

**TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE CANADIAN  
HUMAN RIGHTS TRIBUNAL**

**ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(E)S DE TÉLÉCOMMUNICATION DU  
MANITOBA INC., BARBARA CUSTANCE, CARMEN GIROUX, CHUCK  
HANDO,  
KATHLEEN MULLIGAN ET JANICE SIRETT**

**les plaignants**

**- et -**

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**

**la Commission**

**- et -**

**MANITOBA TELECOM SERVICES**

**l'intimé**

**DÉCISION SUR REQUÊTE**

**MEMBRE INSTRUCTEUR: J. Grant Sinclair**

2007 TCDP 26  
2007/07/05

[I. INTRODUCTION 1](#)

[II. LE CONTEXTE 1](#)

[A. L'instruction sur la LCDP 3](#)

[B. Les principes juridiques 4](#)

[C. Application en l'espèce 5](#)

## I. INTRODUCTION

[1] L'intimée, Manitoba TeleCom Services Inc. (MTS), a présenté une requête afin d'obtenir une ordonnance portant sur ce qui suit :

- (i) les parties sont liées par les conclusions de fait et de droit tirées par un arbitre dans sa décision rendue en 2004 (la décision Graham) et les plaignants ne peuvent produire des éléments de preuve qui les contredisent;
- (ii) le plaignant Hando, parce qu'il a déposé un grief puis l'a retiré de la décision Graham, ne peut porter sa plainte devant le Tribunal;
- (iii) la Telephone Employees' Association of Manitoba (le syndicat) doit être ajoutée à titre d'intimée dans le cadre de la plainte;
- (iv) le syndicat ne peut être un plaignant au sens des paragraphes 40(1) et 40(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

## II. LE CONTEXTE

[2] Les plaignants dans la présente instruction sont le syndicat et cinq individus membres du syndicat, soit Hando, Mulligan, Giroux, Sirett et Custance. Les cinq plaignants ont tous été mis à pied par la MTS en janvier 2003. Le syndicat a contesté les mises à pied en déposant des griefs.

[3] Le syndicat a retiré un des griefs, qui avait été déposé au nom de Hando (le grief Hando). Ce faisant, le syndicat a affirmé que le retrait du grief ne causerait aucun préjudice à Hando s'il portait sa plainte alléguant des violations des droits de la personne par MTS devant la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Le grief Hando ne faisait mention d'aucune présumée violation de la LCDP.

[4] Le syndicat a déposé un autre grief au nom d'un groupe de 14 personnes, dont Mulligan, Giroux, Sirett et Custance (le grief de groupe). Le grief de groupe a été rejeté dans la décision Graham.

[5] La portée du grief de groupe s'est rétrécie entre le moment du dépôt et le moment de l'arbitrage. Au moment où il a été signé, le grief portait sur de présumées violations de la convention collective et de la LCDP. Pourtant, le résumé du grief apparaissant dans la décision Graham ne comprenait aucune référence à la LCDP et celle-ci n'a été examinée nulle part ailleurs dans le document.

[6] De même, selon les allégations du grief de groupe dans sa forme originale, certains des employés mis à pied auraient été ciblés de manière injustifiée en raison de leurs absences dues à la maladie et/ou en raison du fait qu'ils avaient récemment demandé des prestations d'invalidité de longue durée. Cependant, avant l'arbitrage, le syndicat a fait savoir qu'il ne présenterait aucun argument quant à la question de la sélection injustifiée fondée sur ces absences.

[7] En outre, dans la décision Graham, il est noté que [traduction] « le syndicat a choisi de ne pas déposer 14 griefs individuels dans le cadre desquels chaque plaignant aurait tenté de prouver que ses compétences individuelles, son rendement et ses qualifications méritaient qu'il soit gardé comme employé au détriment d'un autre employé donné ». Bien qu'il ne soit pas clair que cela ait été l'intention du syndicat, la décision Graham donne à penser qu'il s'agissait là d'une possibilité.

[8] Par conséquent, le grief de groupe ne portait que sur la méthode utilisée par MTS, laquelle était prévue à l'article 26.03 de la convention collective, pour choisir les employés qui allaient être mis à pied. Essentiellement, selon l'article 26, quand il est temps de déterminer quels titulaires d'un poste doivent être mis à pied, l'ancienneté ne

devient un facteur que lorsqu'il n'y a aucune différence entre les titulaires pour ce qui est des compétences, des habiletés, du rendement et des qualifications. Il ressort de cet article que MTS avait le droit de mettre à pied les employés qui, selon elle, étaient les moins qualifiés.

[9] Dans l'examen du grief, l'arbitre de la décision Graham s'est penché sur les mises à pied de MTS en vue d'établir : 1) si elles étaient conformes à la convention collective; 2) si la procédure appliquée, conformément aux normes de l'article 26, était juste, appropriée et impartiale; 3) si la décision de procéder à des mises à pied était raisonnable.

[10] En particulier, la décision Graham a porté sur un certain nombre d'allégations avancées par le syndicat, et sur la preuve à l'appui de ces allégations selon lesquelles les mises à pied de MTS furent fondées sur des renseignements incomplets ou inexacts qui ont mené à une analyse comparative erronée des employés mis à pieds par rapport aux autres employés.

#### **A. L'instruction sur la LCDP**

[11] Devant le Tribunal, les plaignants demandent que soit « réactivée » l'allégation de discrimination soulevée dans le grief de groupe, laquelle, pour une raison quelconque, n'a pas été examinée en arbitrage. Les plaintes déposées par Mulligan, Giroux, Sirett et Custance auprès de la CCDP mentionnent que chaque plaignant a été délibérément ciblé par MTS dans ses mises à pied pour le motif qu'ils étaient considérés comme étant handicapés. La plainte Hando et la plainte déposée directement par le syndicat comportent les mêmes allégations.

[12] En outre, dans leur exposé conjoint des précisions, les plaignants visent directement l'analyse comparative menée par MTS en application de l'article 26. Par exemple, au paragraphe 20 de leur exposé, ils affirment que Sirett, Mulligan, Giroux et Custance possèdent des compétences, habiletés et qualifications au moins égales ou supérieures à celles d'autres employés ayant moins d'ancienneté qui n'ont pas été mis à pieds.

[13] L'intimée MTS affirme que les plaignants ne devraient pas être autorisés à mettre en doute la validité de la procédure de mise à pied prévue à l'article 26, car elle a déjà été contestée dans le cadre de l'arbitrage et a été maintenue par la décision Graham. De plus, dans la mesure où Hando n'est pas assujéti à la décision Graham (puisqu'il ne participait pas au grief de groupe), Hando devrait être également lié puisqu'il a renoncé à son droit à l'arbitrage.

[14] Les plaignants répliquent que le grief de groupe portait essentiellement sur la procédure; il ne portait pas sur les effets de l'analyse comparative sur chacun des plaignants. Par ailleurs, la preuve nécessaire pour ce faire n'avait pas été produite. Finalement le grief Hando ne contenait « délibérément » aucune allégation de discrimination contraire à la LCDP.

#### **B. Les principes juridiques**

[15] La question de procédures multiples devant différents tribunaux met en évidence une des difficultés posées par la LCDP. D'une part, une jurisprudence abondante, suivie dans des affaires comme *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, et *Danyluk c. Ainsworth Technologies*, [2001] 2 R.C.S. 460, limite le droit de l'employé de porter devant un tribunal un différend en matière d'emploi qui a déjà été tranché ou qui aurait pu être tranché par un arbitre. Ces décisions sont clairement motivées par l'intérêt public, notamment la nécessité d'assurer le caractère définitif des litiges et d'éviter les risques de résultats contradictoires.

[16] D'autre part, le législateur semble avoir déclaré que les recours prévus dans la LCDP sont cumulatifs ou s'ajoutent à d'autres recours. Voir *Sherman c. Canada (Agence des douanes et du revenu du Canada)*, 2006 CF 715, aux paragraphes 23 et 24. Dans le même ordre d'idée, le juge Sopinka a décrit les lois sur les droits de la personne comme étant « le dernier recours des membres les plus vulnérables de la société » (*Zurich Insurance c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321).

[17] La Cour fédérale a conclu que le Tribunal a compétence pour rejeter, par voie de requête préliminaire, une plainte pour abus de procédure, s'il y a des motifs valables de le faire. En outre, l'autorité de la chose jugée est un des moyens par lequel un tribunal peut prévenir l'abus de procédure (*C.C.D.P. c. Postes Canada*, 2004 CF 81, aux paragraphes 19 et 31).

[18] Le principe de la chose jugée ne sert pas qu'à empêcher les parties de soumettre à nouveau au tribunal des questions qui ont déjà été définitivement tranchées (préclusion pour question déjà tranchée). Il sert également à prévenir les [traduction] « poursuites par étape », où les parties ont eu l'occasion de régler leur litige dans une procédure précédente, mais ont préféré ne pas le faire et tenter une poursuite plus tard. Une pareille situation est souvent considérée comme un motif d'irrecevabilité résultant de l'identité des causes d'action (*Postes Canada*, aux paragraphes 29 à 32; *Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, 2002 CanLII 45932 (T.C.D.P.), au paragraphe 35)

### **C. Application en l'espèce**

[19] En l'espèce, le dossier donne à penser que le syndicat a délibérément décidé de ne pas exposer entièrement devant l'arbitre ses craintes relatives à la possible nature discriminatoire des mises à pied. Il ressort également des documents que le syndicat a choisi délibérément, lors de l'arbitrage relatif au grief de groupe, de ne pas contester la méthode comparative prévue à l'article 26 pour les mises à pied dans la mesure où elle touchait Sirett, Mulligan, Giroux et Custance. Le dossier de requête ne semble pas contenir d'explication justifiant les décisions du syndicat.

[20] Dans la mesure où l'arbitrage a mené aux conclusions générales tirées dans la décision Graham selon lesquelles la procédure de mise à pied comparative était conforme à l'article 26, le syndicat et les autres plaignants souhaitent maintenant contredire ces conclusions, semble-t-il en introduisant des éléments de preuve démontrant que les absences des employés ont été prises en compte pour décider quels employés seraient mis à pied.

[21] Si le tribunal accueillait la requête, de toute évidence, la capacité de chaque plaignant de défendre sa cause telle que présentée dans son exposé des précisions pourrait être réduite, voire éliminée. C'est le syndicat qui avait la responsabilité de mener les griefs. Si le Tribunal accueillait la requête, il ferait payer aux plaignants les conséquences de décisions prises par le syndicat, notamment la décision de ne pas soumettre à l'arbitrage l'élément de la plainte portant sur la LCDP. Dans ces circonstances, il serait inéquitable d'exposer les plaignants à l'application du principe de la chose jugée.

[22] Pour ce qui est de la requête de l'intimée visant à faire ajouter le syndicat comme intimé, je n'en vois pas la nécessité. Le syndicat est déjà partie à la plainte. Je souscris à la position des plaignants (exposée à la page 9, paragraphe 31, du mémoire additionnel relatif à la requête daté du 26 juin 2007) selon laquelle l'intimée peut demander réparation

au syndicat si le Tribunal conclut qu'il y a eu acte discriminatoire de la part de l'intimée et auquel le syndicat a participé.

[23] Le Tribunal s'est penché sur le droit du syndicat de déposer une plainte en vertu de l'article 40 de la LCDP dans *CTEA c. Bell Canada*, [1999] D.C.D.P. n° 3. Dans cette affaire, le Tribunal avait conclu que le syndicat, pour les motifs exposés dans la décision, pouvait déposer une plainte en vertu de l'article 40 de la LCDP. En l'espèce, dans sa plainte, le syndicat allègue qu'il y a eu violation de l'article 10 de la LCDP. Le syndicat souhaite obtenir à titre de réparation une ordonnance qui visera le système, alors que les plaignants souhaitent obtenir des réparations individuelles. Dans cette mesure, la plainte du syndicat est indépendante et se distingue de celles des plaignants (bien que les plaignants allèguent également qu'il y a eu violation de l'article 10, ils n'en font pas l'objet de leur recours), le syndicat doit avoir le droit d'agir dans la présente instance.

[24] Pour tous ces motifs, la requête de l'intimée MTS est rejetée. La question des dépens relatifs à la requête, le cas échéant, sera examinée par le Tribunal qui entendra les plaintes.

J. Grant Sinclair  
(Ontario)

Ottawa  
Le 5 juillet 2007

#### PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL :	T1161/4306
INTITULÉ DE LA CAUSE :	Association des employé(e)s de télécommunication du Manitoba inc., Barbara Custance, Carmen Giroux, Chuck Hando, Kathleen Mulligan et Janice Sirett c. Manitoba Telecom Services
DATE DE LA DÉCISION SUR REQUÊTE DU TRIBUNAL :	Le 5 juillet 2007
ONT COMPARU :	

R. Ivan Holloway	Pour lui-même
	Pour la Commission canadienne des droits de la personne
Gerry Parkinson Paul McDonald	Pour l'intimé