

Date: 20010725

Dossier: 161-2-1143

Référence: 2001 CRTFP 79

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

STEPHEN SAVOURY

plaignant

et

LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA

défenderesse

Affaire : Plainte en vertu de l'article 23 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Devant : [Anne E. Bertrand, commissaire](#)

Pour le plaignant : [Wayne Roger](#)

Pour la demanderesse : [Raymond F. Larkin](#)

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse)
les 27 et 28 novembre 2000
Arguments écrits présentés jusqu'au 15 décembre 2000.

DÉCISION

[1] La présente affaire porte sur une plainte de représentation injuste déposée par un fonctionnaire du ministère des Pêches et des Océans (M.P.O.) contre la Guilde de la marine marchande du Canada (Guilde). Le plaignant allègue que la Guilde a agi de manière arbitraire et discriminatoire et de mauvaise foi dans la représentation de son grief - grief qui portait sur une mesure disciplinaire prise par l'employeur - en violation du paragraphe 10(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi).

I - FAITS

[2] Les parties ont convenu que les personnes venues témoigner seraient exclues de la salle d'audience, à l'exception de M. Savoury et de M. Lawrence Dempsey, qui sont restés présents.

[3] Les témoins suivants ont déposé : Harry Jung, président directeur général de Meta Vista Technology Inc.; Stephen Savoury, le plaignant, un agent de la logistique au M.P.O.; Russell Faulkner, gestionnaire régional des matériels et des services au M.P.O.; Mark Boucher, représentant syndical de la Guilde de la marine marchande du Canada; Lawrence Dempsey, trésorier national de la Guilde en poste à son bureau national d'Ottawa.

[4] M. Jung a travaillé pendant une vingtaine d'années au gouvernement, dans le domaine des technologies. Il a également été gestionnaire régional, Gestion des finances, pour Transports Canada. Il travaille maintenant dans le secteur privé et est spécialisé dans la conception de grandes applications logicielles pour des groupes tels que la Garde côtière et d'autres divisions de Pêches et Océans. Le gouvernement étant un gros client de son entreprise, M. Jung organise des conférences dans lesquelles sont utilisés ses systèmes, ce qui l'aide à obtenir de la rétroaction sur ses logiciels ainsi qu'à déterminer les besoins futurs des clients pour faciliter le développement de son produit logiciel. Au cours des trois ou quatre dernières années, des conférences ont été tenues dans des villes telles qu'Ottawa, Toronto et Vancouver. Le programme d'ordinateur qui fait l'objet de cette conférence que doit animer M. Jung s'appelle IMS (Inventory Management System); il s'agit d'un système informatique permettant de gérer toute la flotte de bâtiments (garde-côtes) des services de la Garde côtière à l'échelle du Canada. M. Jung est un expert dans la conception de ce genre de système.

[5] Ces conférences étaient de portée nationale, mais, en raison des frais de déplacement, M. Jung s'est rendu compte que lorsqu'il organisait une conférence sur la côte ouest, il était très difficile d'attirer les participants de la côte est. Il a donc décidé de tenir la conférence subséquente sur la côte est, mais, dans le but d'attirer davantage de clients des quatre coins du pays, il n'allait facturer que le droit d'inscription à la conférence et prendre à sa charge tous les frais de déplacement. Ces arrangements étaient pris par M. Jung, par l'entremise de son agent de voyages, qui lui avait dit que, si les participants restaient là la fin de semaine (c'est-à-dire un samedi soir), les frais de déplacement en seraient grandement réduits. Des arrangements ont donc été pris selon cette formule; cependant, M. Jung s'est rendu compte que les participants ne voulaient pas se rendre sur la côte est pour rester là toute la durée de la conférence plus une fin de semaine, car cela faisait trop de jours passés loin de chez eux.

[6] L'agent de voyages de M. Jung a alors proposé d'organiser une croisière, puisque le séjour pendant la fin de semaine ne pèserait pas dans la balance, ajoutant que cela reviendrait moins cher que de payer les billets d'avion et les séjours à l'hôtel. En fait, l'agent de voyages a indiqué à M. Jung que, en tenant la conférence sur un bateau de croisière, il pourrait encore réaliser des économies de 30 à 40 % et attirerait toujours les participants qu'il veut attirer de toutes les régions du Canada. Il a transmis cette information à M. Savoury, qui a dit qu'organiser une conférence sur un paquebot de croisière pourrait ne pas être très bien reçu et qu'il vaudrait donc mieux consulter un responsable de son ministère.

[7] À cette fin, une réunion a eu lieu en août 1998 entre Stephen Savoury, l'un de ses superviseurs, Mark Chin-Yee, l'autorité contractante de Pêches et Océans, Harry Jung et Russell Faulkner, qui voulait aussi participer à la conférence. M. Jung a expliqué les détails de la conférence et a indiqué quels en étaient les objectifs et pourquoi. On a alors estimé que le fait de tenir la conférence sur un paquebot de croisière serait une attraction permettant de faire venir le plus grand nombre possible de participants des quatre coins du Canada.

[8] Avant la tenue de cette réunion d'août 1998, Stephen Savoury, qui avait participé à la dernière conférence organisée par Meta Vista Technology, à Vancouver, avait déjà demandé l'autorisation d'assister à la conférence. Cette demande et le paiement des billets pour se rendre à la conférence ont été faits aux mois d'avril, juin et juillet 1998. M. Savoury avait alors été informé que la conférence se tiendrait

sur la côte est, à Halifax ou Dartmouth. À cette époque-là, M. Jung n'avait pas encore décidé de changer l'endroit où devait se tenir la conférence au profit du paquebot de croisière, raison de plus pour que M. Savoury s'assure que ses supérieurs approuvent le changement de lieu.

[9] M. Jung estimait qu'en parler à M. Chin-Yee suffirait pour faire approuver par le M.P.O. la tenue de la conférence sur le paquebot de croisière. Au moment de cette réunion, quatre ou cinq droits d'inscription à la conférence avaient déjà été payés. Le montant de ces droits d'entrée était de 2 800 \$ par personne. Il n'y avait pas de frais additionnels pour séjourner sur le paquebot de croisière, car, là encore, M. Jung avait pris la décision de supporter les frais de croisière et de déplacement, afin d'attirer les participants. M. Faulkner s'était aussi inscrit à la conférence avant d'être informé qu'elle aurait lieu sur un paquebot de croisière. Il était important d'avoir une idée de ce que pensait le ministère de cette suggestion en août 1998, car la date d'annulation pour obtenir le plein remboursement des droits d'inscription était septembre 1998 et du fait que, si le ministère décidait de ne pas donner le feu vert à ce genre de conférence, l'argent pourrait être rendu à la Garde côtière.

[10] À cette réunion, M. Chin-Yee a approuvé le lieu de la conférence à la lumière des explications données par M. Jung. Ultérieurement, en janvier 1999, M. Savoury a informé M. Jung que l'employeur avait des réserves quant à la croisière et qu'une lettre qu'avait envoyée le superviseur de M. Savoury, David Parkes, disait qu'aucun membre du personnel de M. Savoury ne serait autorisé à assister à la conférence. Or, à cette date, M. Jung avait déjà remis les billets d'avion aux participants qui avaient déjà payé leur place à la conférence. Quant à Stephen Savoury, il a informé M. Jung qu'il ne pourrait y assister, que son employeur lui avait conseillé de ne pas y aller et qu'il était donc inopportun de conserver les billets pour lui-même; cependant, il conserverait le billet qu'il avait acheté pour sa femme, afin qu'elle fasse la croisière avec lui. Stephen Savoury avait déjà payé entre 600 \$ et 700 \$ pour ce billet. Dans l'intervalle, le plaignant avait demandé et obtenu l'autorisation de prendre des vacances pour passer une semaine de plus en Floride, près du lieu d'ancrage du paquebot de croisière, afin de rendre visite à des parents avec sa femme. S'il ne pouvait assister à la conférence, il lui était quand même possible de partir en vacances.

[11] En janvier 1999, l'employeur s'inquiétait de la perception que l'on aurait de cette conférence, perception qui, apparemment, avait été créée par les membres de l'agent

négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance), lesquels ont fait valoir que l'employeur ne devrait pas payer ce genre de conférence au moment où ils demandaient eux-mêmes des avantages pour lesquels ils n'étaient pas payés. Il y avait alors une grève des membres de l'Alliance.

[12] Le superviseur de M. Savoury, David Marsh, a rencontré M. Jung et lui a dit que ce genre de conférence devant se tenir sur un paquebot de croisière était dolosif, que cela dérangeait l'agent négociateur et que l'employeur s'y opposait totalement. M. Jung a fait une offre à l'employeur en disant qu'il serait prêt à rembourser les quatre droits d'inscription que le service de M. Marsh avait déjà payés. Cette offre a été faite à M. Marsh parce que M. Jung comprenait que M. Marsh n'avait pas été mis au courant du changement d'emplacement de la conférence et qu'il y avait donc lieu de rendre le montant des quatre droits d'entrée. Toutefois, M. Jung n'était pas prêt à rembourser tous les autres fonctionnaires qui s'étaient inscrits à la conférence et les employés des autres services de la région, car leurs superviseurs étaient au courant de l'endroit où aurait lieu la conférence lorsqu'ils ont demandé à y prendre part. M. Marsh a mal accueilli cet offre, car il voulait que M. Jung rembourse tous les frais de participation à la conférence payés par les différents services du M.P.O., de sorte qu'il a fait une contre-offre selon laquelle M. Jung rembourserait tous les droits d'entrée ou aucun. M. Jung a décliné cette contre-offre et a réitéré que sa conférence était une conférence légitime assortie d'une offre légitime de payer les frais de déplacement, formule qui est permise, et qu'il ne s'agissait pas d'une manœuvre dolosive ou d'un moyen d'attirer les participants.

[13] Le remboursement de tous les droits d'inscription pouvait fort bien être perçu comme un aveu de la part de M. Jung, comme quoi il aurait fait quelque chose d'irrégulier; or M. Jung n'était pas prêt à reconnaître cela. Toujours dans l'espoir de donner satisfaction à l'un de ses importants clients, M. Jung a de nouveau offert de présenter, en marge de la conférence principale, une sous-conférence uniquement destinée aux fonctionnaires de la Garde côtière à Halifax, mais M. Marsh a rejeté cette offre.

[14] En février 1999, M. Jung a été interrogé par une personne appelée Cameron, qui enquêtait sur toute l'affaire de la croisière, la conférence, etc. M. Jung a eu l'occasion d'expliquer ce qui s'était passé, comme il l'a témoigné aujourd'hui. M. Jung n'est pas d'accord avec la déclaration qui lui a été présentée, selon laquelle M. Chin-Yee a dit à

l'enquêteur Cameron qu'il ignorait l'endroit où se tiendrait la conférence, pour la simple et bonne raison que M. Chin-Yee a justement rencontré M. Jung en août 1998 au sujet du lieu de la conférence.

[15] M. Jung a ajouté que la tenue de la conférence avait été publiée; des affiches avaient été imprimées et distribuées pour que les renseignements donnés soient alors fournis à tous; il n'y avait certainement pas d'intention de tromper qui que ce soit. Qui plus est, les billets pour la croisière ne pouvaient pas être remboursés après une date si tardive. M. Marsh avait ordonné qu'aucun fonctionnaire relevant de sa direction ne soit autorisé à prendre congé pour assister à la conférence. M. Savoury, toutefois, qui avait déjà obtenu un congé payé pour partir une semaine en vacances avec sa femme, afin de rencontrer leurs parents en Floride, a demandé à M. Jung s'il pourrait lui obtenir, par l'intermédiaire de son agent de voyages, un autre billet pour partir en même temps que sa femme, puisqu'il avait déjà payé le billet de sa femme. M. Jung a dit qu'il lui rendrait ce service, mais, lorsqu'il s'est rendu à l'aéroport pour remettre le billet à M. Savoury, il lui a remis le même billet que celui de la croisière-conférence, car cela revenait au même, selon M. Jung. Il n'y avait pas de différence. M. Savoury lui a alors remis, pour couvrir le coût du billet, un chèque personnel que M. Jung n'a pas encaissé, car il n'avait pas reçu de paiement de l'un ou l'autre des trois fonctionnaires qui avaient quand même décidé d'aller à la conférence.

[16] M. Savoury n'a pas été à la conférence. Il a fait la croisière, mais il n'a pas assisté à la conférence. À toutes fins et intentions, M. Savoury n'avait pas demandé le même billet pour effectuer la croisière; il avait demandé à ce qu'on lui établisse un autre billet et était prêt à le payer, ce qu'il a effectivement fait en remettant le chèque à M. Jung. M. Jung n'a pas encaissé le chèque.

[17] Ce chèque personnel a été obtenu pendant l'instruction de cette plainte et a été produit comme pièce. M. Jung n'a jamais été contacté par le représentant de l'agent négociateur, Mark Boucher, ni par Lawrence Dempsey, du bureau national de la Guilde.

[18] Les prospectus sur le lieu de la conférence ont été distribués en août 1998, après la rencontre tenue entre M. Jung, M. Chin-Yee et les autres.

[19] Au début, 16 personnes se sont inscrites à la conférence; puis, après les problèmes rencontrés avec le M.P.O., nombre de personnes ont annulé leur

participation sauf huit employés, qui ont assisté à la conférence, dont certains venaient du secteur privé. Parmi eux, il y avait trois fonctionnaire du M.P.O.

[20] M. Faulkner a témoigné qu'il voulait participer à la conférence. Il avait assisté à la conférence de Vancouver, en février 1998, et avait alors su que la prochaine conférence se tiendrait sur la côte est. Il avait discuté de cela avec son superviseur immédiat, M. Chin-Yee, qui avait demandé à M. Faulkner d'obtenir des renseignements sur la portée de la conférence, les détails, etc.

[21] M. Faulkner a témoigné qu'il était au courant du fait que M. Chin-Yee connaissait l'endroit de la conférence; il n'a pu se souvenir avec exactitude du moment auquel M. Chin-Yee a été mis au courant du lieu de la conférence. Quant à la rencontre entre M. Chin-Yee, M. Jung et M. Savoury et lui-même, elle a bel et bien eu lieu le 12 août 1998, car M. Faulkner l'a inscrite dans son journal d'itinéraire. Sur ce point, le rapport d'enquête de M. Cameron est incorrect, car il mentionne que cette réunion s'est tenue en juin ou juillet. M. Faulkner a également témoigné que M. Chin-Yee l'avait bel et bien autorisé à assister à la conférence, à l'automne 1998. M. Faulkner a pris les dispositions nécessaires pour l'achat du droit d'inscription à la conférence par l'intermédiaire du service de M. Savoury, au moyen d'une procédure appelée Service de pièces de journal (selon laquelle M. Savoury payait le droit d'inscription, puis facturait la division de M. Faulkner, qui le remboursait ensuite).

[22] Au même moment, M. Faulkner a payé environ 800 \$ un billet pour sa femme afin de couvrir sa partie du voyage par avion et les coupons pour la croisière. Ultérieurement, les supérieurs de M. Faulkner lui ont demandé de rendre les billets qu'il avait obtenus pour sa participation à la conférence, ce qu'il a fait. Il a cependant conservé le billet de sa femme, car il l'avait lui-même payé. Après quoi, le ministère lui a offert de rembourser le billet de sa femme. Il a alors retourné le billet au ministère, mais il n'a reçu aucun paiement en retour.

[23] M. Faulkner n'a jamais été interviewé par le représentant de l'agent négociateur, Mark Boucher, ni par Lawrence Dempsey.

[24] M. Faulkner a ajouté que la rumeur selon laquelle la conférence se tiendrait sur un paquebot de croisière circulait au cours du printemps 1998 et qu'il était donc probable qu'il ait parlé à cette époque-là à M. Savoury du lieu de la conférence. M. Faulkner a aussi ajouté qu'il avait donné à l'enquêteur Cameron une déclaration

signée sur toute cette information, mais qu'on ne la trouve nulle part dans le rapport d'enquête.

[25] M. Faulkner n'a pris la décision de ne pas faire la croisière qu'à la dernière minute. Bien que son employeur lui avait demandé de rendre le billet et lui avait dit qu'il ne pourrait pas assister à la conférence, il aurait pu s'acheter lui-même le billet pour accompagner sa femme, à qui il avait déjà acheté un billet. Il a bien failli y aller, mais il y avait à cette époque une grève et l'endroit où devait se tenir la conférence retenait l'attention des membres sur la ligne de piquetage. Il a donc décidé de ne pas y aller et a encaissé la perte du billet de sa femme.

[26] M. Faulkner a également témoigné qu'il n'avait pas présenté de demande officielle pour se rendre au lieu de la conférence, mais qu'il avait plutôt pris toutes les dispositions par courrier électronique avec M. Stephen Savoury. Il a ajouté qu'il n'était pas inhabituel d'obtenir une autorisation de déplacement de cette façon, puisque cela avait été fait par le passé. Également, le superviseur immédiat de M. Faulkner, M. Chin-Yee, l'avait autorisé, à la fin de l'été ou à l'automne, à participer à cette conférence.

[27] M. Savoury a témoigné qu'il était membre de la Guilde depuis 20 ans et qu'il travaillait pour la Garde côtière depuis 31 ans, en qualité d'agent de la logistique depuis 1995, puis qu'il est devenu superviseur de la logistique en janvier 1999. Il a reçu une affectation de superviseur intérimaire de la logistique, poste qu'il a occupé pendant six ans environ. Cette affectation devait se terminer fin juillet 1999. Alors que l'on discutait de la conférence et que se déroulait l'enquête sur l'endroit de la conférence, l'employeur a décidé de mettre fin à son affectation intérimaire deux semaines plus tôt que prévu.

[28] Pendant qu'il occupait son poste intérimaire, M. Savoury n'était pas membre de la Guilde, mais était plutôt membre d'un autre agent négociateur, l'Alliance. Toutefois, pour rester un membre en règle de la Guilde, il faisait chaque année une demande pour indiquer à la Guilde qu'il était membre de l'Alliance et pour que ses cotisations soient soustraites de la Guilde de manière à s'appliquer à l'Alliance. Il a fait cela pendant les six années de son affectation.

[29] Lorsqu'on a mis fin abruptement à son affectation, M. Savoury a demandé conseil à l'Alliance, qui lui a dit d'adresser ses demandes de renseignements à la Guilde.

[30] À la suite de toute l'affaire concernant la conférence et de l'enquête de l'employeur, et comme M. Savoury avait bel et bien effectué la croisière, l'employeur de M. Savoury a pris des mesures disciplinaires à son endroit, lui infligeant une suspension de cinq jours et lui ordonnant de rembourser au ministère des Pêches et Océans le coût du droit d'inscription à la conférence et de la croisière, soit 2 800 \$. M. Savoury a porté cette affaire à l'attention de la Guilde en vue d'obtenir son soutien pour contester la décision de l'employeur de lui imposer des mesures disciplinaires et de mettre fin à son affectation.

[31] Mark Boucher était le représentant de la Guilde à qui on avait assigné le dossier. M. Boucher est, depuis mai 1999, agent des relations de travail à la Guilde. Avant cela, il a été commandant d'un navire du ministère de la Défense nationale (M.D.N.), emploi qu'il a occupé pendant deux ans. Auparavant, il avait occupé ce poste à titre intérimaire pendant 10 ans. Au chapitre du règlement de griefs, il a à son actif une vingtaine de cas au premier palier, six cas environ au deuxième palier et d'autres affaires qui ne sont pas rendues au dépôt du grief. M. Boucher n'avait jamais représenté de fonctionnaire à un palier plus élevé, ni à l'arbitrage. Il s'était occupé de ces griefs en qualité de représentant des officiers de navire pour la Guilde, alors qu'il était en service actif.

[32] L'affaire concernant Stephen Savoury lui a été confiée en août 1999. M. Savoury avait pris rendez-vous avec M. Boucher pour parler de ses préoccupations. M. Savoury avait reçu une lettre de son superviseur, M. Parkes, lui disant qu'on avait mis fin à sa nomination intérimaire, et les parties ont discuté de cette lettre ainsi que des rumeurs selon lesquelles d'autres ennuis pouvaient attendre M. Savoury à son retour de vacances, cet été-là. M. Boucher a obtenu les renseignements de base et s'est aperçu que M. Savoury était fonctionnaire depuis 30 ans et qu'il était un membre en règle de la Guilde. Bien que M. Savoury ait été en mesure de lui fournir les détails de l'incident, il n'avait pas reçu copie du rapport sur l'enquête qui avait été menée par l'employeur. M. Savoury avait toutefois indiqué à M. Boucher qu'il avait présenté une demande en vue d'obtenir une copie de ce rapport en vertu de la *Loi sur la protection des*

renseignements personnels. M. Boucher a demandé à M. Savoury de lui remettre une copie du rapport lorsqu'il le recevrait.

[33] Les parties ont ensuite discuté d'une lettre que M. Savoury avait reçue de Lynn Thibault, la directrice régionale, Finances et administration, qui relève du DGR, Région des Maritimes, Neil Bellefontaine. Dans sa lettre datée du 2 février 1999, Lynn Thibault avait indiqué à M. Savoury qu'il n'était pas autorisé à assister à la conférence et qu'il devait remettre au M.P.O. tous les billets, coupons, etc. concernant ce déplacement qu'il avait en sa possession.

[34] M. Savoury a dit à M. Boucher qu'il n'était pas d'accord avec la lettre et lui a exposé l'historique de l'affaire, lui expliquant qu'il avait donné toute cette information à la personne qui avait mené l'enquête.

[35] M. Boucher a demandé à M. Savoury pourquoi il avait fait la croisière alors qu'on lui avait dit de ne pas y aller, et il a répondu, aux dires de M. Boucher, que, comme il avait assez d'ennuis de toute façon, il pouvait aussi bien se permettre d'aller en croisière. Cependant, M. Savoury n'a pas assisté à la conférence; il a seulement effectué la partie « croisière » de la conférence. Comme argument de défense possible pour expliquer pourquoi M. Savoury avait fait la croisière, on pouvait citer d'autres incidents similaires survenus dans le passé qui n'avaient pas provoqué de réaction de la part de l'employeur, et M. Savoury avait le sentiment qu'on lui jetait le blâme parce que c'était lui.

[36] L'évaluation que M. Boucher a faite de la situation était la suivante : la nomination intérimaire devait prendre fin de toute façon dans deux semaines; quant à la croisière effectuée par M. Savoury, cela pouvait être considéré comme de l'insubordination, puisqu'il avait reçu la directive de ne pas faire quelque chose et qu'il l'avait fait quand même. M. Boucher a estimé, à la lumière des documents fournis par M. Savoury, que ce dernier avait semble-t-il joué un rôle significatif dans l'organisation de la croisière. M. Boucher est allé vérifier la jurisprudence en matière d'arbitrage dans les affaires d'insubordination et a lu les décisions clés rendues sur le sujet. Il n'a rien trouvé qui pouvait lui être utile dans cette affaire. M. Boucher a également témoigné à l'audience qu'il craignait que M. Savoury ne risque le congédiement après avoir manqué à une obligation fiduciaire. Les décisions antérieures auxquelles les recherches de M. Boucher l'ont conduit montraient qu'une suspension de deux semaines aurait pu être une mesure disciplinaire possible dans de telles affaires. M. Savoury n'avait jamais

fait l'objet de mesures disciplinaires par le passé; il était fonctionnaire depuis longtemps (30 ans) et avait reçu plusieurs primes pour son travail. M. Boucher estimait que M. Savoury ne serait pas congédié pour cet acte. M. Boucher n'a discuté d'aucun de ces aspects avec M. Savoury.

[37] Finalement, le 8 septembre 1999, M. Savoury a effectivement reçu sa lettre disciplinaire, qui lui imposait une suspension de cinq jours plus le remboursement de 2 800 \$. M. Savoury est allé voir M. Boucher au sujet de cette lettre et a également apporté une copie du rapport d'enquête qu'il avait reçu. Il a toutefois fait remarquer qu'il s'agissait que d'une partie du rapport d'enquête communiquée en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. M. Savoury avait aussi rempli un formulaire de grief et fourni des documents pour étayer le grief de données de fait. M. Boucher n'a pas signé le formulaire de grief, déclarant à M. Savoury qu'il procéderait à une vérification auprès du bureau national, à Ottawa.

[38] À l'audience, M. Boucher a avoué qu'il n'avait pas lu le rapport que M. Savoury avait placé devant lui. Il a lu le résumé que M. Savoury avait fait, mais la réunion avait été de courte durée. M. Savoury s'était dit préoccupé par le fait qu'il n'avait pas eu accès aux notes de l'enquêteur, mais M. Boucher ne voyait pas d'utilité à cela. Quant à la version donnée par l'enquêteur au sujet de la déclaration de M. Savoury, M. Boucher a questionné M. Savoury sur cela et ce dernier a acquiescé à son contenu, mais a indiqué à M. Boucher que d'autres parties de ses déclarations avaient été omises. M. Boucher a cependant témoigné qu'il ne pensait pas que ces parties étaient importantes. M. Boucher a également admis qu'il n'avait pas lu chaque paragraphe du rapport d'enquête, mais a essentiellement demandé à M. Savoury de le commenter lors de cette réunion.

[39] Quant à la première réunion portant sur le grief et sur ce que les parties avaient l'intention de faire, M. Boucher n'avait pas vraiment de souvenir précis des discussions particulières qu'il avait eues avec M. Savoury, mais il a indiqué de façon générale que, selon la stratégie qu'il avait recommandée, M. Savoury admettrait la faute et l'on essaierait de résoudre l'affaire de cette façon. À l'issue de cette première réunion, M. Boucher a parcouru les documents qu'il avait reçus de M. Savoury, lesquels, a-t-il dit, étaient volumineux, puis n'a lu que la première et la dernière pages du rapport d'enquête. Selon lui, ce rapport était très incriminant, et il a demandé à M. Savoury s'il était prêt à admettre sa faute compte tenu de la lettre de son employeur

lui imposant, à titre de mesure disciplinaire, une suspension et une amende. M. Savoury n'était pas disposé à faire cela et ne comprenait pas qu'il ait pu mal agir, puisque les droits d'inscription avaient été payés avant que l'on change le lieu de la conférence — pour qu'elle se tienne sur un paquebot de croisière — et aussi du fait que M. Savoury n'avait en sa possession aucun billet pour la croisière lorsqu'il a reçu la lettre de son employeur. Qui plus est, M. Savoury a affirmé qu'il n'avait pas assisté à la conférence, mais qu'il avait seulement effectué la croisière, et ce, alors qu'il était en congé payé autorisé. M. Savoury a également porté à l'attention de M. Boucher qu'il y avait eu d'autres exemples d'événements inhabituels survenus au su de l'employeur, comme un déjeuner pour des fonctionnaires qui prenaient leur retraite, lequel avait eu lieu à bord d'un bâtiment de la Garde côtière, à l'occasion d'une croisière en mer libre; mais M. Boucher n'a pas trouvé cela particulièrement utile pour le cas de M. Savoury, pas plus que les autres exemples d'incidents similaires.

[40] M. Savoury avait aussi demandé à être représenté par un avocat, puisqu'un avocat aurait été en mesure d'examiner le rapport d'enquête et d'en montrer les écarts pour les porter à l'attention de ses supérieurs. Cette option pouvait éviter de passer par la procédure de règlement des griefs et se traduire, d'après M. Savoury, par une issue plus rapide. M. Boucher a simplement répondu qu'il vérifierait cela auprès du bureau national, mais il a bel et bien indiqué à M. Savoury que, en temps normal pour les affaires disciplinaires, on ne retenait pas les services d'un avocat, sauf dans les affaires où il y a eu perte de vie ou incendie.

[41] M. Boucher a télécopié la première et la dernière pages du rapport d'enquête à Lawrence Dempsey, au bureau national, puis a discuté, sur un plan général, de ce que le rapport entraînait. M. Dempsey a donné à M. Boucher l'instruction de signer le formulaire de grief au premier palier, ce que ce dernier a fait le 21 septembre 1999. Après cela, il a lu les documents produits par M. Savoury et en a discuté avec ses supérieurs. M. Boucher a maintenu constamment le contact avec ses supérieurs sur ce dossier. Selon lui, l'enquête réalisée par M. Cameron avait été très minutieuse, et il avait l'impression qu'une audience au premier palier permettrait à la Guilde d'obtenir davantage d'informations qui seraient utiles. Il n'y a pas eu d'autre discussion avec M. Savoury, si ce n'est peut-être lorsque M. Savoury est venu ramasser les formulaires de grief signés, moment auquel M. Boucher en a profité pour informer M. Savoury de la date de la réunion au premier palier, soit le 13 octobre 1999.

[42] Le 13 octobre, M. Savoury a rencontré M. Boucher à une cafétéria, quelques minutes à peine avant l'audience. Il n'y avait pas eu d'autres rencontres avant cela, si ce n'est celle du mois d'août. M. Boucher ne se souvient pas exactement de la discussion, mais il a dit que, de façon générale, il avait informé M. Savoury des personnes qui seraient présentes à cette réunion, parmi lesquelles ses superviseurs, MM. Parkes et Marsh. M. Savoury a alors dit à M. Boucher qu'il ne fondait pas beaucoup d'espoir de succès à ce palier, étant donné qu'il y avait un conflit avec ses superviseurs, d'autant plus qu'il avait participé au concours pour l'obtention du poste de M. Marsh, poste qui a finalement été attribué à M. Marsh, et que M. Savoury en avait appelé alors de cette nomination. Toujours est-il qu'on a décidé que ce serait M. Savoury qui ferait la majeure partie de l'exposé et que M. Boucher ne ferait qu'ajouter les détails jugés manquants à la fin de la rencontre. Et c'est ce qui s'est effectivement passé. M. Boucher a simplement pris quelques notes sur les points clés qui ont été discutés lors de la réunion. Pendant cette rencontre au premier palier, on a révélé que d'autres employés qui avaient effectué la croisière, comme M. Savoury, n'avaient pas reçu de sanction disciplinaire, ce à quoi l'employeur a simplement répondu que les autres lettres disciplinaires seraient envoyées. Lorsque lesdites lettres ont été envoyées à ces employés, on ne leur a imposé que deux jours de suspension plus le remboursement du droit d'inscription de 2 800 \$. M. Boucher a également représenté ces employés dans le cadre du grief qu'ils ont formulé. M. Savoury a été irrité par cela, mais M. Boucher estimait que M. Savoury avait reçu une sanction disciplinaire plus sévère parce qu'il avait participé à l'organisation de la conférence et qu'il aurait donc dû faire preuve de plus de jugement à cet égard.

[43] M. Boucher n'a pas défendu la cause de M. Savoury lors de l'audience au premier palier, et il n'est pas intervenu lorsque M. Savoury a pris la parole, simplement du fait que M. Savoury connaissait très bien les événements et que M. Boucher estimait que c'était la meilleure façon de présenter les arguments. M. Boucher serait là pour reprendre les arguments à la fin, si l'on avait omis d'aborder un point.

[44] Les parties ont alors reçu la réponse de l'employeur au premier palier; selon M. Savoury cette réponse ne donnait pas d'explication, mais M. Boucher n'était pas d'accord avec cela. Les parties ont décidé de porter l'affaire au deuxième palier sur approbation du bureau national. M. Boucher n'a pas rencontré M. Savoury avant la rencontre au deuxième palier, si ce n'est lors d'un bref déjeuner avec lui, après qu'ils eurent reçu la réponse au premier palier. Pendant ce déjeuner, M. Boucher a proposé à

M. Savoury le conseil qu'il avait reçu de ses supérieurs au bureau national, à savoir qu'ils devraient essayer de négocier une sanction moindre au deuxième palier, mais M. Savoury n'admettait pas avoir commis une faute et voulait en fait des excuses du ministère pour la façon dont il avait agi envers lui. M. Boucher a dit à M. Savoury, pendant ce déjeuner, qu'ils se rencontreraient quelques minutes à peine avant la réunion du deuxième palier et, là, il a proposé à M. Savoury que ce soit lui [M. Savoury] qui parle pendant la rencontre au deuxième palier, comme il l'avait fait pour la réunion au premier palier, et qu'il prépare des notes à cette fin.

[45] Une fois encore, les parties ne se sont rencontrées que pour un café le 5 novembre 1999, date de la rencontre au deuxième palier. M. Savoury avait montré à M. Boucher une liste des autres allégations d'incidents à l'égard desquels l'employeur n'avait pas agi de la même manière, et M. Boucher ne connaissait pas ces cas. Quoi qu'il en soit, M. Boucher se souvient que, pendant la rencontre au deuxième palier, le DGR Bellefontaine était très contrarié par M. Savoury et a déclaré qu'il attendait plus de ses agents. M. Boucher n'est pas intervenu pendant la rencontre au deuxième palier et a permis à M. Savoury de présenter son argumentation. D'après M. Boucher, on s'est aperçu que les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était basée n'étaient pas contestés, de sorte qu'il était difficile pour M. Boucher de remettre en question la mesure disciplinaire imposée à M. Savoury. Il ne semblait pas importer à l'employeur que le superviseur Chin-Yee avait été mis au courant de l'endroit où se tiendrait la conférence et qu'il avait quand même approuvé la participation de M. Savoury et d'autres employés à cette conférence. À ce stade, M. Boucher pensait vraiment que leur argumentation n'était pas solide compte tenu du fait que l'employeur estimait avoir fait preuve d'indulgence dans la sanction disciplinaire en imposant une suspension de cinq jours et aussi du fait que M. Savoury n'offrait pas d'explications qui allaient être acceptables aux yeux de l'employeur.

[46] Les parties n'ont pas été étonnées de la réponse reçue au deuxième palier, et M. Boucher a ensuite envoyé un dossier complet à Lawrence Dempsey, du bureau national, en vue d'obtenir une décision sur l'opportunité de porter le grief au troisième palier. Là encore, M. Savoury avait préparé des notes d'information qui seraient utilisées au troisième palier, comme il l'avait fait aux deux autres paliers. M. Boucher a témoigné que M. Savoury l'avait appelé de nombreuses fois pour lui poser des questions auxquelles M. Boucher répondait au téléphone. M. Boucher a demandé à

M. Savoury s'il avait quelque chose à produire pour prouver qu'il avait payé le voyage, des reçus, ce à quoi M. Savoury a répondu par la négative.

[47] M. Boucher n'a pas entrepris d'enquête indépendante sur cette question; il n'a pas parlé aux autres personnes en cause, ni à Harry Jung, l'homme d'affaires qui avait organisé la conférence. Ensuite, pour la réunion au troisième palier, qui devait se tenir au bureau national à Ottawa, M. Savoury a appelé M. Boucher de nombreuses fois, car il s'inquiétait des délais. Ces retards ont été causés essentiellement par le fait que la Guilde devait attendre que le délégué compétent de l'employeur soit disponible pour prendre part à cette réunion. Or, ce délégué n'a pu se rendre disponible. La rencontre au troisième palier a donc réuni deux personnes seulement, soit Larry Dempsey et M. Chabot; le sous-ministre n'y était pas. Larry Dempsey n'a pas parlé à M. Savoury et, en fait, ne l'a rencontré qu'à l'audience, pour la présente plainte. Essentiellement, l'approche adoptée par M. Boucher dans ce dossier était qu'il n'y avait pas grand chose qui justifierait qu'on donne suite au grief, et il n'a pas fait de recommandation sur l'affaire au bureau national. Il a toutefois bel et bien échangé des vues avec le bureau national; il ne pensait pas qu'ils auraient davantage de succès à ce palier qu'aux deux précédents, parce qu'il n'y avait pas d'angle à exploiter; les faits n'étaient pas contestés. M. Boucher a eu des entretiens avec son supérieur, M. Simpson, à Ottawa, ainsi qu'avec M. Dempsey et le président national et, selon M. Simpson, le cas de Savoury avait peu de chances de succès car la sanction disciplinaire n'avait pas été sévère, d'après lui. M. Simpson souscrivait à l'évaluation de M. Boucher à cet égard. M. Simpson, le président national et M. Boucher étaient tous d'anciens capitaines de navire et tous souscrivaient au principe que lorsqu'on reçoit l'ordre de faire quelque chose, on doit obéir à cet ordre. Ce principe, M. Boucher et ses collègues le tenaient de leur expérience de travail sur un navire. La première chose que l'on apprend en travaillant sur un navire, c'est que l'on doit absolument suivre les ordres, parce que des vies peuvent en dépendre. M. Boucher a toutefois admis que M. Savoury n'avait pas travaillé sur un navire.

[48] Essentiellement, le bureau national a décidé qu'il y avait peu de chances de succès à l'arbitrage et a transmis cette information à M. Boucher qui, à son tour, a informé M. Savoury que la Guilde ne donnerait pas suite au grief en arbitrage pour la raison qu'il y avait peu de chances d'obtenir gain de cause. Aucune autre explication n'a été fournie à M. Savoury, et on n'a pas expliqué à M. Savoury que l'opinion de la

Guilde dans cette affaire était qu'il n'avait simplement pas suivi un ordre qu'on lui avait donné.

[49] M. Boucher ne s'était jamais donné la peine de parler à Harry Jung de l'affirmation selon laquelle M. Savoury avait payé le voyage; il ne s'était donc jamais donné la peine de demander à M. Jung s'il avait en sa possession un chèque que lui avait remis M. Savoury. M. Boucher n'a jamais vérifié les informations que lui avait fournies M. Savoury et a poursuivi à partir de la prémisse que M. Savoury avait assisté à la conférence, même si les faits indiquaient que M. Savoury n'avait jamais pris part à cette conférence, n'ayant fait que la croisière. La lettre de son employeur avait indiqué qu'il ne devait pas aller à la conférence.

[50] M. Boucher a révélé à l'audition de la présente plainte que tout ce qu'il avait fait dans cette affaire il l'avait vérifié auprès de ses supérieurs. Il ne s'agissait pas d'une politique écrite mais plutôt d'une pratique qu'on lui avait demandé de suivre. M. Boucher n'a pas expliqué à M. Savoury qu'il pouvait procéder seul, sans la signature de la Guilde sur le formulaire de grief, et il n'a pas informé M. Savoury que, si la Guilde n'acceptait pas de renvoyer l'affaire à l'arbitrage, il était autorisé à porter seul l'affaire en arbitrage en retenant les services de son propre représentant ou avocat. M. Boucher n'a pas rencontré l'employeur sans la présence de M. Savoury pour discuter de l'affaire, pas plus qu'il n'a vérifié les déclarations qui avaient été faites pendant l'enquête; il n'a pas davantage demandé à des témoins d'intervenir au premier et au deuxième paliers en faveur de M. Savoury. M. Boucher a admis qu'il existait une politique à la Guilde selon laquelle un membre pouvait contester une décision de la Guilde de ne pas le représenter à l'arbitrage, mais cette politique n'a pas été expliquée à M. Savoury. Qui plus est, M. Boucher n'a pas estimé qu'il était de sa responsabilité d'informer M. Savoury du délai à respecter pour porter l'affaire en arbitrage. M. Boucher considérait que M. Savoury connaissait bien la convention collective et qu'il aurait pu le découvrir lui-même. Lorsqu'on lui a demandé s'il n'essayait pas de plaider la cause de l'employeur plutôt que d'améliorer le cas de M. Savoury, M. Boucher a répondu que peu d'arguments militaient en faveur du grief de M. Savoury et qu'il ne pouvait pas trouver de meilleurs arguments car, selon lui, une sanction de cinq jours était raisonnable dans les circonstances. C'était là l'opinion de M. Boucher. Par conséquent, selon lui, la sanction était appropriée, cependant, il n'a pas communiqué cette information à M. Savoury et n'a pas demandé à être retiré du dossier pour permettre à M. Savoury de se faire représenter par quelqu'un d'autre.

[51] Quant aux véritables raisons pour lesquelles la Guilde a décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage, M. Boucher a révélé que l'effectif du bureau national était constitué d'officiers de navire et que les officiers de navire suivent les ordres. Selon eux, M. Savoury avait eu tort de se conduire comme il l'avait fait et la sanction était juste et ne pouvait être améliorée. Lorsqu'on lui a demandé comment l'employeur pouvait dire si la Guilde appuyait M. Savoury dans la présentation de son grief, M. Boucher a répondu que, du fait que lui-même avait signé un formulaire de grief, l'employeur pouvait le savoir.

[52] Lawrence Dempsey a également témoigné à la présente audience. Il a indiqué que, en sa qualité de secrétaire-trésorier national de la Guilde, et ce, depuis 13 ans, sa fonction principale est celle d'agent des finances de la Guilde. Ses autres fonctions sont d'assister aux réunions avec le Conseil et avec le M.P.O., Travaux publics et le M.D.N. ainsi que de s'occuper des griefs des officiers de navire au dernier palier, de maintenir le contact avec les présidents de succursale, etc. M. Dempsey a révélé que M. Boucher l'avait mis au courant, en 1999, d'une affaire qui était susceptible de se rendre jusqu'au troisième palier. M. Boucher lui avait indiqué qu'il y avait beaucoup de documents reliés à cette affaire et qu'il avait envoyé ces documents à M. Dempsey. M. Dempsey avait examiné le dossier et, selon lui, le nœud de l'affaire semblait venir du fait qu'une croisière était en cause et qu'on avait dit aux fonctionnaires de ne pas la faire, mais qu'ils l'avaient effectuée quand même. M. Dempsey était également au courant du fait que M. Savoury avait demandé à être représenté par un avocat, mais que la Guilde le lui avait refusé car il n'était pas financièrement possible de retenir les services d'un avocat pour tous les griefs, en particulier, un grief comme celui de M. Savoury. Apparemment, il y a eu moult discussions entre MM. Dempsey et Boucher au sujet de ce dossier, suffisamment pour que M. Dempsey connaisse le dossier et soit au courant des problèmes auxquels M. Boucher se heurtait dans cette affaire. Tout ce temps, M. Savoury se sentait très injustement traité, et M. Boucher se sentait obligé de conclure un « marché », car M. Savoury n'acceptait rien d'autre que d'être lavé de toute imputation par son ministère. Quant à la raison pour laquelle il a été décidé que ce serait M. Savoury, plutôt que M. Boucher, qui présenterait les observations au premier et au deuxième paliers, M. Dempsey a répondu que M. Boucher semblait savoir de quoi il retournait et estimait que c'était la meilleure approche, particulièrement au deuxième palier, puisque M. Boucher connaissait personnellement M. Bellefontaine, de sorte que M. Dempsey s'est fié à l'impression de M. Boucher sur ce qui fonctionnerait à

ce palier. M. Dempsey n'a pas procédé non plus à une enquête indépendante, ni n'a passé de coup de fil à Harry Jung, l'homme d'affaires qui avait organisé la conférence. Au troisième palier, M. Dempsey n'a pas rencontré le sous-ministre, mais a rencontré plutôt un délégué appelé Chabot, qui relevait de John Adams, le commissaire de la Garde côtière. M. Dempsey est arrivé à cette réunion avec une idée en tête et a affirmé que M. Savoury était allé à la conférence et essayait d'inciter l'employeur à faire preuve de plus de clémence. M. Dempsey ignorait que M. Savoury n'avait pas assisté à la conférence et qu'il était plutôt en congé payé. Dans la réponse au troisième palier, l'employeur a estimé que M. Savoury avait agi de manière insubordonnée, expression qui n'a pas été employée dans toute autre réponse de l'employeur.

[53] M. Dempsey estimait qu'il ne pouvait pas répondre à la question de l'employeur qui revenait tout le temps : Pourquoi M. Savoury est allé à la conférence alors qu'on lui avait dit de ne pas y aller? M. Dempsey n'a donc pas été surpris de recevoir la réponse au troisième palier. Aussi, lorsqu'est venu le temps de se prononcer sur l'opportunité de donner suite au grief, il n'y avait aucune chance, se rappelle M. Dempsey, d'obtenir gain de cause à l'arbitrage. M. Dempsey est redevable de la façon dont il dépense les cotisations des syndiqués et ne peut porter une affaire en arbitrage s'il n'y a pas de chance raisonnable de succès. D'un autre côté, M. Dempsey a dit que la Guilde n'avait pas des milliers de griefs à défendre, comme d'autres agents négociateurs, car les fonctionnaires de la Garde côtière sont des personnes bien formées et averties qui n'exposent pas de grief « pour un oui ou pour un non ». M. Dempsey a cependant dit qu'il n'était pas opportun de donner suite à l'affaire de M. Savoury et qu'il savait qu'il y aurait peu de chances de succès en arbitrage. La décision de ne pas aller en arbitrage n'a pas été prise à la légère, selon M. Dempsey.

[54] Lorsque M. Savoury a demandé qu'on lui explique pourquoi le renvoi à l'arbitrage n'avait pas été approuvé, M. Dempsey a répondu que c'était à cause du peu de chances de succès, mais M. Savoury a demandé à nouveau quelles étaient les raisons de cela, et M. Dempsey a répondu, dans une deuxième lettre, qu'on lui avait déjà fourni les explications et qu'il avait le droit de déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. M. Dempsey n'avait jamais été mis au courant, par M. Boucher, du fait que M. Savoury n'avait pas assisté à la conférence. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas appelé M. Savoury directement, M. Dempsey a répondu que M. Savoury était un homme assez intelligent qui connaissait manifestement très bien les documents qu'il avait constitués pour son

dossier et que, par conséquent, il devait connaître les numéros de téléphone des dirigeants nationaux, en lisant les bulletins de la Guilde, et aurait dû appeler M. Dempsey car M. Savoury aussi avait la responsabilité d'appeler M. Dempsey.

[55] En contre-interrogatoire, M. Dempsey a admis qu'il avait participé à la rencontre au troisième palier avec le délégué du sous-ministre et que cela s'était fait avec le consentement de la Guilde, puisque la convention collective ne prévoyait pas d'autres personnes que le sous-ministre pour instruire les griefs au dernier palier. M. Dempsey a admis qu'il s'agissait simplement d'une pratique suivie depuis longtemps et que la Guilde n'insiste pas pour que les réunions au dernier palier se fassent avec le sous-ministre. M. Dempsey admet aussi qu'il est possible que le ou la déléguée puisse avoir participé à la procédure à un palier inférieur et qu'il ou elle soit susceptible d'avoir les renseignements tirés du dossier, de sorte que sa position peut être empreinte de partialité au dernier palier. En fait, on a montré à M. Dempsey des courriels qui démontraient que M. Chabot, la personne désignée, avait participé de près au dossier aux paliers inférieurs.

[56] Bien que M. Dempsey convienne que le travail de l'agent négociateur est de « se porter à la défense du membre » en préparant la meilleure argumentation possible et en plaidant bien pour améliorer la cause du membre face à l'employeur, même si ces arguments peuvent ne pas être retenus, l'objectif de l'agent négociateur étant de déployer ses meilleurs efforts pour intercéder en faveur de son membre. Malgré ce principe, M. Dempsey a maintenu qu'il n'aurait jamais soutenu autre chose que ce qu'il a dit, car il estimait que l'affaire du plaignant se résumait simplement au fait qu'on lui avait dit de ne pas utiliser le billet pour aller à une conférence donnée dans le cadre d'une croisière, mais qu'il avait pris le billet et qu'il y était allé quand même. À son avis, M. Savoury aurait dû refuser de prendre le billet que lui a remis M. Jung à l'aéroport le jour où il devait partir pour effectuer la croisière. M. Dempsey a dit qu'il n'avait pas utilisé l'exemple d'une autre affaire dans laquelle des fonctionnaires avaient été emmenés en croisière, aux frais des contribuables, et à l'égard desquels aucune mesure disciplinaire n'avait été imposée, l'affaire ayant été couverte par les journaux, pour établir un parallèle avec l'affaire de M. Savoury. M. Dempsey a bel et bien admis aussi qu'il avait l'obligation de faire valoir l'intérêt du membre Savoury de la Guilde et a dit que, selon lui, la mesure dans laquelle la Guilde a représenté M. Savoury constituait une juste représentation.

[57] Quant à la représentation par un avocat, M. Dempsey considérait qu'il ne pouvait pas dépenser l'argent des membres imprudemment et que, dans une affaire comme celle-ci, il n'aurait pas été sage de le faire; cependant, si l'affaire s'était rendue à l'arbitrage, les services d'un avocat auraient été retenus pour représenter M. Savoury, car ce dernier n'aurait pas autorisé M. Boucher à le représenter à un palier supérieur plus officiel tel qu'une « instruction en salle d'audience ». Le soutien au membre, selon M. Dempsey, consiste essentiellement à signer le formulaire de grief qui est présenté et à être présent à l'audience.

[58] Pour tracer un parallèle avec cela, il a été mentionné que la Guilde avait embauché un avocat d'expérience pour la représenter dans l'affaire de la présente plainte et que cet avocat avait examiné minutieusement l'historique de la plainte afin de défendre les obligations de la Guilde à l'égard de M. Savoury dans cette affaire.

[59] M. Dempsey définit ainsi le succès en arbitrage : que le membre ait eu l'occasion de s'expliquer devant les instances compétentes, qu'on lui ait donné la possibilité de se faire entendre et, troisièmement, que quelqu'un l'ait compris quelle que soit l'issue. Même avec ces points de repère, M. Dempsey n'a pas approuvé que le grief de M. Savoury aille en arbitrage, pour la raison qu'il y avait peu de chances d'obtenir gain de cause et que des restrictions financières empêchaient que l'on donne suite à une telle affaire.

II - THÈSE DU PLAIGNANT

[60] Le plaignant défend la thèse que la Guilde a manqué au devoir qu'elle avait envers lui en vertu du paragraphe 10(2) et de l'article 23 de la Loi, et ce, sur deux fronts : premièrement en ne fournissant pas une représentation compétente pendant la procédure de règlement du grief du plaignant; deuxièmement, en omettant de l'informer de son droit de porter l'affaire en arbitrage sans le consentement de la Guilde.

[61] Au nom du plaignant, M. Wayne Rogers cite les faits suivants sur lesquels il s'appuie pour affirmer que la Guilde n'a pas offert de représentation compétente. À la suite d'un rapport d'enquête demandé par l'employeur, le plaignant a perdu son affectation intérimaire le 12 juillet 1999, un poste qu'il occupait depuis six ans. La perte de son affectation intérimaire n'a pas été contestée par la Guilde. Ultérieurement, il y a eu l'imposition d'une suspension de cinq jours et d'une amende de 2 800 \$ en

1999, sur la base, encore une fois, de ce même rapport d'enquête. Ce geste a été décrit comme une mesure disciplinaire, alors que la perte de l'affectation intérimaire ne l'était pas. La Guilde n'a pas effectué de recherches sur l'affaire, pas plus qu'elle n'a soutenu la thèse du plaignant pour contester les gestes de l'employeur; la Guilde a également omis de mentionner au plaignant cette absence de soutien. Au cours de la présente audience, M. Boucher a témoigné qu'il n'avait pas dit à M. Savoury qu'il n'appuyait pas son dossier.

[62] Ces faits dénotent une approche « passive » dans la représentation du grief de M. Savoury à tous les paliers, et, pendant tout ce temps, M. Savoury comptait sur la Guilde pour faire avancer sa cause d'une manière que les professionnels devraient employer dans une procédure de règlement des griefs.

[63] Lorsque la réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs s'est avérée infructueuse, le bureau national de la Guilde, d'après M. Rogers, a pris la décision arbitraire de ne pas représenter M. Savoury devant un arbitre de grief nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. M. Rogers déclare que la décision de la Guilde était « arbitraire » du fait que M. Dempsey n'a pas communiqué avec M. Savoury pour clarifier l'affaire où les différences observées entre la version avancée par ce membre et la version de l'employeur; que M. Dempsey n'a pas effectué d'étude en profondeur de l'affaire avant de décider de ne pas la porter en arbitrage; qu'il n'a pas donné les raisons pour lesquelles la Guilde a décidé de ne pas représenter le plaignant en arbitrage. En fait, lorsque M. Dempsey a témoigné, on a pu constater clairement qu'il avait mal compris le grief et qu'il avait donc présenté un argument inapproprié à l'employeur.

[64] Quant au second argument avancé par le plaignant, à savoir que la Guilde n'a pas avisé M. Savoury de son droit de porter l'affaire en arbitrage sans le consentement de la Guilde, la preuve est encore plus convaincante, d'après M. Rogers. La Guilde a pris la décision de ne pas représenter le plaignant à l'arbitrage le même jour où elle a reçu la réponse de l'employeur au troisième palier. M. Rogers affirme que, sans en discuter avec son membre, M. Savoury, et en prenant, le jour même, une décision rapide au lieu d'utiliser le délai autorisé de 30 jours, la Guilde n'a pas entrepris ni mené un examen approfondi, de sorte qu'elle a pris une décision arbitraire.

[65] La Guilde n'a pas de politique permettant à un membre de contester une décision de la Guilde de ne pas le représenter en arbitrage. En pareil cas, la Guilde a

d'abord le devoir accru de veiller à ce que M. Savoury ait compris la procédure et à ce qu'il soit avisé de son droit de porter seul le grief à un palier supérieur. Surtout, la Guilde avait une « obligation fondamentale » d'informer le plaignant du délai à respecter pour renvoyer une affaire à l'arbitrage, afin de protéger le droit de M. Savoury à cet égard. Aucune de ces obligations n'a été assumée par la Guilde.

[66] Le plaignant estime donc que la Guilde ne l'a pas cru ni n'a cru au bien-fondé de son grief et que c'est la raison pour laquelle personne ne lui a donné la possibilité d'aborder les préoccupations de la Guilde pour contester la décision de l'employeur. M. Rogers déclare que la Guilde a simplement gardé le silence.

[67] Dans ses observations écrites, M. Rogers parle des relations entre un agent négociateur et ses membres. Il déclare que les membres paient leurs cotisations et qu'ils s'attendent en retour à ce que leurs intérêts soient activement défendus. Ils ne s'attendent pas à de la médiocrité ou à de l'indifférence. Ils s'attendent aussi à ce que les professionnels qui composent leur agent négociateur et qui sont payés pour représenter les membres soient au courant des divers délais et procédures ainsi que de tout aspect se rapportant à la protection et à l'avancement de leurs droits.

[68] M. Rogers prétend que ce n'est qu'après avoir réalisé une étude indépendante des faits et avoir longuement discuté avec le membre en cause qu'un agent négociateur peut décider de ne pas soutenir le grief en arbitrage. Dans de tels cas, l'agent négociateur a la responsabilité d'aviser le membre en temps opportun que sa cause ne sera pas défendue et de fournir une décision motivée, étayée par la jurisprudence, afin que le membre ait la possibilité de contester cette décision s'il le souhaite. Si le membre est incapable de convaincre son syndicat de faire avancer le dossier à un palier supérieur, l'agent négociateur doit l'aider à comprendre comment il peut porter son grief à un palier supérieur. Par exemple, l'agent négociateur devrait indiquer à quel tribunal l'affaire peut être déférée, quels sont les délais à respecter et quels sont les formulaires à utiliser. Cela devrait être fait par écrit, pour s'assurer que le membre comprend la procédure. À l'appui de cette affirmation, M. Rogers cite les décisions suivantes : *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509; *Jacques c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 38 (dossier de la Commission 161-2-731); *John Nicholas Lipscomb c. Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 161-34-1127); *Centre hospitalier Régina*

Ltée c. Monsieur le juge Bernard Prud'homme et le Tribunal du travail et Cécile Montigny, [1990] 1 R.C.S. 1330.

[69] La Guilde n'a rempli aucune de ces obligations, déclare le plaignant. Par son approche passive et le fait qu'elle n'a pas tenté de réduire la sanction imposée, la Guilde a communiqué un message à l'employeur : elle n'appuyait pas le grief de M. Savoury. Cela transparaît clairement dans la réponse au dernier palier de l'employeur, qui qualifie plus durement les actes reprochés au plaignant – dureté de ton que l'on ne retrouve dans la lettre disciplinaire initiale – en taxant alors M. Savoury d'insubordination (pièce B-3, onglet 20). Qui plus est, alors que la Guilde savait que le grief au deuxième palier avait été entendu puis rejeté par M. Bellefontaine, le directeur général régional, qui avait été conseillé par l'agent de relations de travail Chabot, M. Dempsey a quand même choisi de faire entendre le grief au dernier palier par M. Chabot, plutôt que Bill Elliott, le sous-ministre, et par l'agent des griefs désigné au dernier palier. À son tour, M. Chabot a présenté l'affaire à M. Adams, mais M. Adams n'était pas habilité à infirmer une décision du directeur général régional; seul M. Elliott pouvait le faire, et cela, l'agent négociateur le savait. M. Rogers qualifie de preuve de mauvaise foi le geste de la Guilde qui, sciemment, n'a pas présenté l'affaire de M. Savoury à la personne désignée de rang le plus élevé.

[70] Aux termes du paragraphe 100(4) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, l'employeur doit désigner une personne qui entendra les griefs au dernier palier, et M. Rogers déclare que la Guilde a omis d'insister sur son droit d'être entendue par M. Elliot et, ce faisant, n'a pas adéquatement représenté M. Savoury.

[71] La preuve est claire. M. Savoury était en congé annuel; il voulait faire une croisière avec sa femme et non une croisière sur le temps du M.P.O. ou pour affaires. M. Savoury n'a pas assisté à la conférence qui faisait partie de la croisière. Le ministère a annulé la conférence-croisière et aurait dû tenter de recouvrer les coûts de la conférence. Cependant, la Guilde n'a pas présenté d'arguments à cet égard. La lettre de Line Thibault datée du 2 février 1999 a été maintes fois citée; et pourtant, il est clair qu'il y avait un malentendu, mais personne n'a jugé bon d'éclaircir la question. Lorsque M. Dempsey a reçu le dossier de M. Boucher, il s'est simplement fié au dossier, même si celui-ci ne contenait que quelques notes de M. Boucher et rien d'autre. M. Boucher était un agent sans expérience, et M. Dempsey n'aurait pas dû accorder une telle importance à un dossier qui manquait de contenu.

[72] M. Rogers conclut en demandant la réparation suivante pour son client Savoury.

[Traduction]

Nous demandons à ce que les sanctions suivantes soient prises à l'endroit de la Guilde :

- 1. que la Guilde rembourse à M. Savoury tous les frais liés à sa représentation devant la Commission;*
- 2. que l'on rembourse à M. Savoury les 2 800 \$ que le Ministère a recouvrés;*
- 3. que l'on rembourse à M. Savoury cinq jours de paie qu'on lui a retirés du fait de sa suspension;*
- 4. que la Guilde envoie à M. Savoury une lettre d'excuses pour ne pas avoir adéquatement défendu ses intérêts.*

Nous demandons aussi l'autorisation de faire examiner la sanction disciplinaire de M. Savoury par la CRTFP. Je crois que les faits sont clairs. M. Savoury avait l'intention de porter l'affaire en arbitrage. C'est uniquement parce qu'il a placé à tort sa confiance dans la Guilde et que la Guilde a fait preuve d'une sérieuse négligence dans l'administration de son grief que M. Savoury n'a pu saisir cette occasion de donner suite à son grief. Ses démarches depuis le début de son grief démontrent clairement son intention d'aller plus avant dans le règlement de la question en litige. On ne devrait pas lui refuser la possibilité de faire rétablir sa réputation au sein du ministère. La seule façon de faire effacer son antécédent disciplinaire est de faire examiner la sanction disciplinaire par la CRTFP. Je demande à ce que la Commission accorde à M. Savoury la possibilité d'être entendu sur les faits.

Dans la décision Centre hospitalier Régina Ltée c. Monsieur le juge Bernard Prud'homme et le Tribunal du travail et Cécile Montigny, Syndicat national des employés de l'Hôpital Regina (C.S.N.) et Raynald Fréchette, en sa qualité de ministre du Travail, on cite de nombreux exemples concernant le devoir de juste représentation et on conclut qu'un fonctionnaire conserve le droit de soumettre son cas à un arbitrage adéquat lorsqu'il est clairement démontré que le syndicat a manqué à son devoir de juste représentation. À la page 16 de cette décision, on peut lire ce qui suit : « Ceci dit, il s'agit ici de déterminer si, en regard de ces principes, le syndicat a violé son devoir de juste représentation, tel que défini à l'art. 47.2 C.t., à l'égard de Cécile Montigny. Il apparaît clairement que le syndicat a disposé du grief de celle-ci hors son concours, sans même l'en informer d'ailleurs. Il est de même clair qu'il s'agit

d'un grief relatif à un congédiement, donc visé par l'art. 47.3 C.t. Le reste est du domaine des faits, que le juge du Tribunal du travail avait juridiction pour apprécier dans son pouvoir souverain de juge des faits qui a vu et entendu les témoins. Comme le Tribunal du travail agissait à l'intérieur des limites de sa compétence et ce faisant n'a commis aucune erreur, la Cour supérieure et la Cour d'appel ont eu raison de ne pas intervenir, d'autant que le syndicat a admis son incurie. Je partage par ailleurs l'avis du Tribunal du travail, qui, ayant constaté une faute grave de la part du syndicat, a conclu que celui-ci avait fondé sa discrétion -- discrétion qu'il possède par ailleurs indubitablement -- non pas sur des motifs sérieux, qui prennent en considération des avantages bénéfiques pour l'ensemble des salariés, mais bien au contraire sur des motifs complètement étrangers aux faits du grief, dans un cas où la nature de celui-ci ne le permettait pas, d'où la violation par le syndicat de son devoir de juste représentation».

Nous croyons que la citation précitée vous fournit le précédent nécessaire pour accorder à M. Savoury l'autorisation de demander à la CRTFP de fixer une audience afin de fournir à M. Savoury la possibilité de faire arbitrer son grief sur le fond.

(Aux pages 19 à 22 des observations écrites du plaignant.)

III - THÈSE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

[73] M. Raymond Larkin représente la Guilde. Il commence par déclarer que le poste occupé par le plaignant, M. Savoury, soit celui de superviseur intérimaire de la logistique, pour la Région des Maritimes du M.P.O., n'était pas un poste inclus dans l'unité de négociation des officiers de navire représentée par la Guilde, mais plutôt un poste qui faisait partie d'une autre unité de négociation représentée par l'Alliance. La Guilde maintient donc qu'un tel poste ou la perte de ce poste ne relevait pas de ses compétences, mais plutôt de M. Savoury et de l'Alliance. Ni M. Savoury ni l'Alliance n'ont déposé de grief après qu'on eut mis fin à cette affectation intérimaire.

[74] M. Larkin déclare que cette affaire sort du cadre de la présente plainte.

[75] Quant à la portée de la présente plainte, la Guilde est d'avis que la compétence de la Commission à instruire l'affaire est déterminée par la façon dont la plainte est formulée au départ, c'est-à-dire que les questions soulevées par la plainte déposée par le plaignant fixeront les limites de la compétence de la Commission à instruire l'affaire

et la Commission n'est pas autorisée à sortir de ce cadre, même si le plaignant soulève d'autres questions pendant l'audition de la plainte.

[76] M. Larkin commence par citer l'arrêt *Gagnon* comme étant la norme en matière de juste représentation et ajoute que le régime qui s'appliquait lors de l'affaire *Gagnon* n'était pas le même que celui que l'on trouve actuellement au paragraphe 10(2) de la Loi, en ce que, dans l'arrêt *Gagnon*, le droit de renvoyer un grief à l'arbitrage était réservé au syndicat. En vertu de la Loi, un fonctionnaire ayant déposé un grief à l'égard d'une sanction disciplinaire peut porter l'affaire en arbitrage, et le consentement de l'agent négociateur n'est requis que lorsque l'affaire porte sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective (articles 91 et 92).

[77] À l'appui de cette thèse, M. Larkin cite l'affaire *Wolfe c. Snell*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 40 (dossier de la Commission 161-2-752) dans laquelle une plainte a été rejetée car le plaignant n'avait pas demandé l'autorisation ni le soutien de son agent négociateur, alors que l'on convient qu'il s'agissait d'une approche rigoureuse à l'égard de la norme en matière de devoir de juste représentation.

[78] D'autres décisions offrent une approche plus large, ajoute M. Larkin, comme la décision rendue par la présente Commission dans l'affaire *Charron et Lafrance*, [1990] C.R.T.F.P.C. n° 27 (dossier de la Commission 448-H-4) :

Néanmoins, l'Association était tenue d'accorder une juste représentation à l'employé s'estimant lésé dans l'acheminement de son grief. Elle ne pouvait arbitrairement ni capricieusement refuser de le faire. Par contre, elle pouvait décider de ne pas l'appuyer si elle avait une raison valable pour le faire.

[. . .]

La décision de ne pas appuyer le grief a été prise d'une manière objective et honnête, en toute connaissance de cause; l'Association a notamment tenu compte de la portée du grief, de ses propres intérêts légitimes ainsi que des autres membres occupant des postes de caporal à titre intérimaire.

[. . .]

Compte tenu des motifs que l'Association a invoqués pour justifier son refus d'appuyer le grief, celle-ci ne saurait être blâmée pour ne pas avoir avisé M. Charron qu'il pouvait, néanmoins, le déposer lui-même.

(Aux pages 9 et 10 des observations écrites de la Guilde)

[79] De plus, dans la décision *Lipscomb c. AFPC*, [2000] C.R.T.F.P.C. n° 40 (dossier de la Commission 161-34-1127), on peut lire ce qui suit :

La Commission doit accorder à un agent négociateur une assez grande latitude relativement à la représentation de ses membres aux termes de la L.R.T.F.P. Elle n'accepte pas la thèse du plaignant selon laquelle le droit à la représentation prévu au paragraphe 10(2) de la L.R.T.F.P. serait pratiquement absolu et ne pourrait être refusé, sauf dans les cas les plus banals. Ce point de vue est contraire à l'arrêt Gagnon (supra) de la Cour suprême du Canada.

[80] M. Larkin cite également ce passage de la décision *Richard c. AFPC*, [2000] C.R.T.F.P.C. n° 37 (dossier de la Commission 161-2-1119) :

[...] Ce dernier a toutefois l'obligation de ne pas agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'il décide de les représenter ou non. Par conséquent, en l'absence de preuve indiquant qu'un de ces éléments existe, l'agent négociateur jouit d'une grande latitude pour déterminer la façon dont il peut le mieux représenter l'ensemble des membres.

[81] De nouveau, dans la décision *Sophocleous et Pascucci*, [1998] C.R.T.F.P.C. n° 94 (dossier de la Commission 161-2-861), on peut lire ce qui suit :

Toutefois, la jurisprudence reconnaît que les organisations syndicales ont beaucoup de latitude pour déterminer l'aide à apporter aux employés. Tant qu'une organisation syndicale agit de façon équitable, impartiale et de bonne foi, la présente Commission respectera sa décision.

[. . .]

Même si M. Sophocleous estime que le SEIC aurait dû en faire plus, il n'est pas du ressort de la présente Commission de décider du degré d'aide que le SEIC doit offrir.

[. . .]

La présente Commission [...] en faisant remarquer que l'organisation syndicale peut décider de quelle façon elle peut le mieux représenter ses membres tant qu'elle fait preuve de bonne foi et qu'elle tient compte de tous les faits pertinents.

[82] M. Larkin ajoute que la présente Commission a également souligné dans certaines décisions antérieures que les décisions de l'agent négociateur ne doivent pas être « **arbitraires** », « **discriminatoires ou de mauvaise foi** ». Elles « **ne doivent pas chercher à nuire ou à s'attaquer à un membre de l'unité de négociation** », « **pourvu qu'il [l'agent négociateur] n'agisse pas de mauvaise foi ni sans motif au cas, il faut accepter le droit de celui-ci d'exercer son pouvoir discrétionnaire, même si — ce faisant — il commet une faute honnête** », citant les décisions *Ford et l'AFPC*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 116 (dossier de la Commission 161-2-775), *Begley et l'AFPC*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 65 (dossier de la Commission 161-2-759) et *Morin et Ford*, [1989] C.R.T.F.P.C. n° 263 (dossier de la Commission 148-2-163).

[83] La Guilde est d'avis que les décisions rendues par la Commission font ressortir une approche qui reflète le régime obligatoire particulier qui s'applique au traitement des griefs ainsi que les responsabilités que la Loi prescrit à un agent négociateur. La Commission a toujours maintenu qu'un agent négociateur jouit d'une grande latitude et qu'il se produit une violation du paragraphe 10(2) uniquement lorsque les mesures de l'agent négociateur sont arbitraires, discriminatoires ou prises de mauvaise foi, ou encore lorsqu'elles nuisent ou s'attaquent à un membre de l'unité de négociation. Comme il est dit dans la décision *Jacques Poitras* (1985), 63 di 1983 (CCRT n° 546), « **le Parlement n'a pas voulu que le Conseil devienne un « bureau d'éthique syndicale » ou, en anglais, un « Better Union Bureau », responsable de surveiller l'ensemble des pratiques syndicales selon des règles assimilables à la protection des consommateurs.** »

[84] M. Larkin s'objecte à la thèse avancée par le plaignant parce que, selon lui, celle-ci intègre une « **norme de négligence** » au paragraphe 10(2), qui n'est ni présente, ni ne se veut présente.

[85] La Guilde invite la présente commission à suivre les décisions qu'elle a rendues antérieurement et à rejeter l'approche du « **bureau d'éthique syndicale** » (ou « **Better Union Bureau** ») arguée par le plaignant. Elle ajoute que je devrais reconnaître la grande latitude que laisse la Loi aux agents négociateurs et [traduction] « être particulièrement éveillée à la motivation des représentants de la Guilde dans la représentation de M. Savoury. »

[86] La Guilde soutient qu'elle n'a pas agi de manière arbitraire ou discriminatoire dans ses **interactions** avec le plaignant. Premièrement, la Guide, par l'entremise de son

agent, M. Boucher, a obtenu des renseignements sur les faits entourant la mesure disciplinaire imposée à M. Savoury le 8 septembre 1999, principalement en parlant à M. Savoury. Puis M. Boucher a examiné les décisions antérieures de la Commission et a étudié trois ouvrages de doctrine portant sur la discipline. M. Boucher s'est forgé l'opinion que la conduite de M. Savoury pourrait lui valoir de sérieuses mesures disciplinaires, mais qu'il ne perdrait pas son emploi compte tenu de ses antécédents professionnels. D'après M. Larkin, M. Boucher a également pris connaissance — quoique partiellement — du rapport d'enquête qui a abouti à l'affaire de la sanction disciplinaire. M. Savoury a admis tous les faits essentiels sur lesquels l'employeur s'était fondé pour imposer la mesure disciplinaire. M. Boucher a convenu d'appuyer M. Savoury au premier palier de la procédure de règlement des griefs et a suggéré à M. Savoury qu'il avoue sa faute, mais qu'il négocie une sanction moins lourde. La Guilde était d'avis que tout fait contesté par M. Savoury avait « une pertinence très limitée quant à la validité de la sanction disciplinaire ». M. Savoury a refusé de négocier un « marché ».

[87] De nouveau, au deuxième palier, M. Boucher a soutenu le grief du plaignant « en espérant que de nouvelles informations ou des renseignements supplémentaires se dégageraient des discussions avec l'employeur ». M. Larkin affirme que la Guilde n'a nullement agi de façon contraire à la Loi en enquêtant sur le grief, étant donné que tous les faits essentiels étaient connus et non contestés, qu'ils étaient consignés dans les documents fournis par le plaignant et donc qu'aucune autre enquête n'était nécessaire ou requise, citant l'arrêt *Gagnon* à l'appui de cette affirmation.

[88] De plus, la Guilde déclare que rien n'indique, dans la preuve, que M. Boucher ait agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, lorsqu'il a mené son enquête, ou qu'il ait cherché à nuire ou à s'attaquer au plaignant. Il n'y aucune preuve d'hostilité personnelle.

[89] La Guilde s'est appuyée sur les faits communiqués par le plaignant et, d'après la décision *Morin et Ford (supra)*, c'est la meilleure façon de procéder, pour l'agent négociateur, dans la présentation du grief.

[90] Le fait que M. Boucher ait permis à M. Savoury de parler en son nom propre aux réunions des premier et deuxième paliers n'est pas un signe de mauvaise foi mais plutôt de bonnes stratégies soutient la Guide. Premièrement, M. Savoury n'acceptait pas la suggestion de M. Boucher de conclure un marché, de sorte que M. Boucher ne

pouvait pas agir; deuxièmement, en parlant en son nom, M. Savoury avait [traduction] « l'occasion de fournir des éléments de réponse à la thèse de l'employeur, de confronter ses accusateurs et de voir se déployer une certaine justice naturelle. » Les interventions de M. Boucher ont été proactives et non passives, déclare M. Larkin, et, conformément à la jurisprudence pertinente, tant que l'agent négociateur ne nuit pas au fonctionnaire, il n'appartient pas à la Commission de décider de l'approche qu'aurait dû suivre l'agent négociateur ni du degré de soutien qu'il aurait dû offrir.

[91] Quant à l'allégation que M. Boucher n'a pas offert son soutien pendant la procédure de règlement de grief, M. Larkin déclare, à la page 35 de ses observations écrites, ce qui suit :

[Traduction]

Il est inexact de dire que M. Boucher n'a pas soutenu le grief de M. Savoury. M. Boucher a donné son soutien en portant le grief aux trois paliers de la procédure de règlement des griefs. Cependant, il est resté objectif quant au fond du grief. M. Savoury avait admis avoir reçu une lettre de l'employeur lui demandant de retourner les billets et coupons payés par le ministère des Pêches et Océans du Canada et que, en sachant qu'il agissait à l'encontre de ces instructions, il a utilisé les billets et les coupons pour effectuer une croisière gratuite dans les Caraïbes. Il a admis qu'il n'avait pas suivi la bonne procédure en prenant les arrangements pour la conférence.

M. Boucher n'a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en se forgeant l'opinion que la thèse de l'employeur était valable. Lorsque l'affaire a été portée au premier et au deuxième paliers, on a constaté que nombre des questions accessoires soulevées par M. Savoury ne revêtaient pas de caractère pertinent ou valable. La Guilde affirme que M. Boucher était en droit de parvenir à sa conclusion de bonne foi. À aucun moment n'a-t-il été influencé par de la mauvaise volonté ou de l'hostilité envers M. Savoury qui se serait traduit par de la mauvaise foi dans ces circonstances.

[92] Dans une lettre datée du 1^{er} mai 2000, M. Savoury a personnellement remercié M. Boucher du temps qu'il lui avait consacré (pièce B-3, onglet 21), mais on y trouve aussi une certaine indication de mécontentement de la part de M. Savoury à l'égard de la représentation au dernier palier et du refus de renvoyer le grief à l'arbitrage.

[93] Quant à la représentation faite par M. Dempsey au troisième palier, la Guilde admet que M. Dempsey a fait une erreur honnête en ce qu'il a mal compris un fait; en l'occurrence, il a cru à tort que M. Savoury avait utilisé les billets payés par l'employeur pour assister à la conférence alors qu'on lui avait dit de ne pas y aller, quand, en fait, M. Savoury était en vacances. M. Larkin a déclaré qu'une erreur honnête n'équivalait pas à une violation du devoir de juste représentation, citant *Morin c. Ford (supra)* et *Larry C. Fisher v. IBEW Local 804* (1999), 55 C.L.R.B.R. (2d) 299. M. Larkin ajoute que le grief a été rejeté, non pas à cause de ce malentendu, mais plutôt du fait que l'employeur ne pouvait accepter la conduite de M. Savoury.

[94] Quant à l'allégation selon laquelle M. Dempsey n'a pas communiqué avec M. Savoury, la Guilde réplique en disant que M. Boucher a gardé un contact régulier avec M. Savoury et qu'il lui a transmis les renseignements qu'on avait mis à sa disposition au sujet du grief au troisième palier. La Guilde affirme que, de toute façon, les commissions des relations de travail ont toujours rejeté les plaintes de représentation injuste de la part d'un agent négociateur au motif de mauvaises communications avec un fonctionnaire s'estimant lésé : *Re Dayton*, [1995] B.C.L.R.B.D. No. 299; *Re Korpan*, [1999] S.L.R.B.D. No. 5; *Richard Brassard et Fraternité des préposés à l'entretien des voies et Canadien National* (1993), 92 di 67 (CCRT); *Manuel Silva Filipe et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité* (1982), 2 CLRBR (NS) 84.

[95] Et quant au fait que M. Dempsey a choisi de traiter avec quelqu'un d'autre que l'agent des griefs désigné au dernier palier, il s'agit là d'affaire laissée à la discrétion de l'agent négociateur, et le plaignant ne peut tenter d'imposer une norme de « bureau d'éthique syndicale » qui sort du cadre du devoir de juste représentation.

[96] M. Larkin soutient finalement que la Guilde n'a pas manqué au devoir de juste représentation en ne renvoyant pas le grief de M. Savoury à l'arbitrage. Il déclare que le paragraphe 10(2) devrait être interprété comme une disposition favorisant de saines pratiques en matière de relations de travail entre l'employeur et l'agent négociateur, conformément à la Loi. De saines pratiques en matière de relations de travail exigent que les agents négociateurs évaluent les griefs sur le fond et qu'ils ne renvoient pas à l'arbitrage des plaintes douteuses, comme on l'a prescrit dans l'affaire *Catherine Syme*, [1983] OLRBR 775.

[97] M. Boucher avait une « connaissance approfondie des faits »; il était « au courant de tous les faits pertinents »; il a effectué des recherches dans la loi et a

transmis cette information à M. Dempsey. À son tour, M. Dempsey a consulté le président national et, forte de tous ces renseignements, de dire M. Larkin, la Guilde était d'avis qu'il était peu probable que l'on obtienne gain de cause sur le fond du grief. Ainsi, la décision de ne pas aller de l'avant avec le renvoi à l'arbitrage a été fondée sur les faits et les recherches et non sur de la mauvaise volonté ou des motifs répréhensibles ou abusifs.

[98] En outre, la Guilde ne conteste pas la nécessité, pour un officier de navire, de suivre les instructions légitimes données par les responsables. Il n'était donc pas arbitraire, selon la Guilde, de reconnaître l'importance de cette règle pour ses membres.

[99] La Guilde veut bien admettre, cependant, qu'elle n'a pas consulté le plaignant avant d'en arriver à sa décision de ne pas aller en arbitrage et qu'elle ne lui a pas donné l'occasion d'aborder les préoccupations de la Guilde après la réponse au troisième palier. La Guilde n'estime toutefois pas que cela démontre une violation du devoir prévu au paragraphe 10(2), comme on le conclut dans les décisions *Re Dayton*, *Re Korpan* et *Richard Brassard*.

[100] La véritable question, en application du paragraphe 10(2) n'est pas la communication de la décision de ne pas aller en arbitrage, mais plutôt la décision d'aller ou non en arbitrage, ce qui, après un examen du cas, s'est avéré être une option sans probabilité de succès.

[101] Finalement, pour ce qui est de la question de ne pas avoir informé le plaignant de son droit d'aller en arbitrage sans le consentement de la Guilde, M. Larkin cite la décision *Charron (supra)*, dans laquelle il est dit qu'aucune violation ne se produit en l'absence d'une preuve de mauvaise volonté ou de mauvaise foi. En l'espèce, M. Larkin affirme qu'on n'a pas prouvé qu'il y avait eu mauvaise foi envers le plaignant.

[102] Quant à la réparation demandée par le plaignant, la Guilde déclare que cela n'est pas du ressort de la Commission et qu'on ne devrait pas le prendre en considération. La Guilde admet volontiers que M. Savoury peut demander une prolongation pour porter son grief en arbitrage, mais cela devrait être décidé par la Commission en dehors du cadre de la présente plainte.

IV – QUESTION EN LITIGE

[103] La Guilde a-t-elle manqué à son devoir de juste représentation à l'égard de son membre, M. Savoury?

V – DÉCISION

[104] La Guilde avance la proposition que ma compétence est limitée par la description de l'acte reproché dans la plainte officielle déposée par le membre. La Guilde n'a fourni aucun fondement à l'appui de cette proposition. Quoi qu'il en soit, ma décision ne va pas au-delà de l'acte reproché dans la plainte officielle.

État actuel du droit

[105] Le devoir de juste représentation a été codifié dans bien des codes du travail aux niveaux provincial et fédéral, mais ses origines – qu'il tire de la common law depuis les années 40 – ont été bien reconnues avant ce temps par les cours et les tribunaux canadiens. En fait, la Cour suprême du Canada nous rappelle ce fait dans l'arrêt de 1984 *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon* et dans l'arrêt *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1990] 1 R.C.S. 1298.

[106] Dans l'arrêt *Gagnon*, la Cour suprême a statué que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation pour la raison principale que l'on ne pouvait pas dire du syndicat qu'il avait agi de façon arbitraire en ne faisant pas d'enquête approfondie alors qu'il avait déjà obtenu tous les faits de l'espèce qu'il avait transmis à son conseiller juridique pour obtenir une opinion (à la page 15). Après une analyse plus poussée, nous estimons que la décision de la Cour d'appel dans cette affaire — décision rendue par la juge d'appel L'Heureux-Dubé, titre qu'elle portait alors — était fondée sur la notion que la connaissance qu'avait le syndicat des faits complets, conjuguée à l'insistance du fonctionnaire s'estimant lésé à poursuivre son grief à l'arbitrage, aurait « dû logiquement » amené le syndicat à effectuer une enquête approfondie. Selon la juge L'Heureux-Dubé, la connaissance des faits complets n'était pas suffisante; ces faits auraient dû signaler au syndicat qu'il fallait en faire davantage et que, dans cette affaire, une enquête approfondie aurait révélé le traitement injuste du fonctionnaire s'estimant lésé. Ce fut le défaut de mener une telle enquête ou, en d'autres termes, le défaut d'agir face aux faits et l'insistance du fonctionnaire

s'estimant lésé à dire qu'il y avait plus à faire dans cette cause qui ont constitué un manquement au devoir du syndicat de représenter adéquatement les intérêts légitimes de son membre.

[107] Bien que la proposition de la juge L'Heureux-Dubé n'ait pas emporté l'entière adhésion du juge Chouinard, qui a rédigé la décision de l'arrêt *Gagnon* pour la Cour suprême, l'exigence que le syndicat mène une enquête approfondie sur les faits n'en faisait pas moins partie des normes imposées quant au devoir de juste représentation. Le juge Chouinard a écrit ce qui suit :

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief:

- 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.*
- 2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.*
- 3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.*
- 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.*
- 5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.*

[Soulignement ajouté, citation trouvée à la page 12 de l'arrêt *Gagnon*, dans le dossier de jurisprudence de la Guilde.]

[108] Le juge Chouinard avait obtenu ces exigences après avoir examiné la jurisprudence sur le devoir de juste représentation, y compris sa première instauration dans l'important précédent de la décision *Rayonier Canada (B.C.) and International Woodworkers of America, Local I-127*, [1975] 2 Can. LRBR 196 :

Il identifie enfin divers facteurs dont il doit être tenu compte pour juger de la position prise par le syndicat : l'importance du grief pour le salarié en cause, le bien-fondé apparent du grief en regard de la convention collective et de la preuve disponible, le soin que le syndicat a mis à s'en enquérir, la pratique du syndicat en pareil cas, les intérêts des autres salariés et de l'unité de négociation dans son ensemble.

[Soulignement ajouté, citation trouvée à la page 8 de l'arrêt *Gagnon*, dans le dossier de jurisprudence de la Guilde.]

[109] Les nombreux précédents sur ce sujet, comme l'arrêt *Gagnon*, dénotent une approche similaire à la détermination du devoir de juste représentation d'un syndicat : représenter le membre de manière juste, en prêtant attention à l'affaire et à son importance pour le membre.

[110] Les arrêts *Gagnon* et *Gendron* ont souvent été cités dans les nombreuses décisions qui ont été rendues par la suite, et les divers tribunaux et commissions des relations de travail ont appliqué le principe du devoir de juste représentation en se fondant sur les exigences directrices que l'on retrouve dans ces précédents. L'interprétation de ces précédents par les divers tribunaux a fourni d'intéressantes perspectives sur l'application du devoir de juste représentation. Il serait trop long de citer toutes ces décisions, et je remercie les parties à la présente affaire de s'être astreintes, pour alimenter la discussion, à fournir bon nombre d'affaires et de décisions antérieures qui illustrent l'application du devoir de juste représentation.

[111] Je vais me reporter à la façon dont le devoir de juste représentation a été appliqué au Canada ces dernières années afin d'illustrer à grands traits les perceptions générales que l'on a de cet important sujet et pour montrer aussi la tendance qui se dégage dans notre pays quant à la façon dont le devoir de juste représentation incombe à une organisation syndicale.

[112] Parmi ces exemples d'application, nous trouvons la décision *Jacques Poitras* (1986), 63 di 183, dans laquelle le Conseil canadien des relations du travail (Conseil) a appliqué les trois derniers critères énoncés dans l'arrêt *Gagnon*. Le Conseil s'est surtout penché sur la façon dont le syndicat a traité l'affaire, la qualifiant de boiteuse mais quand même pas entachée de malhonnêteté. Le Conseil a noté que le syndicat avait une connaissance exacte des faits de l'affaire, qu'il avait communiqué avec le plaignant au sujet de sa décision, que ses efforts pour aider le plaignant n'avaient pas

été qu'apparents et que sa décision de ne pas aller en arbitrage, quoique douteuse, n'avait pas été abusive (voir pages 191 et 192).

[113] Dans la décision *Morin et Ford*, [1989] C.R.T.F.P.C. n° 263 (dossier de la Commission 148-2-163), la Commission des relations de travail dans la fonction publique a conclu que l'agent négociateur n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation, car il s'était donné beaucoup de peine pour évaluer les arguments du plaignant et aider celui-ci à obtenir gain de cause. Comme il n'a pas été établi que l'agent négociateur avait agi de mauvaise foi, arbitrairement ou par caprice, la Commission a maintenu le droit de l'agent négociateur d'exercer son pouvoir discrétionnaire du fait qu'il avait « beaucoup à perdre » en donnant suite à un grief et que cela pouvait avoir des répercussions sur l'ensemble des syndiqués et non sur un membre seulement (aux pages 9 et 10 de *Morin and Ford (supra)*). Les intérêts du groupe l'emportent sur l'intérêt d'un seul membre.

[114] Ultérieurement, cette même commission, dans la décision *Charron et Lafrance*, [1990] C.R.T.F.P.C. n° 27 (dossier de la Commission 448-H-4) a statué que l'agent négociateur pouvait décider de ne pas appuyer le grief s'il avait une raison valable de le faire et que la décision de ne pas appuyer le grief devait être prise de façon objective et honnête, en toute connaissance de cause, et en tenant compte de la portée du grief, de ses propres intérêts légitimes ainsi que de ceux de ses membres occupant des postes similaires. Dans cette affaire, la Commission reconnaît l'intérêt d'un seul membre par rapport à celui de toute l'unité de négociation et s'attarde sur ce que fait l'agent négociateur pour équilibrer ces deux intérêts.

[115] Fait intéressant, cette même année, la Cour suprême du Canada a de nouveau eu l'occasion de se prononcer sur le devoir de juste représentation dans l'arrêt *Centre Hospitalier Régina Ltée c. Monsieur le juge Bernard Prud'homme et le Tribunal du travail et Cécile Montigny (supra)*. La juge L'Heureux-Dubé a fait remarquer que le devoir de juste représentation « soulève des problèmes épineux » en raison de l'obligation qu'a le syndicat de défendre les intérêts de l'ensemble des membres de l'unité ainsi que ceux d'un membre individuellement. Ces intérêts « peuvent être et sont souvent divergeants ». Dans cette affaire, le syndicat avait réglé le cas du grief que le plaignant avait déposé à l'encontre de son congédiement à la suite d'une entente globale sur le règlement d'autres griefs qu'il avait négociée avec l'employeur et n'en n'avait pas avisé le fonctionnaire s'estimant lésé.

[116] La juge L'Heureux-Dubé fait valoir que l'obligation de représentation d'un syndicat existe à tous les stades de la représentation collective, tant à l'occasion de la négociation de la convention collective qu'à celle de sa mise en œuvre en faveur des salariés (à la page 12 de *Centre Hospitalier Régina (supra)* dans le dossier de jurisprudence de la Guilde). La Cour ajoute que, dans le cadre du traitement d'un grief, le syndicat doit d'abord considérer avec diligence le bien-fondé du grief; s'il décide de représenter le salarié après avoir décidé que le grief était bien fondé, il doit le faire sans négligence grave, discrimination ou mauvaise foi. Il est tout aussi important que le syndicat reconnaisse l'importance de l'intérêt individuel du salarié (voir pages 12 à 15 de l'arrêt *Centre Hospitalier Régina (supra)* dans le dossier de jurisprudence de la Guilde). Plus la sanction disciplinaire est sévère et a des répercussions sur l'emploi d'un salarié, moins il y a de pouvoir discrétionnaire dans la décision du syndicat de le représenter (aux pages 15-16 de l'arrêt *Centre Hospitalier Régina (supra)* dans le dossier de jurisprudence de la Guilde).

[117] Nous voyons donc que la notion de devoir de juste représentation évolue en ce que l'on reconnaît maintenant l'importance d'une sanction disciplinaire sur un fonctionnaire ainsi que les répercussions qu'elle peut avoir sur l'emploi et la vie du syndiqué. L'imposition de ce critère aidera le syndicat à décider des affaires qui revêtent de l'importance et(ou) qui sont bien fondées; et, pour trouver une réponse à cela, l'agent négociateur doit, à mon sens, analyser soigneusement le cas. C'est là le fil conducteur des nombreuses décisions que j'ai examinées. Comment, sinon, le syndicat pourrait-il prendre une décision éclairée quant à l'opportunité de représenter ou pas un membre.

[118] Cette idée est reprise dans la décision *Sophocleous et Pascucci (supra)*, dans laquelle la Commission déclare qu'elle ne s'immiscera pas dans la décision d'une organisation syndicale pourvu que cette dernière ait agi de façon équitable, impartiale et de bonne foi et qu'elle ait tenu compte de tous les faits pertinents.

[119] Dans la décision *Re Korpan*, la Commission des relations de travail de la Saskatchewan a déclaré que, lorsque l'agent négociateur avait décidé que la poursuite du grief ne permettrait pas d'obtenir gain de cause, il ne s'était pas appuyé sur une évaluation superficielle, non éclairée ou mal fondée des faits de l'espèce et il avait tenu compte des aspects clés pertinents de l'affaire.

[120] Dans la décision *Jacques et Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1995] C.R.T.F.P. n° 38 (dossier de la Commission 161-2-731), la Commission a maintenu que la décision d'une organisation syndicale de représenter ou non un membre dans une affaire de grief ne doit pas être entachée de gestes arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi; elle doit être prise selon les règles établies (politiques internes) et au terme d'une étude et d'une analyse du cas et de la jurisprudence. Les décisions de l'organisation syndicale ne peuvent être motivées par des considérations inappropriées; elles ne peuvent chercher à nuire ou à s'attaquer à un membre, faute de quoi elles seront taxées de mauvaise foi.

[121] Dans les décisions *Richard c. AFPC (supra)* et *Lipscomb c. AFPC (supra)*, il est dit que, en l'absence de preuve indiquant la présence d'éléments de mauvaise foi ou de comportement arbitraire ou discriminatoire dans la façon dont l'agent négociateur a agi, ce dernier jouit d'une grande latitude dans la représentation de ses membres, étant entendu que le droit à la représentation prévu au paragraphe 10(2) de la Loi n'est pas un droit absolu. Dans ces affaires, pour en arriver à ses décisions selon lesquelles l'agent négociateur n'avait pas manqué à son devoir et n'avait pas fait preuve de mauvaise foi ou de comportement arbitraire à l'égard des plaignants, la Commission a fait observer, en particulier, que l'agent négociateur avait examiné le bien-fondé de l'affaire (dans la décision *Richard*) et avait évalué méticuleusement les faits (dans *Lipscomb*).

[122] Dans le récent jugement *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. n° 1929, la Cour d'appel fédérale a déclaré que, pour établir un manquement au devoir de juste représentation, le plaignant doit prouver que le syndicat a agi de manière arbitraire, ou encore « le plaignant doit convaincre le Conseil que les investigations faites par le syndicat au sujet du grief étaient juste pour la forme. » Cette même expression de [traduction] « juste pour la forme » a également été employée, dans la décision antérieure *Rayonier*, pour qualifier des [traduction] « mesures arbitraires ».

[123] Là encore, nous voyons une cour qui met l'accent sur l'analyse de l'affaire par le syndicat et qui déclare que cette analyse doit être plus qu'une évaluation superficielle ou désinvolte.

[124] Dans l'affaire *Empire Int. Stevedores*, le Conseil canadien des relations industrielles a jugé que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de juste représentation, mais cette décision a été infirmée en contrôle judiciaire. L'affaire *Empire Int. Stevedores* est actuellement devant la Cour suprême du Canada, en attente d'une autorisation d'interjeter appel.

[125] Je crois que l'état actuel du droit au Canada, d'après la jurisprudence, peut se résumer ainsi. Le pouvoir conféré à un syndicat — que prévoit le paragraphe 10(2) de la Loi ainsi que d'autres dispositions législatives similaires — d'agir comme porte-parole des fonctionnaires inclus dans une unité de négociation comporte une obligation correspondante de juste représentation de tous les fonctionnaires inclus dans cette unité. Dans les affaires portant sur une plainte pour représentation injuste, ainsi que le prévoit l'article 23 de la Loi, les actions du syndicat qui sont examinées comprennent la décision du syndicat de représenter ou pas les membres à tous les stades, y compris pendant la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision du syndicat de représenter ou non le membre à l'arbitrage.

[126] Lorsque le syndicat entreprend une représentation, celle-ci doit être juste, réelle et pas seulement apparente. Elle doit être faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave et sans hostilité envers le fonctionnaire. Lorsque l'arbitrage est envisagé, on doit reconnaître que le fonctionnaire n'a pas un droit absolu à l'arbitrage, car le syndicat jouit d'une discrétion appréciable dans la prise de cette décision, mais ce pouvoir discrétionnaire est limité par la gravité et les répercussions de la sanction disciplinaire sur le fonctionnaire. La discrétion dont jouit le syndicat doit être exercée :

- a) de bonne foi, de façon objective et honnête;
- b) après une étude sérieuse du grief et du dossier, et non pas une étude juste pour la forme;
- c) en tenant compte de toutes les considérations pertinentes au dossier;
- d) en tenant compte de l'importance du grief et de ses conséquences pour le syndiqué;
- e) en tenant compte des intérêts légitimes du syndicat;
- f) en tenant compte des motifs appropriés seulement.

[127] En fin de compte, la décision que prend un syndicat à l'égard de la représentation de ses membres ne sera pas perturbée en l'absence d'éléments de

mauvaise foi ou de comportement arbitraire, capricieux ou discriminatoire ou abusif pour autant que le syndicat ait satisfait aux critères précités.

Application à l'espèce

[128] M. Savoury est membre de la Guilde depuis 20 ans et travaille pour la Garde côtière depuis 31 ans. Il a été affecté, pendant six ans environ, au poste de superviseur intérimaire de la logistique. On a mis un terme à cette affectation fin juillet 1999, mais, en raison de l'affaire de la conférence tenue dans le cadre d'une croisière et de l'enquête menée par l'employeur sur cette affaire, l'employeur a décidé de mettre fin abruptement à cette affectation intérimaire deux semaines plus tôt. Pendant cette affectation, M. Savoury n'était pas un membre de la Guilde mais plutôt un membre de l'Alliance. Néanmoins, il est demeuré, pendant les années durant lesquelles il était en affectation, un membre en règle de la Guilde. Lorsqu'on a mis abruptement fin à son affectation, M. Savoury a demandé conseil à l'Alliance, et on lui a dit d'adresser ses demandes de renseignements à la Guilde, ce qu'il a fait.

[129] Il ressort de la preuve qu'Harry Jung, l'hôte de la conférence, croyait que tenir la conférence dans le cadre d'une croisière était une meilleure façon et un moyen plus économique d'attirer des participants des quatre coins du Canada. M. Savoury a pensé qu'il était prudent de consulter quelqu'un de son ministère. C'est pourquoi il y a eu une réunion, le 12 août 1998, durant laquelle Harry Jung a expliqué l'idée générale de la conférence dans le cadre d'une croisière à Mark Chin-Yee, fondé de pouvoir de passation des marchés du M.P.O. et superviseur de M. Savoury. Ont aussi assisté à cette réunion M. Savoury ainsi que Russell Faulkner, un autre fonctionnaire intéressé à participer à la conférence. Tous ont convenu que la tenue de la conférence dans le cadre d'une croisière permettrait d'attirer de nombreux participants des quatre coins du Canada, et M. Chin-Yee a approuvé, lors de cette réunion, l'endroit où se tiendrait la conférence.

[130] M. Faulkner a témoigné que M. Chin-Yee connaissait l'endroit où se tiendrait la conférence et que, à la fin de l'été ou au début de l'automne 1998, M. Chin-Yee avait autorisé M. Faulkner à y assister. Comme M. Savoury avait été autorisé à participer à la conférence sur le paquebot de croisière, il a acheté un billet pour sa femme, qu'il a payé 700 \$, et a aussi demandé et obtenu l'autorisation de prendre son congé annuel, afin que lui et sa femme puissent passer une semaine de plus en Floride, près de l'endroit où serait ancré le paquebot de croisière, afin de rendre visite à des parents.

[131] Ce n'est que plusieurs mois après, en janvier 1999, que M. Savoury a été informé des réserves que nourrissait son employeur au sujet de la croisière. Un superviseur de M. Savoury, M. Parkes, lui a envoyé une lettre déclarant qu'aucun membre du personnel de M. Savoury ne serait autorisé à assister à la conférence. M. Savoury en a alors informé M. Jung, qui, à cette date-là, avait déjà envoyé les billets aux participants qui avaient payé le droit d'inscription à la conférence.

[132] M. Faulkner a donné une déclaration signée de toute cette information à l'enquêteur Cameron, mais elle n'a pas été incluse dans le rapport d'enquête. Ni M. Jung ni M. Faulkner n'ont été interviewés par les représentants de la Guilde, MM. Boucher et Dempsey.

[133] M. Savoury a informé M. Jung qu'il ne pouvait participer à la conférence car son employeur lui avait dit de ne pas y aller. M. Savoury a toutefois décidé de conserver le billet qu'il avait acheté pour sa femme car, même s'il ne pouvait prendre part à la conférence, il pensait qu'il lui était toujours possible de prendre son congé annuel payé en achetant son propre billet. M. Savoury a demandé à M. Jung de prendre les arrangements nécessaires à l'achat d'un autre billet dont les dates correspondraient avec celles du billet de sa femme, afin qu'il puisse l'accompagner. Quand M. Jung a rencontré M. Savoury et sa femme à l'aéroport, juste avant leur départ en vacances, il a remis à M. Savoury le même billet que celui que son entreprise avait déjà acheté pour la croisière-conférence. M. Savoury a remis à M. Jung un chèque personnel pour couvrir les frais du billet. Il faut rendre justice à M. Savoury en précisant qu'il n'avait pas demandé à obtenir le même billet pour effectuer la croisière, mais plutôt un autre billet qui aurait été établi pour lui et qu'il était prêt à payer, et qu'il a effectivement payé le billet en remettant le chèque à M. Jung. De son propre chef, et sans que M. Savoury en ait connaissance, M. Jung a pris la décision de ne pas encaisser ce chèque. Je reste perplexe, toutefois, pour ce qui est de savoir pourquoi M. Savoury a déclaré à M. Boucher qu'il n'avait rien pour prouver qu'il avait payé le voyage, par exemple un reçu, alors qu'il avait au moins essayé de payer la croisière.

[134] À la suite de toute cette affaire concernant la conférence et l'enquête de l'employeur, et du fait que M. Savoury avait bel et bien effectué la croisière, M. Savoury a écopé d'une suspension de cinq jours et a été mis en demeure de rembourser au M.P.O. le coût de la conférence et de la croisière.

[135] M. Savoury a porté cette affaire à l'attention de la Guilde, en vue d'obtenir son soutien pour contester la décision de l'employeur relativement à sa sanction disciplinaire à la cessation de son affectation intérimaire, en août 1999. M. Boucher est agent des relations de travail depuis mai 1999, et il s'est occupé de quelques griefs avant l'affaire du plaignant. Il n'avait pas d'expérience en arbitrage. M. Boucher a découvert que M. Savoury était un employé de longue date et un membre en règle de la Guilde. M. Savoury lui a donné les détails de l'incident et lui a promis de lui transmettre une copie du rapport d'enquête lorsqu'il recevrait, en en faisant la demande en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les parties ont discuté de la lettre de l'employeur datée du 2 février 1999, dans laquelle on disait à M. Savoury de ne pas assister à la « conférence » et qu'il devait remettre au M.P.O. « tous les billets, coupons, etc. pour le voyage qu'il avait en sa possession ». M. Savoury a dit à M. Boucher qu'il n'était pas d'accord avec cette lettre, et il lui a expliqué l'historique de l'affaire, qu'il avait aussi exposé à l'enquêteur de l'employeur.

[136] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait fait la croisière après qu'on lui ait dit de ne pas la faire, M. Savoury a répondu, aux dires de M. Boucher, qu'il avait déjà des d'ennuis, alors quelle différence cela pouvait faire s'il partait en croisière. Cependant, M. Savoury n'a pas participé à la conférence; il a seulement effectué la croisière dans le cadre de laquelle était organisée la conférence. Néanmoins, M. Savoury s'est senti personnellement visé dans cette affaire, car l'employeur n'avait pas remis en cause des cas semblables par le passé. M. Savoury a fourni à M. Boucher d'autres exemples d'événements similaires survenus à la connaissance de l'employeur, tel un déjeuner à bord d'un bâtiment de la Garde côtière et une croisière en mer libre pour des fonctionnaires qui prenaient leur retraite. M. Boucher n'a pas trouvé cette information particulièrement utile.

[137] M. Boucher a reçu de M. Savoury des documents qu'il a qualifiés de « volumineux »; il a reçu la lettre de suspension et une copie du rapport d'enquête que M. Savoury avait obtenu, mais une partie avait été omise par le bureau du commissaire à la protection de la vie privée. M. Boucher a passé en revue des affaires d'arbitrage portant sur l'insubordination et a lu la jurisprudence principale sur le sujet. Les précédents révélaient qu'une suspension de deux semaines pouvait être possible, mais que, compte tenu des bons antécédents de M. Savoury et du fait qu'il était un employé de longue date, le congédiement n'était pas envisageable. M. Boucher a omis de discuter de ces aspects avec M. Savoury.

[138] M. Boucher a admis ne pas avoir lu le rapport d'enquête, même si M. Savoury avait exprimé des réserves à l'égard de ce rapport, et M. Boucher n'a pas fait grand cas des réserves du plaignant, en disant que ce n'était pas important. Il n'a lu que la première et les dernières pages du rapport d'enquête, qui, à son avis, minait beaucoup la cause de M. Savoury. Il a discuté de ces deux pages avec M. Dempsey. M. Boucher croyait que M. Cameron avait mené une enquête très approfondie. En passant en revue les affaires d'« insubordination », M. Boucher a constaté que la sanction imposée à M. Savoury était appropriée, de sorte que M. Boucher n'a pas essayé d'améliorer le sort du plaignant et n'a pas fait part de son opinion à M. Savoury.

[139] L'évaluation par M. Boucher des deux questions se résumait donc ainsi : que la nomination intérimaire de M. Savoury prenait fin bientôt de toute façon et que le fait d'avoir effectué la croisière quand on lui avait dit de ne pas la faire dénotait de l'insubordination, pour laquelle la sanction imposée était appropriée.

[140] Il a suggéré à M. Savoury d'admettre qu'il avait commis une faute afin de conclure un « marché » relativement à la sanction. Mais M. Savoury n'était intéressé à aucun « marché », puisqu'il ne voyait pas en quoi il avait mal agi, insistant sur le fait que le droit d'inscription à la conférence avait été payé avant que l'on en change le lieu pour la tenir sur un paquebot de croisière, que cet endroit avait été approuvé par son superviseur et aussi du fait qu'il n'avait en sa possession aucun billet pour la conférence-croisière lorsqu'il a reçu la lettre de son employeur. Enfin, M. Savoury n'avait pas assisté à la conférence, mais avait effectué la partie « croisière » alors qu'il était en congé autorisé. Il n'a pas semblé importer à M. Boucher que le superviseur de M. Savoury, M. Chin-Yee, ait été informé de l'endroit où se tiendrait la conférence et qu'il ait continué d'approuver la participation de M. Savoury et d'autres fonctionnaires à cette conférence.

[141] Pendant la réunion d'examen du grief au premier palier, M. Savoury s'est aperçu que les autres fonctionnaires qui, comme lui, avaient fait la croisière n'avaient pas fait l'objet de mesures disciplinaires. Confronté à cela, l'employeur a ultérieurement envoyé des lettres disciplinaires qui n'imposaient que deux jours de suspension plus le remboursement du droit d'inscription à la conférence. M. Savoury a été indigné par le système de « deux poids deux mesures » suivi par l'employeur dans l'imposition des sanctions pour cet « acte », ainsi qu'il l'appelait, mais M. Boucher estimait que M. Savoury avait participé à l'organisation de cette conférence et qu'il

aurait dû faire preuve de plus de jugement. M. Savoury a de nouveau montré à M. Boucher une liste d'autres allégations d'incidents dans le cadre desquels l'employeur n'avait pas agi de la même manière. Cela n'a pas semblé importer à M. Boucher.

[142] Il n'est pas surprenant que le grief au deuxième palier ait donné lieu à la même réponse de la part de l'employeur. M. Boucher ne croyait tout simplement pas à la présentation des arguments de M. Savoury. Essentiellement, l'approche de M. Boucher dans le dossier était qu'il n'y avait pas grand chose à poursuivre, et il a simplement donné son opinion au sujet de l'affaire au bureau national.

[143] M. Boucher n'a jamais vérifié les informations que lui a transmises M. Savoury, et il a continué de présumer que M. Savoury avait assisté à la conférence, même si les faits indiquaient que M. Savoury n'avait jamais assisté à la conférence. M. Boucher n'a jamais rencontré l'employeur sans la présence de M. Savoury pour discuter du dossier; il n'a pas davantage vérifié les déclarations qui avaient été faites pendant l'enquête, pas plus qu'il n'a parlé à M. Jung ou à M. Faulkner.

[144] À la fin de la procédure de règlement des griefs, M. Boucher n'a pas expliqué à M. Savoury qu'il lui était possible de poursuivre le grief seul, sans le soutien de la Guilde; il n'a pas dit à M. Savoury que, si la Guilde n'acceptait pas de porter l'affaire en arbitrage, le plaignant avait le droit, lui, de le faire à titre individuel. M. Boucher n'a pas pris la responsabilité de préciser les délais qu'il fallait respecter pour porter l'affaire en arbitrage, croyant que M. Savoury était au fait de la convention collective et qu'il pourrait l'apprendre lui-même. Bien que M. Boucher avait connaissance d'une politique qui permettait à un membre de contester une décision de la Guilde de ne pas le représenter en arbitrage, il n'a pas communiqué cela à M. Savoury.

[145] Au bureau national, M. Dempsey a été chargé d'examiner le dossier en vue d'une présentation au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, et son examen du dossier a consisté à prendre connaissance des principales informations et opinions avancées par M. Boucher. Il n'a pas parlé à M. Savoury; M. Dempsey n'était donc pas bien outillé ni, en fait, informé de nombreux faits entourant l'affaire pour en arriver à sa propre conclusion quant au bien-fondé du grief. M. Dempsey et d'autres représentants du bureau national étaient tous, comme M. Boucher, d'anciens capitaines de navire, et eux aussi adhéraient à la notion selon laquelle lorsqu'on reçoit l'ordre de

faire quelque chose, il faut obéir à cet ordre. Avec cette approche, comment quiconque, au bureau national, aurait pu se porter à la défense du fonctionnaire s'estimant lésé?

[146] Fait plus troublant encore, la Guilde n'a jamais expliqué à M. Savoury qu'elle avait cette opinion au sujet de son affaire. À la Guilde, on ne croyait pas qu'un fonctionnaire qui n'avait pas suivi un ordre de son supérieur avait un dossier valide et donc une chance de succès en arbitrage. La Guilde a pris la décision de ne pas poursuivre de grief en arbitrage pour cette raison. M. Savoury n'a donc jamais reçu aucune explication à cet effet. Fonctionnaire depuis de nombreuses années mais ne possédant pas nécessairement une connaissance approfondie des procédures de règlement des griefs ni de formation juridique dans le domaine de l'analyse du fond des griefs, M. Savoury s'est fié aux professionnels qui lui ont été présentés pour faire avancer son dossier. Il était en droit de croire que ces professionnels étudieraient son cas, lui diraient ce qu'ils en pensaient et le conseilleraient sur la meilleure approche à suivre. Sans une « étude du cas », rien du reste des événements ne pouvait se produire, mais M. Savoury n'était pas conscient de cela.

[147] Comme si cela ne suffisait pas pour aggraver les choses, personne n'a informé M. Savoury de son droit de poursuivre l'affaire sans le soutien de la Guilde, ni des délais à respecter pour le faire. Il est inacceptable de prétexter qu'un fonctionnaire peut examiner les lois et règlements et trouver les réponses lui-même. Les membres d'une unité de négociation paient un prix pour se faire représenter, et cette représentation exige qu'on leur fournisse ce service de base qui consiste à les informer de leurs droits.

[148] Je ne vois pas comment un agent négociateur, à notre époque moderne des droits, omettrait d'aviser un membre de son droit de porter son grief en arbitrage à titre individuel et sans l'assistance ni le soutien de l'agent négociateur. Il me semble que c'est un devoir si fondamental envers un membre. Un syndiqué a le droit de ne pas être d'accord avec son agent négociateur et de porter, à ses frais et pendant ses heures libres, son affaire en arbitrage.

[149] En acceptant le même billet que celui que M. Jung avait acheté pour le M.P.O. et en effectuant la croisière malgré la controverse que cette croisière avait suscitée, M. Savoury n'a peut-être pas fait preuve de bon jugement, mais ce n'est pas à la Commission d'en juger. Il n'appartient pas davantage à la Commission de juger du bien-fondé du grief du plaignant. Ma tâche consiste à soupeser les faits concernant la

représentation fournie par la Guilde dans le dossier du plaignant pour déterminer si la Guilde s'est acquittée de son devoir de juste représentation, conformément à la loi.

[150] Lorsqu'une représentation a été entreprise par la Guilde, la Guilde avait le devoir de faire une représentation juste, réelle et non pas seulement apparente. Je ne considère pas que c'est ce qu'a fait la Guilde dans cette affaire. La Guilde a joui d'une discrétion considérable dans ce dossier, compte tenu du fait qu'il ne s'agissait pas de sanction disciplinaire si sévère (comparée à d'autres sanctions plus graves telles qu'une suspension de plus longue durée ou qu'un congédiement). Le pouvoir discrétionnaire de la Guilde n'a toutefois pas été, selon moi, exercé de façon objective ni au terme d'une étude approfondie du grief et de la prise en compte de tous les facteurs pertinents au dossier. En dernière analyse, je dirais que la représentation du plaignant par l'agent négociateur a été arbitraire. Je désire ajouter que la preuve qui a été présentée à la Commission ne révèle aucune hostilité envers le plaignant ni de mauvaise foi de la part soit de M. Boucher, soit de M. Dempsey. La Guilde aurait dû entreprendre la défense du grief de M. Savoury avec intégrité et compétence. L'approche désinvolte de la Guilde dans cette affaire n'a pas été à la hauteur de ce qu'un syndiqué était en droit d'attendre de la part de tels professionnels, une norme qu'impose notre droit canadien.

[151] Pour ces motifs, je fais droit à la plainte en l'espèce.

[152] Quant à la réparation demandée par le plaignant, j'ordonne à la Guilde de représenter le plaignant dans une demande, à la Commission, de prorogation du délai pour soumettre son grief à l'arbitrage, en application de l'article 63 des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* Au cas où la Guilde obtiendrait une prolongation du délai pour soumettre le grief du plaignant à l'arbitrage, j'ordonne à la Guilde de représenter le plaignant à l'audience d'arbitrage.

[153] Je demeure saisie de la présente affaire au cas où les parties auraient de la difficulté à mettre en œuvre la présente décision.

**Anne E. Bertrand,
commissaire**

FREDERICTON, le 25 juillet 2001.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier