



le travail

du permanent

la
jurisprudence

du

CCRO

sur

les unités

habiles

à

négocier

p. 2

le travail du permanent :

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN; rédigé et préparé en collaboration et coordonné par le service des recherches et le service de presse du journal **le travail** imprimé par la CSN, 1001 rue St-Denis, Montréal.

LA JURISPRUDENCE DU CCRO ET L'UNITE HABILE A NEGOCIER

Le confrère François Krakowski, organisateur, qui voudrait bien voir les employés des usines Angus recevoir bientôt leur accréditation pour un syndicat affilié à la CSN, a préparé récemment un document fort intéressant intitulé "L'unité habile à négocier". Dans ce document, il étudie ce que contient la Loi sur les Relations Industrielles et sur les Enquêtes visant les Différends de Travail au sujet de la définition d'une "unité appropriée" ou "habile à négocier".

Il y souligne également quels sont à ce sujet les pouvoirs du Conseil Canadien des Relations Ouvrières et étudie quelques points de jurisprudence du CCRO.

Ainsi, la Loi des Relations Industrielles ne donne aucune définition d'une "unité appropriée" ou "habile à négocier". En 1948, le ministre du Travail avait motivé le sens de cette loi au Parlement en disant que "le but essentiel de la législation est de créer des conditions favorables au libre exercice de la négociation collective entre employeurs et employés. Pour cette raison, la législation ne comprend que les règlements, concernant les activités des employeurs et employés dans leurs relations industrielles (...)"

Donc, la loi est là pour garantir en premier lieu le libre exercice du droit d'association des parties et le libre exercice de la négociation collective. Elle n'est pas là pour enrégimenter les travailleurs dans des syndicats qui ne représentent pas leurs aspirations légitimes.

La jurisprudence du CCRO

L'article 9 de la loi fédérale donne au CCRO le pouvoir de décider arbitrairement si l'unité à l'égard de laquelle la demande est faite se trouve habile à négocier collectivement. En étudiant la jurisprudence du CCRO à ce sujet, on peut constater que le Conseil n'a pas établi des critères auxquels doit répondre une unité habile à négocier. Le Conseil a clairement établi sa position et sa pratique au sujet des unités appropriées :

● dans sa décision concernant l'Office Employees International Union et la Compagnie Bell du Canada (Gazette du Travail du 31 décembre 1963, p. 1140). Le Conseil y constate "qu'il n'a pas l'habitude d'imposer des critères rigides en déterminant ce qui constituera l'aptitude d'un groupe à négocier collectivement et que dans chaque cas où il s'agit

d'une telle question, il faut prendre en considération tous les facteurs pertinents".

● dans la cause de "Carwill Transport Limited" ayant son bureau-chef à Toronto, Ontario (52 CLIC 16,017) où il établit qu'il peut se baser sur "L'usage courant dans l'industrie, les conditions et considérations locales, et les circonstances spéciales (...)".

Plusieurs causes le démontrent

Le CCRO a conséquemment et généralement suivi cette pratique établie dans les causes suivantes :

● l'unité locale 1583 de la "Kitimat, Terrace and District General Workers' Union" et la Banque de la Nouvelle-Ecosse, succursale de la Kitimat (Gazette du Travail - Vol. LIX - No. 10, octobre 1959, page 1085. Le Conseil y déclare qu'il ne partage pas l'affirmation de la défenderesse voulant que l'unité habile à négocier doive être une unité nationale d'employés de banque.

● Brotherhood of Railway and Steamship Clerk, Freight Handlers, Express and Stations Employees, et Canadian Pacific Railway Company (Dominion Labour Service,

15-1-50--6-1023). Accréditation accordée pour une unité de négociation beaucoup plus restreinte que celle demandée par la CSN pour l'unité aux Usines Angus.

● Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et le Canadien Pacifique (Gazette du Travail, Vol. LXIII, No. 8, août 1963, page 713). Le CCRO a accrédité le CBRT pour représenter les employés du CPR à bord du bateau SS Princess of Acadia.

● Les employés de bureau du CN au Canada (à l'exception de Terre-Neuve) sont représentés par le "Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers (CBRT)". Dans la province de Terre-Neuve, le Conseil a statué que les employés travaillant pour le Canadien National pouvaient former une unité à part de leurs confrères du reste du Canada. Ils sont représentés par le Railway Clerks (BRSC), accrédité en 1964 (Gazette du Travail, Vol. LXIV, No. 4, avril 1964, page 300).

Divisions d'unités nationales

Le CCRO a déjà divisé, morcelé des unités nationales, dans les cas suivants :

1) Nordair -- La CSN possédait un certificat industriel pour tous les employés.

Le Conseil l'a morcelé et a donné un certificat à CAI-DA (Canadian Airline Dispatchers' Association);

2) Canadian Pacific Railway Company -- Le Conseil a morcelé une unité nationale du Brotherhood of Railway and Steamship Clerks Freight Handlers, Express and Station Employees, en accordant un certificat aux International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 518, pour représenter les débardeurs travaillant à Vancouver.

Enfin, dans la majorité des Sociétés de la Couronne, le Conseil a déjà statué que les employés de ces organismes résidant dans une ville pouvaient former une unité de négociation distincte; et dans le cas des lignes aériennes, le Conseil a octroyé plusieurs certificats régionaux : Air-France, BOAC.

Si nous analysons la jurisprudence du CCRO, conclue le confrère Krakowski, dans les différentes provinces, nous constatons que ces Commissions ont établi des critères au sujet des unités "habiles à négocier" et on peut affirmer sans se tromper que le critère principal ainsi établi est la volonté des ouvriers.

UNE BATAILLE CONTRE L'ESCLAVAGE.

Les 275 employés de la Dominion Ayers (Division du Bois), à Lachute, sont en grève depuis le 3 août à minuit. La lutte qu'ils ont à mener contre leur employeur est une lutte contre l'esclavage et l'exploitation systématique des travailleurs pour lesquels l'employeur avoue volontiers son profond mépris.

A la Dominion Ayers, usine de contre-plaqué, c'est le régime des mauvaises conditions de travail et des salaires de famine qui prévaut; après 21 ou 23 ans de service dans cette usine, un travailleur reçoit un salaire de \$1.10 l'heure et travaille 11 heures par jour, ce qui lui permet de retirer le salaire astronomique net de \$40. à \$45. par semaine. Le temps supplémentaire est payé à taux et demi après 48 heures de travail par semaine, mais les employés épuisés sont incapables d'en faire et d'ailleurs la compagnie ne le leur offre jamais.

Ces employés n'ont jamais bénéficié d'avantages marginaux, et la compagnie les leur refuse encore. Ainsi, il n'existe pas d'examen médical annuel obligatoire; les employés ne jouissent d'aucun congé-maladie. Les vacances sont payées à 2 pour cent du salaire régulier; les employés ont droit à deux semaines après cinq ans et à 3 semaines après 20 ans. La compagnie refuse également de leur accorder des périodes de repos.

Les salaires sont établis arbitrairement sans référence aux salaires payés dans la même industrie ailleurs au Canada ou au Québec. Les salaires moyens de l'industrie, pour les différents métiers, s'échelonnent de \$1.62 l'heure à \$2.82 au Canada, et de \$1.08 à \$2.07 l'heure au Québec. A la Dominion Ayers (Division du Bois), le salaire moyen est de \$1.05 l'heure; le plus bas salaire est de \$0.88 l'heure et le plus élevé de \$1.40 l'heure.

Les grévistes demandent un système de classification des tâches équivalents à celui de l'industrie et des salaires équivalents établis sur cette classification.

LES PRINCIPAUX AVANTAGES OBTENUS PAR LA NOUVELLE CONVENTION DES HOPITAUX

Employés généraux :

Période de probation : elle sera de 90 jours; mais dès qu'il aura été à l'emploi d'une institution de puis 20 jours, l'employé congédié pourra se prévaloir de la procédure de grief s'il considère que ce congédiement est injuste.

Liberté d'action : sans perte de salaire, les employés délégués pourront être libérés de leur travail pour participer aux congrès de la CSN, des Conseils Centraux de la CSN, de la Fédération Nationale des Services, et aux réunions du Bureau fédéral de la FNS; sans perte de salaire, trois employés pourront être libérés de leur travail pour les négociations au niveau local.

Un agent de grief sera libéré à raison de une journée par semaine pour les syndicats de 100 à 300, membres, de deux jours par semaine, pour les syndicats de 300 à 750 membres et de trois jours par semaine pour les syndicats de plus de 750 membres.

Frais d'arbitrage : les frais et honoraires du juge ne seront pas supportés par la partie syndicale.

Promotion : à l'intérieur de l'unité de négociation --

après affichage, le poste sera accordé à l'employé qui aura le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche; il aura droit à une période d'essai de 15 jours;

à l'extérieur de l'unité de négociation-- le premier poste immédiatement supérieur à l'unité de négociation est affichable et sera accordé à la personne qui aura le plus d'ancienneté à la condition qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche; ce poste est aussi ouvert aux personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation de l'institution concernée; la personne choisie a droit à une période d'essai de 30 jours.

Années d'expérience antérieures : les années d'expérience prises dans d'autres institutions sont maintenant reconnues pour le personnel auxiliaire du nursing; elles sont reconnues pour les autres employés à la condition qu'ils n'aient pas quitté le milieu depuis plus d'un an.

Heures de travail : employés de bureau -- 35 heures
personnel de nursing (y compris les infirmières)-- 36 1/4 heures.
toutes autres classifications -- 38 1/4 heures (1er juillet 67) ceux-ci ont aussi droit maintenant à deux fêtes mobiles au choix de l'employé.

Vacances : 2 semaines après un an;
3 semaines après deux ans, en 1967;
4 semaines après 10 ans.

Gongés-maladie : accumulables sans limite; remboursables au départ de l'employé jusqu'à un maximum de 90 jours.

Parité de salaire : réduction du différentiel actuel pour toute la province -- parité avec Montréal moins un dollar.

Durée de la convention : du 1er janvier 1966 au 30 juin 1968;
les salaires et les réajustements sont rétroactifs au 1er janvier 1966.

Infirmières : (clauses particulières)

Promotion :
à l'extérieur de l'unité de négociation --
premier poste : ("hospitalière")-- le premier poste immédiatement supérieur à l'unité de négociation est affichable et est accordé à l'infirmière la plus compétente qu'elle soit ou non de l'unité de négociation; elle a droit à une période d'essai de 60 jours.
deuxième poste : ("surveillante") -- si l'administration ne remplit pas ce poste par une infirmière qui est ou qui a été dans les cadres, l'infirmière couverte par l'unité de négociation peut contester la nomination et faire valoir son droit à l'obtention de ce poste; la personne choisie a droit à une période d'essai de 60 jours.