

Date : 20091008

Dossier : 561-34-207

Référence : 2009 CRTFP 124

*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

WILLIAM ADAMS ET WAYNE RICHARDSON

plaignants

et

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT

défendeur

Répertorié

Adams et Richardson c. Syndicat des employé-e-s de l'impôt

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail
dans la Fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Renaud Paquet, commissaire

Pour les plaignants : Eux-mêmes

Pour le défendeur : Jacque de Aguayo, Alliance de la Fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 20 décembre 2007 et le 21 septembre 2009.
(Traduction de la CRTFP.)

I. Plainte devant la Commission

[1] Le 13 décembre 2007, William Adams et Wayne Richardson (les « plaignants ») ont déposé une plainte contre le Syndicat des employé-e-s de l'impôt (le « défendeur »). Le défendeur est une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur des plaignants. Les plaignants allèguent que le défendeur s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'alinéa 190(1)g de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, s.c. 2003, c. 22 (la « Loi »). Les plaignants allèguent que le défendeur a refusé de donner suite à leur grief, qui contestait la décision de l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») de leur refuser des occasions de faire des heures supplémentaires.

[2] La plainte mettait en cause les dispositions suivantes de la Loi :

[...]

190. (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :

[...]

(g) l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185.

[...]

185. Dans la présente section, « pratiques déloyales » s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1)

[...]

187. Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

[...]

[3] En octobre 2005, l'employeur a refusé aux plaignants l'occasion de faire des heures supplémentaires parce que cette occasion était réservée aux employés du groupe et niveau PM-01. Les plaignants appartenaient au groupe et niveau PM-02. Ils ont découvert, lors d'une réunion syndicale tenue en février 2006, que les heures supplémentaires en question avaient aussi été offertes à certains employés des

groupes et niveaux PM-02 et PM-03. Munis de ces nouveaux renseignements, les plaignants ont déposé un grief le 22 mars 2006.

[4] Au premier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a conclu que le grief n'avait pas été déposé en temps voulu. Il a aussi répondu que même s'il avait été déposé à temps, le grief aurait été rejeté. Le grief a été renvoyé aux autres paliers de la procédure de règlement des griefs, et il a été rejeté à chaque palier. Le 10 septembre 2007, le défendeur a indiqué aux plaignants que le grief ne serait pas renvoyé à l'arbitrage en raison des circonstances et des problèmes connexes.

II. Résumé des arguments

[5] Les plaignants sont en désaccord avec les positions et arguments présentés par l'employeur aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs. Ils estiment que leur grief devrait avoir été accueilli.

[6] Les plaignants allèguent qu'ils n'ont pas été invités par le défendeur à assister à l'audience du grief aux deuxième, troisième et dernier paliers de la procédure de règlement des griefs. Après le premier palier de la procédure de règlement des griefs, le défendeur n'a posé aucune question aux plaignants. Le défendeur n'a pas interrogé les témoins des plaignants, qui auraient pu appuyer leurs témoignages. Compte tenu de la nature des réponses de l'employeur au grief, les plaignants ont conclu qu'ils n'avaient pas été représentés de façon adéquate.

[7] Étant donné que les prétentions de l'employeur pouvaient facilement être réfutées, les plaignants ont demandé au défendeur de renvoyer leur grief à l'arbitrage. Le défendeur a refusé. Les plaignants allèguent que la décision repose sur un précédent qui, à leur avis, n'était pas solide.

[8] Le défendeur affirme que, selon la jurisprudence, la répartition équitable des heures supplémentaires ne peut être évaluée en fonction d'une ou deux occasions manquées. Il doit plutôt y avoir une injustice manifeste pendant une période raisonnable. La cause des plaignants ne correspond pas à ce critère et, compte tenu de ce fait, il a été décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

[9] Le défendeur affirme que les plaignants n'ont pas prouvé qu'il a manqué à l'obligation prévue à l'article 187 de la Loi. Le défendeur a fait preuve de diligence

raisonnable et a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon éclairée, jurisprudence à l'appui.

III. Motifs

[10] Les plaignants estiment que le défendeur ne les a pas représentés de façon adéquate aux paliers supérieurs de la procédure de règlement des griefs. À l'appui de leur allégation, les plaignants ont soulevé le fait que le défendeur ne les a pas invités à assister à l'audience du grief, qu'il ne leur a posé aucune question et qu'il n'a pas interrogé leurs témoins. Les plaignants ont aussi conclu que, compte tenu de la nature des réponses de l'employeur au grief, ils avaient été faiblement représentés. Enfin, les plaignants allèguent que le défendeur aurait du renvoyer leur grief à l'arbitrage.

[11] Pour conclure que le défendeur a contrevenu à l'article 187 de la *Loi*, les plaignants devaient présenter des preuves que le défendeur a agi de manière arbitraire ou discriminatoire, ou de mauvaise foi, dans le contexte de leur représentation. Même si leur véracité était établie, les arguments écrits des plaignants ne contiendraient rien qui constitue une preuve que le défendeur a violé la *Loi*.

[12] Rien n'oblige l'agent négociateur à inviter les employés à assister aux audiences des griefs, à rester en communication avec un fonctionnaire ou à interroger les témoins aux paliers supérieurs de la procédure de règlement de griefs. Le fait que le défendeur a choisi de ne pas prendre de telles mesures ne signifie pas qu'il a agi de façon arbitraire ou discriminatoire, ou de mauvaise foi. De plus, un employé ne peut évaluer le travail effectué par un agent négociateur à partir de la réponse reçue de l'employeur.

[13] La *Loi* n'oblige pas un agent négociateur à renvoyer les griefs des employés à l'arbitrage. Dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et al.*, [1984] 1 R.C.S. 509, la Cour suprême du Canada a établi qu'il est suffisant de la part d'un agent négociateur de démontrer qu'il a pris en considération les circonstances relatives au grief, qu'il a examiné le bien-fondé de celui-ci et qu'il a pris une décision rationnelle sur la question de savoir s'il convenait de poursuivre l'affaire.

[14] Les plaignants ne m'ont pas convaincu que le défendeur a manqué à son obligation légale en refusant de renvoyer le grief à l'arbitrage. J'estime que le défendeur a pris le temps d'analyser objectivement la situation avant de conclure qu'il n'y avait rien à gagner à soumettre le grief à l'arbitrage. Mon rôle ne consiste pas à

déterminer si le défendeur a pris la bonne décision en ne renvoyant pas le grief à l'arbitrage, mais plutôt à vérifier si la décision du défendeur était arbitraire, discriminatoire, ou prise de mauvaise foi. Aucun des éléments présentés ne peut m'inciter à croire que la décision du défendeur était telle.

[15] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

IV Ordonnance

[16] La plainte est rejetée.

Le 8 octobre 2009.

Traduction de la CRTFP.

**Renaud Paquet,
commissaire**