



Motifs de décision

Wayne Robert Smith,

plaignant,

et

Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos),

intimé,

et

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : 30458-C
Référence neutre : 2014 CCRI **733**
Le 21 juillet 2014

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M^e Graham J. Clarke, Vice-président, ainsi que de M^e Richard Brabander et M. Gaétan Ménard, Membres.

Représentants des parties au dossier

M. Wayne Robert Smith, en son propre nom;

M^e Robert Champagne, pour le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos);

M^e Jacynthe Girard, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Graham J. Clarke, Vice-président.

[1] L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance de tous les documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour trancher la présente plainte sans tenir d'audience.

I. Nature de la plainte

[2] Le 16 mai 2014, le Conseil a reçu une plainte de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) déposée par M. Wayne Robert Smith, dans laquelle ce dernier allègue que son syndicat, le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (le Syndicat des Métallos) (les Métallos), a enfreint l'article 37 du *Code* :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[3] La question au coeur de la plainte de M. Smith est liée au refus des Métallos de contester en arbitrage la décision de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN) consistant à le retirer de son poste considéré comme essentiel pour la sécurité et à lui faire prendre un congé de maladie, ce qui a occasionné une diminution de son revenu.

[4] La décision du CN découlait du fait que M. Smith avait échoué à un alcootest routier et que son permis avait été suspendu.

[5] Les commentaires fournis par M. Smith dans le formulaire de plainte de manquement au DRJ du Conseil ainsi que les documents qui y étaient annexés présentent un résumé utile de sa situation. Ses efforts ont fourni au Conseil une description claire des événements.

[6] M. Smith a également, semble-t-il, déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour contester les mesures prises par le CN.

[7] Après avoir examiné les documents présentés par M. Smith, le Conseil conclut que celui-ci n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* démontrant que les Métallos ont enfreint l'article 37 du *Code*.

[8] Les présents motifs expliquent la conclusion du Conseil.

II. Critère de la preuve *prima facie*

[9] Le Conseil applique le critère de la preuve *prima facie* dans les plaintes de manquement au DRJ. L'acte de procédure d'un plaignant doit permettre de franchir cette étape initiale avant que le Conseil ne demande aux autres parties de formuler une réponse.

[10] Si, dans une plainte, le plaignant ne réussit pas à établir une preuve *prima facie*, le Conseil rejette alors la plainte sans exiger du syndicat et de l'employeur qu'ils consacrent des ressources à la plainte.

[11] Le Conseil a expliqué son analyse de l'existence d'une preuve *prima facie* (suffisante à première vue) dans *Browne*, 2012 CCRI 648 (*Browne* 648) :

D – Analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue

[20] Dans les affaires relatives à l'article 37, le Conseil procède à une analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue lorsqu'il examine une nouvelle plainte. À moins que le plaignant n'établisse l'existence d'une preuve suffisante à première vue d'une violation du *Code*, le Conseil ne demandera pas au syndicat et, encore moins, à l'employeur de présenter une réponse. Ce processus a récemment été expliqué dans *Crispo*, 2010 CCRI 527 :

[12] Le Conseil se livre à une analyse de la preuve suffisante à première vue dans le cadre des nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste qu'il reçoit. Dans cette analyse, le Conseil tient pour avérés les faits importants allégués par un plaignant, et examine ensuite si ces faits importants peuvent être assimilables à une violation du *Code*.

[13] L'analyse de la preuve suffisante à première vue soupèse les faits importants plutôt que les conclusions de droit. Le plaignant qui invoque une conclusion de droit en alléguant, par exemple, qu'une conduite donnée était arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi n'évite pas ainsi l'application de ce critère.

[14] Dans *Blanchet c. Association des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712*, 2009 CAF 103, la Cour d'appel fédérale a appuyé le recours par le Conseil à l'analyse de la preuve suffisante à première vue et l'accent qu'il met sur les faits importants :

[17] En règle générale, lorsqu'un tribunal tient pour avérées les allégations, il s'agit d'allégations de fait. Cette règle ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de conclusions de droit : voir *Lawrence v. The Queen*, [1978] 2 C.F. 782 (1^{ière} instance). La détermination des questions de droit appartient au tribunal et non aux parties : *ibidem*.

[18] Il est vrai que le Conseil, dans l'extrait cité, n'a pas spécifié qu'il faisait référence aux allégations de fait du demandeur. Mais la référence qui y est faite aux allégations du demandeur ne peut être

autre chose qu'une référence à des allégations de fait. **Car, s'il en était autrement, il suffirait pour un plaignant d'énoncer comme conclusion que la décision de son syndicat est arbitraire ou discriminatoire pour que le Conseil soit tenu de conclure à une violation, du moins une violation *prima facie*, de l'article 37 du Code et d'adjuger sur le bien-fondé de la plainte. Ainsi le processus de tamisage (screening) des plaintes serait relégué aux oubliettes du passé.**

(c'est nous qui soulignons)

[21] Dans l'extrait ci-dessus, la citation de l'arrêt *Blanchet*, rendu par la CAF, fait ressortir qu'il n'est pas suffisant d'affirmer qu'il y a eu conduite arbitraire ou discriminatoire pour être dispensé de l'analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue. Le Conseil ne tient pas pour avérées les conclusions de droit d'un plaignant, mais il analyse plutôt les faits importants pour déterminer si l'affaire s'appuie sur une preuve suffisante à première vue.

[22] Le Conseil se demandera donc, en l'espèce, si les faits importants allégués par M^{me} Browne permettent de conclure à première vue qu'il y a eu violation de l'article 37 du Code.

[12] En l'espèce, le Conseil s'est posé la même question qu'il s'était posée dans *Browne 648*, précitée, lorsqu'il a procédé à son analyse de la plainte de M. Smith, à savoir : est-ce que les faits importants allégués par M. Smith établissent qu'il y a eu violation *prima facie* du Code?

III. Faits

[13] Le ou vers le 6 septembre 2013, le permis de M. Smith a été suspendu par suite d'un contrôle routier effectué alors qu'il conduisait son camion en dehors des heures de travail.

[14] En conséquence, le CN l'a retiré du poste qu'il occupait, qui était considéré comme essentiel pour la sécurité. Le CN a expliqué à M. Smith les raisons justifiant les mesures qu'il avait prises dans une lettre datée du 26 novembre 2013. Par respect pour la vie privée de M. Smith, le Conseil ne reproduira pas cette lettre dans la présente décision.

[15] Dans une lettre datée du 11 avril 2014, les Métallos ont informé M. Smith qu'ils ne renverraient pas l'affaire à l'arbitrage. Cette lettre résumait le processus que les Métallos avaient suivi avant d'en arriver à leur décision. Par exemple, les Métallos avaient passé en revue la politique sur laquelle le CN s'était appuyé pour imposer les mesures qu'il avait prises. Les Métallos avaient également examiné une décision arbitrale que l'arbitre Michel Picher avait rendue le 19 juillet 2005 et qui concernait une situation similaire, dans laquelle les Métallos avaient tenté de contester la politique et la pratique du CN.

[16] L'arbitre Picher avait formulé des commentaires concernant, d'une part, une période de surveillance de plus de 90 jours visant à vérifier si un employé était médicalement apte à exercer les fonctions d'un poste considéré comme essentiel pour la sécurité et, d'autre part, la perte de revenu qui en avait résulté pendant que l'employé en question était en congé de maladie :

Ce que les documents à la disposition de l'arbitre font ressortir est une réaction relativement normale de la part de tout employeur qui est responsable de l'exécution d'activités posant un risque pour la sécurité et qui a été informé qu'un employé a fait une crise convulsive et s'est fait prescrire des anticonvulsivants pour une période d'un an. Bien que les restrictions initialement imposées par le D^r Forgel à l'employé s'estimant lésé aient été révisées à la lumière des renseignements supplémentaires qui lui ont été communiqués, notamment grâce aux efforts de l'employé et de son syndicat, la présente affaire ne permet de constater aucun traitement arbitraire ou discriminatoire de la part de l'employeur. Au contraire, il ressort clairement que, devant les questions que soulevait le dossier de l'employé, la Compagnie a très judicieusement retenu les services de son propre médecin expert pour qu'il donne son avis sur l'évaluation par le D^r Griebel de l'état de santé de M. Weboweski. Ce n'est qu'après avoir reçu cet avis, formulé par le D^r Rémillard le 10 juin 1999, que la Compagnie a pris les mesures nécessaires pour que l'employé retourne au travail dans les conditions établies. **Selon le point de vue de l'arbitre, la période de trois mois et demi qui a été nécessaire pour procéder à un examen des caractéristiques de la maladie de l'employé n'était pas déraisonnable. Je ne peux souscrire à l'affirmation de l'avocat du syndicat selon laquelle toute l'affaire aurait dû être réglée en moins de trois semaines. Pendant toute la période concernée, l'employé touchait des prestations de maladie. Bien que la situation ait pu amoindrir son revenu global, cette conséquence ne peut être attribuée à une violation de la convention collective ou d'une obligation réglementaire à laquelle la Compagnie était tenue envers l'employé.** Compte tenu de l'information incertaine dont la Compagnie disposait en ce qui concerne l'état de santé de l'employé, ainsi que de la période de temps concernée, je suis convaincu qu'il n'y a eu aucune violation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[17] Les Métallos ont par ailleurs présenté à M. Smith un résumé des renseignements qu'ils avaient obtenus des professionnels de la santé contribuant au dossier. En février 2014, M. Smith avait consenti par écrit à ce que les Métallos discutent avec ces experts médicaux. Pour des motifs de protection de la vie privée, les détails de la lettre des Métallos ne seront pas reproduits dans la présente décision.

[18] La plainte de M. Smith révélait qu'il avait informé les Métallos de la perte de revenu qu'il avait subie pendant qu'il était en congé de maladie. Il contestait également le fait que le CN ne lui avait pas assigné d'autres tâches, ce qu'autorisait sa politique. M. Smith a également dit aux Métallos que son avocat était d'avis que la position du CN contrevenait à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C., 1985, ch. H-6.

[19] Bien que M. Smith ait demandé que sa plainte soit renvoyée à l'arbitrage, les Métallos ont conclu que son grief ne serait pas accueilli. Les Métallos ont en outre informé M. Smith de son droit de se prévaloir de la procédure d'appel interne pour contester la décision :

Les faits susmentionnés et les éléments de preuve produits démontrent clairement que le grief ne serait pas accueilli et qu'il est donc dépourvu de fondement.

Après avoir examiné l'ensemble des circonstances du dossier, le syndicat est convaincu que la procédure appropriée a été suivie.

Le syndicat estime maintenant que ce dossier a été traité comme il se doit et qu'il est clos.

*Selon les règlements de la section locale 2004, vous pouvez interjeter appel de la présente décision **par écrit, dans les 30 jours** suivant la réception de la présente lettre. Vous devez préciser les motifs de l'appel ainsi que tout changement touchant les faits à l'origine du grief.*

...

(traduction; caractères italiques dans l'original)

IV. Analyse et décision

[20] Aux termes du *Code*, le Conseil joue un rôle précis lorsqu'il s'agit d'évaluer une plainte de manquement au DRJ. Le Conseil ne remet pas en question l'analyse faite par un syndicat pour déterminer s'il y a lieu de renvoyer ou non une affaire à l'arbitrage. Le Conseil n'est pas un tribunal d'appel chargé d'instruire les affaires internes d'un syndicat.

[21] Comme le Conseil l'a expliqué dans *Scott*, 2014 CCRI 710 (*Scott 710*), le *Code* exige qu'il examine le processus suivi par le syndicat pendant les périodes pertinentes durant lesquelles il a apporté son aide à un employé de l'unité de négociation :

[93] Si le Conseil siégeait en appel de la décision d'un syndicat de recourir ou non à l'arbitrage, il importerait peu de savoir ce que le syndicat a réellement fait, ou n'a pas fait, avant de prendre sa décision initiale au sujet de l'arbitrage. Tous les arguments, qu'ils soient nouveaux ou non, pourraient être examinés afin de se prononcer sur le bien-fondé de la conclusion du syndicat.

[94] **Toutefois, le Conseil ne siège pas en appel d'une décision prise par un syndicat. Les seuls éléments qui revêtent un intérêt pour le Conseil sont le processus suivi par le syndicat et les mesures qu'il a démontré avoir prises pour arriver à sa décision.** Le bien-fondé de cette décision n'est pas pertinent s'il s'avère que le processus suivi par le syndicat constituait un manquement au DRJ auquel il est tenu à l'égard du membre de l'unité de négociation.

[95] Dans *Singh 639*, précitée, le Conseil a décrit le principe suivant :

[81] Étant donné que le Conseil se concentre sur le processus que suit le syndicat, plutôt que sur le bien-fondé de sa décision, une enquête liée à l'article 37 se limite aux mesures concrètes que le syndicat a prises pour décider de ne pas renvoyer une affaire à l'arbitrage. Le Conseil a fait le commentaire suivant sur la portée de son analyse dans la décision *Cheema*, 2008 CCRI 414 (*Cheema* 414) :

[12] Le rôle du Conseil, dans le contexte d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste, est d'examiner la manière dont le syndicat a traité le grief de l'employé (voir *Bugay*, 1999 CCRI 45). L'objet d'une plainte fondée sur l'article 37 n'est pas d'en appeler de la décision du syndicat de ne pas renvoyer un grief à l'arbitrage ou d'évaluer le bien-fondé d'un grief, mais de faire en sorte que le Conseil se penche sur la façon dont le syndicat a traité le grief (voir *Presseault*, 2001 CCRI 138).

[82] L'audience du Conseil n'est pas l'instance appropriée pour un syndicat de démontrer que, s'il avait examiné l'affaire plus à fond, sa conclusion initiale serait quand même correcte.

[83] Le Conseil a soulevé ce point à plusieurs reprises au cours de l'audience en raison de doutes concernant la pertinence de certaines questions posées.

[84] En l'espèce, le Conseil s'intéressait précisément à ce que les Teamsters avaient fait, principalement par l'intermédiaire de M. Randall, pour finir par conclure, le 15 mars 2010, de ne pas procéder à l'arbitrage. Une audience relative à un manquement au DRJ n'est pas le moment où le syndicat peut procéder à une nouvelle enquête sur l'affaire, dans le cadre d'un contre-interrogatoire mené par un avocat très habile, en vue de justifier le bien-fondé de sa conclusion initiale.

[85] Le fait de permettre à un syndicat de mener une seconde fois son enquête lors d'une audience relative à un manquement au DRJ comporte deux problèmes. Premièrement, on perd de vue le fait que le Conseil est tenu de se concentrer sur le processus qui a été concrètement suivi; deuxièmement, cela incite le Conseil à examiner le bien-fondé de la décision du syndicat. Cela n'est pas le rôle du Conseil. Ce dernier respectera les décisions que prend un syndicat sur ces questions, à la condition que le processus qu'il a suivi réponde aux normes qu'impose l'article 37 du Code.

(c'est nous qui soulignons)

[22] Dans *McRaeJackson*, 2004 CCRI 290, au paragraphe 37, le Conseil a décrit les éléments dont il tient compte pour évaluer si un syndicat s'est acquitté de son DRJ :

[37] Par conséquent, le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste s'il a : a) fait enquête sur le grief et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y compris la version de l'employé, b) déterminé si le grief était fondé, c) tiré des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief et d) informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage.

[23] Le Conseil reconnaît que M. Smith est en désaccord avec la décision des Métallos de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Le désaccord d'un membre avec une décision difficile de ce genre caractérise un grand nombre de plaintes de manquement au DRJ.

[24] Cependant, c'est au syndicat que revient la charge des griefs. Le syndicat décide de la manière dont les ressources de ses membres seront utilisées. Dans sa plainte, M. Smith devait démontrer, en établissant une preuve *prima facie*, que les Métallos avaient agi de manière « arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi » dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus par la convention collective.

[25] En l'espèce, il est clair que les Métallos ont fait enquête sur la situation de M. Smith. Celui-ci les a informés du fait qu'il avait été retiré de son poste considéré comme essentiel pour la sécurité. Il a par la suite consenti à ce que les Métallos puissent discuter des faits propres à sa situation avec les professionnels de la santé contribuant au dossier.

[26] L'enquête des Métallos ainsi que les recherches qu'ils ont faites dans leurs propres dossiers d'arbitrage antérieurs démontrent qu'ils se sont penchés sur les faits et ont déterminé s'il y avait un fondement juridique au grief de M. Smith.

[27] Dans leur lettre datée du 11 avril 2014, les Métallos expliquaient clairement à M. Smith pourquoi ils ne renverraient pas l'affaire à l'arbitrage. De même, ils ont informé M. Smith qu'il pouvait se prévaloir de la procédure d'appel interne pour contester la décision.

[28] Le Conseil ne peut trouver, dans le processus rigoureux suivi par les Métallos, rien qui puisse se rapprocher du critère exigeant établi par l'article 37 relativement aux conduites qui peuvent être considérées comme arbitraires ou discriminatoires ou empreintes de mauvaise foi.

[29] Le syndicat n'est pas tenu de renvoyer un grief à l'arbitrage du seul fait qu'un membre soulève un argument relatif aux droits de la personne. Accepter une telle proposition reviendrait à obliger le syndicat à renvoyer systématiquement certains types d'affaires à l'arbitrage, dans le cas, par exemple, où un membre invoquerait un argument relatif aux droits de la personne ou à la *Charte*.

[30] C'est plutôt au syndicat qu'il appartient de décider si, et quand, il ira en arbitrage lorsque de tels arguments sont invoqués. Le Conseil n'a plus aucun rôle à jouer du moment que le syndicat n'a pas enfreint l'article 37 du *Code* dans le processus qu'il a suivi pour arriver à une décision réfléchie concernant l'arbitrage.

[31] Par conséquent, la plainte est rejetée.

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

Traduction

Graham J. Clarke
Vice-président

Richard Brabander
Membre

Gaétan Ménard
Membre