était mal choisi, et il a demandé au Conseil de rejeter la demande sans tenir d'audience ou de la mettre en suspens en attendant la conclusion des négociations pour le renouvellement de la convention collective applicable à l'unité des mécaniciens de locomotive. Selon l'employeur, il « se réservait le droit » de présenter des observations à propos du bien-fondé de la demande au cas où le Conseil déciderait d'instruire la demande. La réponse du syndicat à la requête préliminaire de l'employeur de rejeter la demande a été reçue le 18 mars 2009. On y attirait l'attention sur le fait que l'article 18.1 ne prévoyait aucun délai pour présenter ce type de demande. Le syndicat a demandé au Conseil de rejeter la requête préliminaire de l'employeur et de tenir une audience complète sur le bien-fondé de la demande.

[13] 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, selon le cas, et que l'intimé présente une réponse écrite. 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 à la demande ou à la plainte est terminée. Le Conseil peut décider de trancher l'affaire à partir des documents dont il dispose dès l'instant où le délai prévu pour présenter des observations est expiré.

[14] Après avoir pris connaissance des documents soumis, le Conseil a décidé de rejeter la requête de l'employeur visant à ce que la demande soit rejetée de façon sommaire et a procédé à l'examen du bien-fondé de la demande, à partir des documents au dossier.

[15] L'article 18.1 du *Code* est libellé comme suit :

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation :

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut :

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[16] Cette disposition a été incorporée au *Code* en 1999. Durant la décennie qui a suivi, le Conseil a établi un certain nombre de principes et de lignes de conduite portant sur l'interprétation de cette disposition. Dans *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI n° 51, le Conseil a dit ce qui suit :

[24] Pour décider s'il y a lieu de fusionner des unités de négociation, le Conseil tient compte de l'efficacité de la structure de négociation et de la meilleure façon d'équilibrer les intérêts divergents d'unités de négociation viables afin d'assurer des négociations efficaces et des relations de travail harmonieuses. **Il incombe au requérant de démontrer pourquoi la structure actuelle n'est plus appropriée et de préciser quel objectif valable lié aux relations de travail la révision de la structure de négociation existante permettrait d'atteindre.** (c'est nous qui soulignons)

[17] De même, dans *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31, le Conseil a conclu qu'un requérant devait démontrer qu'il existait des raisons impérieuses pour réviser la structure des unités de négociation et que le Conseil devait être convaincu que les unités en place n'étaient plus habiles à négocier collectivement.

[18] Dans le cas d'une demande fondée sur l'article 18.1, le Conseil doit déterminer la question préliminaire de savoir si les unités de négociation, en l'occurrence les deux unités actuelles du personnel itinérant du CN, ne sont plus habiles à négocier collectivement. Pour les motifs exposés ci-après, le Conseil n'est pas convaincu que ces unités ne sont plus habiles à négocier, et la demande fondée sur l'article 18.1 doit être rejetée.

[19] Pour en venir à cette conclusion, le Conseil a tenu compte de l'historique de ces unités et de leur statut actuel, ainsi que de l'intérêt général du maintien de relations du travail harmonieuses.

A - L'historique des négociations

[20] Dans sa demande, la CFTC relatait les tentatives précédentes du Conseil pour que les unités de négociation des mécaniciens de locomotive et des conducteurs négocient ensemble. Au début de 1990, le CN et le Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (le CP) ont demandé que les deux unités de négociation composées de personnel itinérant soient fusionnées, ce qui a abouti à la création du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF), composé de la FIL et des TUT. La CFTC admet que, malgré l'ordonnance du Conseil désignant le CCSOCF comme l'agent négociateur de tous les membres du personnel itinérant du CN, les deux syndicats ont négocié séparément avec l'employeur, ont maintenu des unités distinctes et ont signé des conventions collectives distinctes. À la demande conjointe des parties, l'unité de négociation unique a été scindée de nouveau en deux en 2002. Ce sont les deux unités que la CFTC représente actuellement et qu'elle demande au Conseil de fusionner à nouveau.

[21] Même si le Conseil reconnaît que les deux unités sont aujourd'hui représentées par le même agent négociateur, cela ne constitue pas une raison suffisante pour conclure qu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement. En fait, l'historique des négociations donne plutôt à penser que les unités actuelles ont pendant très longtemps été jugées habiles à négocier collectivement par les parties et que la situation est toujours la même aujourd'hui.

B - L'état actuel des négociations

[22] Le Conseil note que les parties n'ont pas encore entamé de négociations à l'égard de l'unité des CATAT et qu'elles viennent à peine de commencer à négocier pour ce qui est de l'unité des mécaniciens de locomotive. L'employeur estime que l'objectif visé par la présente demande fondée sur l'article 18.1 est le désir du syndicat de faire coïncider les dates d'expiration des conventions collectives applicables aux deux unités.

[23] Dans *Rogers Cablesystems Limited*, précitée, le Conseil a fait référence à deux décisions de l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT), qui indiquent que, pour faire la preuve que des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, le requérant doit invoquer des motifs fondés sur l'organisation de saines relations du travail et non des raisons visant à obtenir des avantages tactiques dans les négociations collectives ou des résultats qui ne pouvaient pas être atteints à la table de négociation (voir *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CCRT n° 876); et *Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023)).

[24] Peu importe que les motifs sur lesquels s'appuie le syndicat soient ou non les mêmes que ceux invoqués par l'employeur, il reste que, depuis que la CFTC est devenue l'agent négociateur des deux unités, le syndicat et l'employeur n'ont toujours pas entamé de négociations collectives fructueuses à l'égard de l'une ou l'autre des deux unités visées par la présente demande. Par conséquent, aucun élément de preuve ne convainc le Conseil que les unités de négociation actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement.

C - Les intérêts liés aux relations du travail

[25] S'il s'agissait d'une première demande d'accréditation, les arguments de la CFTC en vue de l'établissement d'une unité de négociation composée des mécaniciens et des conducteurs de locomotive seraient peut-être jugés convaincants. Cependant, le fait qu'une telle unité pourrait être habile à négocier collectivement ne constitue pas une preuve convaincante que la structure actuelle, qui sépare les mécaniciens de locomotive des autres membres du personnel itinérant, n'est plus appropriée.

[26] En outre, les arguments de la CFTC ne tiennent pas entièrement compte des intérêts des autres membres de l'unité des CATAT, tels que les bagagistes, les serre-freins, les opérateurs de rails-freins, les agents de triage, les préposés à l'exploitation de l'aire de triage, les aiguilleurs et les chefs de triage, qui ne travaillent généralement pas dans la cabine de la locomotive. Après examen des observations du syndicat, le Conseil est incapable de conclure que la structure actuelle des unités de négociation ne permet plus de servir les intérêts de ces employés.

[27] Même si l'opposition d'un employeur à une demande de révision des unités de négociation ne constitue pas un facteur déterminant pour statuer sur la question de l'habileté des unités à négocier, le Conseil doit tenir compte de cette opposition pour apprécier les conséquences qu'une conclusion que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aurait sur les relations du travail. En l'espèce, l'employeur et le syndicat ont négocié avec succès des conventions collectives pour les mécaniciens de locomotive dans le passé, et ils négocient maintenant en vue du renouvellement de la convention qui a expiré le 31 décembre 2008. Du côté de l'unité des CATAT, les parties n'ont pas encore eu l'occasion d'établir une relation de négociation.

[28] Compte tenu de tous ces facteurs, le Conseil n'est pas convaincu qu'il existe une raison valable liée aux relations de travail pour réviser la structure des unités de négociation à ce moment-ci.

D - Conclusion

[29] D'après la preuve et les arguments présentés, le Conseil est incapable de conclure que les unités de négociation actuelles du personnel itinérant du CN ne sont plus habiles à négocier collectivement. Étant donné que la condition préalable à l'application de l'article 18.1 n'a pas été satisfaite, la demande doit être rejetée.

[30] Vu cette décision, l'employeur est par la présente libéré de l'obligation d'afficher l'Avis aux employés au lieu de travail et de fournir au Conseil les renseignements demandés dans la lettre du directeur régional datée du 3 février 2009. Cependant, l'annulation de l'ordonnance d'afficher l'Avis et de fournir les renseignements demandés ne signifie pas que l'employeur a le droit de refuser d'afficher un Avis aux employés lorsqu'il en reçoit l'ordre du Conseil. Aux termes de l'article 11 du *Règlement*, le Conseil doit, sur réception d'une demande, en aviser toute personne dont les droits sont directement touchés par la demande. Lorsque, comme c'est le cas ici, une demande est susceptible de toucher les droits des membres de grandes unités nationales de négociation, le seul moyen efficace dont dispose le Conseil pour aviser rapidement les employés concernés est de faire afficher un Avis aux employés au lieu de travail. Le Conseil est autorisé à enjoindre à l'employeur d'afficher un tel avis et il ne permettra pas à un employeur de refuser de se conformer à son ordonnance.

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

*Traduction certifiée
conforme
Communications*

Elizabeth MacPherson
Présidente

Daniel Charbonneau
Membre

Patrick J. Heinke
Membre