

Date: 20011009

Dossiers: 169-34-630
169-34-635
169-34-639

Référence: 2001 CRTFP 103

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

AFFAIRE : Renvois fondés sur l'article 99 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Devant : [Guy Giguère, président suppléant](#)

Pour l'agent négociateur : [Barry Done, Alliance de la Fonction publique du
Canada](#)

Pour l'employeur : [Asha Kurian, avocate](#)

Affaire entendue à London (Ontario),
les 26 et 27 avril 2001.

DÉCISION

[1] L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) a présenté ces trois renvois en vertu de l'article 99 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi). Elle a allégué s'être vu refuser l'autorisation d'afficher des avis sur les tableaux d'affichage des lieux de travail de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence), au bureau de London et dans tout le Canada. Elle a aussi déclaré que les avis en question renfermaient des renseignements sur l'état des négociations à l'intention de ses membres, renseignements qui ne menaçaient en rien les intérêts de l'employeur.

[2] À titre de redressement, l'Alliance a demandé que la Commission ordonne à l'employeur de se conformer à la clause 12.01 de la convention collective, de redéfinir les normes d'approbation de l'apposage de documents sur les tableaux d'affichage, d'appliquer ces normes de manière uniforme et raisonnable et, lorsque l'autorisation d'afficher de l'information est refusée, d'envoyer par écrit une réponse indiquant la ou les raisons précises du refus. Dans le cas du renvoi présenté le 12 juillet 2000 (dossier de la Commission 169-34-630) concernant l'affichage d'avis au bureau de London, l'Alliance a demandé, à titre de redressement supplémentaire, que l'employeur présente des excuses par écrit. La clause 12.01 de la convention collective passée entre l'Alliance et l'employeur se lit comme suit :

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

[...]

[3] Le 31 janvier 2001, après que l'employeur eut demandé des détails, l'Alliance a écrit à la Commission en fournissant d'autres renseignements sur ses renvois. Elle a déclaré qu'ils concernaient les négociations menées dans deux rondes de négociation collective; la première a commencé le 24 juillet 2000 et la seconde, le 24 octobre 2000.

L'Alliance a également fourni une liste des documents dont l'affichage n'a pas été approuvé par l'employeur.

Preuve

[4] Diana Poole, consultante en relations de travail au bureau de London de l'Agence, a témoigné que, en septembre 1999, lorsque les délégués syndicaux locaux de l'Alliance voulaient afficher un avis sur le tableau d'affichage, ils demandaient l'approbation de l'employeur. Si l'affichage de l'avis était approuvé, on y apposait le tampon « Approuvé », puis on l'affichait. Elle a expliqué que, jusqu'en novembre 1999, l'Alliance a mené une campagne « Pas d'Agence », car elle s'opposait à la création de l'Agence comme employeur distinct. La direction du bureau de London a demandé l'opinion de l'administration centrale, à Ottawa, pour autoriser l'affichage d'avis syndicaux pendant cette campagne d'opposition à la création de l'Agence.

[5] Dave Knowler, un employé de l'Agence qui est président élu de la succursale du district de London de la Customs Excise Union Douanes Accise (CEUDA), un élément de l'Alliance, a signalé dans son témoignage que les tableaux d'affichage qui se trouvent au bureau de London de l'Agence ne sont pas visibles au grand public. Lorsque M. Knowler en est devenu le président, en novembre 1999, la CEUDA a eu pour politique d'afficher des avis sans en demander l'autorisation à la direction. Par la suite, la direction demandait aux délégués syndicaux locaux de la CEUDA de retirer les avis dont elle n'approuvait pas l'affichage.

[6] Nick Stein, vice-président régional du Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI), un élément de l'Alliance, a indiqué dans son témoignage qu'il avait recommandé aux présidents locaux de ne pas demander l'autorisation d'afficher des avis sur les négociations collectives, car il s'agissait des affaires syndicales de l'Alliance. M. Stein a déclaré que, pour l'Alliance, rien n'est plus fondamental que la négociation collective. Il a aussi expliqué que l'Alliance considérait que, par le passé, durant les négociations avec le Conseil du Trésor, elle n'avait pas suffisamment communiqué avec ses membres. Elle a adopté une autre approche dans ses négociations avec l'Agence, en communiquant régulièrement à ses membres des avis qui devaient être apposés sur les tableaux d'affichage.

[7] P. Lynn Meston, qui est devenue en 1999 vice-présidente, puis, en 2000, présidente du SEI pour le bureau de London, a expliqué qu'elle avait remarqué un

changement d'attitude de la direction à l'égard de l'apposition de documents sur les tableaux d'affichage pendant la première ronde des négociations : la direction a commencé à dire aux délégués syndicaux locaux qu'elle n'autorisait pas l'affichage de certains documents concernant la négociation collective, et que ces documents devaient être retirés des tableaux. M^{me} Meston a expliqué qu'elle n'avait pas demandé l'autorisation d'apposer des avis sur les tableaux d'affichage parce qu'elle estimait qu'il s'agissait d'affaires syndicales de l'Alliance. Elle a témoigné avoir toutefois demandé à l'employeur l'autorisation d'afficher des documents sur support électronique, étant entendu que, si l'affichage électronique était autorisé, l'affichage sur les tableaux l'était aussi. M^{me} Meston a expliqué avoir demandé l'autorisation d'afficher électroniquement un communiqué daté du 24 octobre 2000 (pièce G-13) ainsi qu'une mise à jour sur les négociations collectives datée du 25 octobre 2000 (pièce G-14); cette autorisation a été accordée par la direction du bureau de London, mais a ultérieurement été retirée par l'employeur, conformément aux instructions de l'administration centrale de l'Agence.

[8] M^{me} Poole a déclaré avoir eu une rencontre avec M. Knowler en février 2000. Ils ont discuté de l'apposition de documents sur les tableaux d'affichage. À cette occasion, l'employeur a reconnu qu'il était difficile de répondre rapidement aux demandes d'affichage en obtenant l'approbation de l'administration centrale. Il a décidé d'abandonner la pratique de l'estampille « Approuvé ». La procédure adoptée était que, si l'Alliance demandait une autorisation préalable, la direction locale était disposée à la lui accorder. Il était entendu que, si l'administration centrale indiquait ultérieurement qu'elle n'approuvait pas les affichages, la direction et les délégués syndicaux locaux inspecteraient les tableaux pour enlever les documents dont l'affichage n'avait pas été approuvé. L'employeur s'attendait à ce que l'Alliance demande la permission d'afficher, mais les deux présidents locaux de l'Alliance ont estimé que les avis sur les négociations collectives concernaient les affaires syndicales de l'Alliance et ne nécessitaient pas d'approbation. L'employeur et les présidents locaux de l'Alliance ont discuté du sens des « affaires syndicales » dans la clause 12.01 de la convention collective, en évoquant notamment la définition d'« affaires syndicales » dans le bulletin d'interprétation du Conseil du Trésor (pièce E-2). L'employeur a précisé ce qu'il entendait par affaires syndicales de l'Alliance, soit le bulletin de la CEUDA, le procès-verbal des réunions locales, les états financiers, les listes de dirigeants syndicaux et le procès-verbal des réunions des comités auxquels siègent les délégués syndicaux locaux.

[9] M^{me} Meston a témoigné que, durant la première ronde de négociation, les décisions de l'administration centrale concernant l'affichage étaient très sporadiques et rendues après coup, mais que, au cours de la deuxième ronde de négociation, on l'a informée, le 27 octobre 2000, que l'administration centrale allait désormais assumer toute la procédure d'autorisation de l'affichage d'avis sur les tableaux.

[10] M^{me} Meston a souligné qu'elle trouvait injuste que l'employeur refuse l'affichage d'un avis tel que la pièce G-5, mais qu'il y réagissait en faisant part de son opinion aux employés avec un « affichage électronique automatique ». M^{me} Meston a expliqué que, dès qu'un employé ouvrait une séance sur son ordinateur, un message apparaissait automatiquement à l'écran. L'employeur pouvait aussi se servir de l'Intranet ou encore présenter ses commentaires sur l'état des négociations dans l'«InfoZone ». M^{me} Meston n'aimait pas que l'employeur ait les moyens de donner son opinion par voie électronique à tous les employés tandis que l'Alliance ne pouvait pas en faire autant. Elle a reconnu qu'on pouvait obtenir des nouvelles sur les négociations au site Web de l'Alliance, mais ajouté que les employés n'avaient pas accès à l'Internet à partir de leur poste de travail.

[11] André Fillion, le directeur de l'Accréditation et des négociations collectives de l'Agence, a témoigné avoir pris connaissance au nom de l'employeur, à l'administration centrale de l'Agence, des avis sur l'état des négociations que l'Alliance avait préparés en vue de les afficher sur les tableaux. Cette responsabilité lui a été confiée en raison de la fréquence de ces avis et pour assurer l'uniformité de la procédure de l'Agence. Il était le seul investi du pouvoir délégué nécessaire, mais deux de ses collègues ont brièvement participé au processus. En novembre 2000, il était devenu le seul responsable d'approuver l'apposition d'avis sur les tableaux d'affichage dans les locaux de l'Agence. Durant la période où il a assumé cette responsabilité, M. Fillion a approuvé l'affichage de 41 documents et a refusé celui de 23 autres. Le critère qu'il appliquait consistait à se demander si le document nuisait aux intérêts de l'employeur, de son point de vue. Il a expliqué que les avis dont il avait refusé l'affichage se répartissaient en trois catégories : 1) une attaque ou ridiculisation des représentants de la direction; 2) la mention de diverses formes de grève, comme la grève du zèle ou toute activité concertée pour tenter de réduire ou de limiter la production et 3) diffusion de renseignements incorrects qui perturberaient les lieux de travail, comme des allégations sur la sécurité d'emploi ou sur une position de l'employeur à la table de négociation.

[12] Il appliquait généralement ce critère sans égard à l'exactitude ou à la validité du contenu du document que l'agent négociateur désirait afficher.

[13] Le tableau qui suit est un résumé du témoignage de M. Fillion dans lequel il a précisé, pour chaque pièce, le document qu'il a jugé préjudiciable aux intérêts de l'employeur ainsi que la catégorie, telle qu'il l'a décrite, dans laquelle il l'a classé pour refuser son affichage :

AVIS DIFFUSÉS PENDANT LES NÉGOCIATIONS QUI ONT COMMENCÉ LE 24 JANVIER 2000	Pièce n°	CATÉGORIE SOUS LAQUELLE L’AFFICHAGE A ÉTÉ REFUSÉ
Actualités - négociation de janvier 2000 — Jour 1	G-3	3
Actualités - négociation de janvier 2000 — Jour 2	G-2 E-3	1, 2
Lettre de Nycole Turmel et Susan Giampietri, en date du 26 janvier 2000, adressée à M. Robin Wright	G-5	1
Communiqué de l’AFPC, 31 janvier 2000 — Impasse dans les négociations avec l’Agence, l’AFPC demande un vote de grève.	G-6 E-4	1, 2
Actualités - négociation de janvier 2000 avec l’Agence — jour 5	G-1	1
Bulletin sur la négociation collective n° 5	G-4	2
Bulletin sur la négociation collective n° 6	G-7	1
Bulletin sur la négociation collective n° 7	G-8	2
Bulletin sur la négociation collective n° 12	G-9	2
Bulletin sur la négociation collective n° 13	G-10	1, 2
Bulletin sur la négociation collective n° 16	G-11	1, 2
AVIS DIFFUSÉS PENDANT LES NÉGOCIATIONS QUI ONT COMMENCÉ LE 24 OCTOBRE 2000		
Bulletin n° 5, 23 octobre 2000 — Propositions de négociation collective de l’employeur	G-12	1, 3
Communiqué daté du 24 octobre 2000	G-13	1
Actualités - négociation collective — jour 2	G-14	3
Actualités - négociation — jour 5	G-15	1
Actualités - négociation — jour 6	G-16	1,2,3
Actualités - négociation — jour 7	G-17	3, 2
Actualités - négociation — jour 9	G-18	3
Actualités - négociation — jours 10 et 11	G-19	1, 2,3
Actualités - négociation — jour 13	G-20	3
Actualités - négociation — jour 14	G-21	3
Actualités - négociation — jour 15	G-22	2,3
Lettre ouverte de John Gordon à l’équipe de négociation de l’AFPC — 14 novembre 2000	G-23	3

[14] M. Fillion a expliqué que les avis de la première catégorie ridiculisaient l’équipe de négociation de l’employeur (pièce G-13), faisaient des remarques désobligeantes sur la direction de l’Agence (pièce G-5) ou s’en prenaient injustement au commissaire ou aux principaux dirigeants de l’Agence (pièce G-11).

[15] Pour ce qui est de la deuxième catégorie, M. Fillion a expliqué qu'il était normal que, dans sa stratégie, l'agent négociateur essaie de faire valoir les intérêts de ses membres, mais il a établi une distinction ici, car les employés de l'Agence ne pouvaient légalement faire la grève par suite de la décision de la Commission de rejeter la demande d'établissement d'un bureau de conciliation (voir *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association des employé(e)s en sciences sociales*, 2001 CRTFP 36 (190-34-309 à 312). M. Fillion a par ailleurs reconnu que, en novembre 2000, M. Wright, le commissaire de l'Agence, avait autorisé les employés de l'Agence à prendre congé pour tenir un vote de grève au lieu de travail. M. Fillion a confirmé que l'employeur n'avait pas de statistiques pour démontrer que l'activité d'alerte à la grève avait perturbé le travail. Néanmoins, il a déclaré qu'on pourrait donner plusieurs exemples de situations où des activités de ce genre avaient eu cet effet dans les bureaux de l'Agence.

[16] Quant à la troisième catégorie, M. Fillion a expliqué que plusieurs des avis comportaient un calendrier de décompte intitulé « Alerte à la sécurité d'emploi : il reste [nombre] jours ». Il a expliqué qu'il ne pouvait pas accepter ces documents, car la législation portant création de l'Agence à titre d'employeur distinct garantissait qu'il n'y aurait aucun licenciement au cours des deux premières années suivant la création de l'Agence. Cette garantie s'ajoutait à celles de la Directive sur le réaménagement des effectifs, de sorte que les employés de l'Agence bénéficiaient de deux années de grâce de plus que les autres fonctionnaires.

[17] En contre-interrogatoire, M. Fillion a reconnu que l'affichage de la pièce G-26, une mise à jour sur les négociations datée du 2 novembre 2000, avait été approuvé même si le document comportait une bande d'alerte à la sécurité d'emploi. Il a reconnu que, en novembre 2000, il était le seul à approuver l'affichage des avis et que, par conséquent, cela semble révéler un manque d'uniformité. Il y avait aussi des documents comme les pièces G-12 et G-14 qui renfermaient des renseignements mensongers sur la position de l'employeur à la table de négociations. Quant à la pièce G-23, M. Fillion a expliqué qu'il était inacceptable et contraire aux intérêts de l'employeur d'afficher un document accusant le gouvernement — qui, au sens large, est l'employeur — de voler l'excédent de 30 milliards de dollars accumulé dans la caisse du régime de retraite de la fonction publique. Comme l'Agence fait partie de la

fonction publique au sens large et qu'elle participe à son régime de pensions, afficher un tel document porte préjudice à l'employeur.

Plaidoirie de l'agent négociateur

[18] La clause 12.01 de la convention collective n'oblige pas à obtenir l'autorisation de l'employeur pour afficher des avis portant sur les affaires syndicales. M. Done fait valoir que tous les documents dont l'affichage a été refusé, à l'exception de la pièce G-23, étaient des bulletins d'actualité sur les première et deuxième rondes de négociation. La fonction première de l'Alliance est la négociation collective, puisqu'elle est un agent négociateur. Par conséquent, tous les avis sur les négociations sont visés par l'exception, puisqu'ils se rapportent aux affaires syndicales de l'Alliance et ne nécessitent aucune approbation préalable.

[19] Subsidiairement, s'il est conclu que ces avis sur les négociations ne sont pas visés par l'exception prévue à la clause 12.01, l'Alliance estime que l'employeur a retiré son autorisation d'affichage, quand les délégués syndicaux locaux de l'Alliance ont été informés que certains avis étaient inacceptables et qu'ils devraient être retirés lors d'une inspection des tableaux d'affichage.

[20] M. Done déclare aussi qu'une autorisation préalable particulière avait été sollicitée lorsque M^{me} Meston a demandé à l'employeur d'approuver l'affichage électronique de certains avis. Il était entendu que, lorsque cette autorisation était accordée, elle comprenait aussi la permission d'afficher sur les tableaux.

[21] Les intérêts des deux parties doivent être conciliés. L'éventuel préjudice causé à l'Alliance l'emporte largement sur celui qu'aurait pu subir l'employeur. Les conséquences du refus sont importantes pour l'Alliance, car elle a le devoir de communiquer avec ses membres, ce qui, en bout de ligne, assure l'harmonie des relations en milieu de travail. L'employeur a fait pencher la balance en sa faveur puisque tous les employés ne lisent pas nécessairement les tableaux d'affichage et qu'y apposer des avis n'est certainement pas aussi efficace qu'un message apparaissant automatiquement à l'écran de l'ordinateur de chaque employé. En outre, l'employeur peut aussi communiquer avec son personnel par l'Intranet. D'un côté, l'employeur refuse l'affichage d'avis tel que la pièce G-5, alors que de l'autre, il y répond dans un message automatique.

[22] M. Done affirme qu'il faut tenir compte du fait que le grand public ne pouvait pas voir les tableaux d'affichage, ce qui, en jurisprudence arbitrale, est un facteur favorable. L'employeur n'a pas fourni d'explication ni de justification au moment du refus. M. Fillion a reconnu que l'employeur n'avait pas été conséquent dans son approbation ou son refus de l'affichage des avis (pièce G-26).

[23] M. Fillion a créé ses propres critères qui n'avaient rien à voir avec la convention collective. Il craignait trop les allusions à toute mesure de grève et a trouvé reprehensible le fait que l'Alliance se préparait à une grève. Il n'en demeure pas moins que ces 27 000 employés auront le droit de grève à un moment donné. Lorsqu'on l'a questionné sur les macarons d'alerte à la grève, M. Fillion a admis que ce droit des employés est reconnu par la Cour fédérale. M. Done déclare que les grèves sont une réalité de la vie au Canada, et que la Cour fédérale a confirmé le droit de communiquer à leurs sujets. M. Fillion craignait pour la productivité des fonctionnaires lorsque des avis parlaient de mesures de grève, mais l'employeur n'a pas de statistiques démontrant que cela avait perturbé le travail. M. Done affirme que M. Fillion était trop chatouilleux à l'égard des documents qui, selon lui, tentaient de ridiculiser la direction ou son équipe de négociation. Il est courant, en négociation collective, de pointer quelqu'un du doigt. C'est une tactique normale et courante qui peut créer de la tension, mais, selon M. Done, le ton des documents n'était pas injurieux et leur affichage ne pouvait pas raisonnablement être refusé.

[24] M. Done conclut son argumentation en demandant s'il serait possible, dans la décision rendue en l'espèce, d'établir des lignes directrices sur l'utilisation des tableaux d'affichage. À l'appui de ses arguments, M. Done invoque les décisions suivantes : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)* (dossier de la Commission 169-2-508); *Syndicat des postiers du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-349); *Syndicat des postiers du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-344); *Syndicat des postiers du Canada et Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission 169-2-159 et 160); *Parkwood Hospital and Ontario Nurses (1986)*, 25 L.A.C. (3d) 125.

Plaidoirie de l'employeur

[25] La clause 12.01 de la convention collective précise que l'affichage d'avis doit être approuvé par l'employeur, à moins qu'il ne s'agisse des affaires syndicales de l'Alliance. M^{me} Kurian a fait valoir que l'Alliance essayait d'élargir le sens d'affaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique

syndicales. Si l'interprétation de l'Alliance devait être retenue, cela équivaldrait au droit général d'afficher n'importe quoi, car tout ce que fait l'Alliance se rapporte à ses affaires. Lorsqu'elles se sont entendues sur cette exception, les parties pensaient que les procès-verbaux de réunions, les listes de dirigeants syndicaux, les annonces d'activités sociales et éducatives, etc. n'avaient pas besoin d'être approuvés par l'employeur pour être affichés.

[26] M^e Kurian fait observer que l'Alliance n'a jamais cherché à obtenir une autorisation avant d'afficher des documents sur les tableaux d'affichage, les témoins l'ont clairement dit. De l'avis de l'employeur, cela tranche la question de savoir si l'Alliance a satisfait ou non à l'obligation fondamentale de la clause 12.01.

[27] Si l'on met de côté cet argument, à savoir de déterminer si l'autorisation d'afficher a été demandée ou non, M^e Kurian déclare que l'employeur a été raisonnable lorsqu'il a refusé l'affichage. Il ne s'agissait pas de concilier les intérêts des parties, puisque l'employeur a pris une décision en se fondant sur ses propres intérêts. L'agent négociateur a des intérêts, mais il n'a pas le droit d'afficher des avis qui sont une incitation à la grève. Le message automatique que l'employeur utilise n'a pas à être compensé par une politique libérale d'affichage sur les tableaux. Les parties se sont entendues sur la question de l'affichage sur les tableaux, et leur entente est énoncée à la clause 12.01.

[28] M. Fillion a témoigné que les documents dont l'affichage avait été refusé appartenaient à trois catégories. Pour la première, l'employeur déclare qu'il pourrait lui être préjudiciable que des gestionnaires soient ridiculisés au lieu de travail. Pour la deuxième catégorie, le syndicat ne peut apposer d'avis de mesure de grève ni de messages incitant à la grève sur un tableau d'affichage, car cela aussi est préjudiciable à l'employeur. M. Done a déclaré que le tableau d'affichage encourage l'harmonie en milieu de travail, mais, en soi, l'incitation à la grève ou un message à ce sujet auraient assurément des effets divisifs dans le milieu de travail, et la discussion qui en résulterait causerait des perturbations et saperait la productivité des employés.

[29] Pour la troisième catégorie, l'employeur déclare que les renseignements trompeurs sur la sécurité d'emploi ou sur la position de l'employeur à la table de négociation créent de la peur dans le milieu de travail. Il était certainement dans l'intérêt de l'employeur de refuser l'affichage d'avis contenant de tels renseignements qui, s'ils avaient été affichés, auraient créé des remous dans ce milieu.

[30] M^e Kurian conclut en disant que tous les documents dont l'affichage a été refusé contenaient des renseignements trompeurs, avaient un caractère désobligeant ou étaient préjudiciables à l'employeur, et que la Commission devrait déclarer qu'il n'y a pas eu violation de la convention collective.

[31] À l'appui de ses arguments, M^e Kurian cite les décisions suivantes : *MacKenzie et le Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission 166-2-21187, 21188, 21189 et 169-2-501); *Canadian Labour Arbitration*, 3^e éd., Brown et Beatty, 9:1410; *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)* (C.A.F.) [1993] A.C.F. n^o 611 (Q.L.); *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-530); *Re Metropolitan Authority and Amalgamated Transit Union, Local 508* (1972), 27 L.A.C. (4th) 36.

Motifs de la décision

[32] La première question à trancher est d'établir le sens de l'expression « affaires syndicales » dans la clause 12.01 de la convention collective. Pour comprendre ce que les parties entendaient, il faut lire la clause 12.01 dans son ensemble. L'exception à la règle générale exigeant une autorisation préalable se lit ainsi :

[...] à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives.

[33] L'inclusion, à la fin de l'exception, de « listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives » donne une indication de la nature de l'exception. Donner un sens large à l'expression « affaires syndicales » afin d'y inclure des nouvelles sur la négociation collective viderait de son sens la règle générale de la clause 12.01 selon laquelle l'employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis. Manifestement, l'intention des parties était que les avis relatifs aux affaires internes de l'Alliance ne nécessiteraient pas d'autorisation préalable de l'employeur. Le *Robert's Dictionary of Industrial Relations*, (4^e éd., BNA Books) donne des affaires internes d'un syndicat cette définition, qui peut être utile en l'espèce :

[Traduction]

Ce sont les activités qui concernent les relations du syndicat avec ses membres et celles de la section locale avec son organisation internationale. Ces relations sont généralement précisées dans les Statuts et les dispositions du Règlement du

syndicat qui portent sur les procédures d'élection, la tenue des réunions, les nominations aux comités [...]

[34] Cette interprétation coïncide avec la jurisprudence en matière d'arbitrage (voir *Association du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor (Transports Canada)* (dossier de la Commission 169-2-396)). Dans *Re FBI Brands LTD and United Food & Commercial Workers, Local 1230* (1987) 29 L.A.C. (3d) 189 (Q.L.), l'arbitre Willes est arrivé à la même conclusion; il a expressément jugé que les « avis d'activités syndicales » ne comprennent pas ceux qui attaquent « la position de l'employeur dans de futures négociations collectives ».

[35] J'ai examiné les documents dont l'employeur a refusé l'affichage, aux pièces G-1 à G-23, et je conclus, pour les motifs susmentionnés, qu'ils ne correspondent pas à l'exception prévue à la clause 12.01 de la convention collective, puisqu'ils ne se rapportent pas aux « affaires syndicales de l'Alliance ».

[36] Puisque l'exception prévue à la clause 12.01 ne s'applique pas, la règle générale est que les avis devaient être approuvés par l'employeur avant d'être affichés. À la lecture de la clause 12.01 dans son ensemble, on constate que c'est seulement lorsqu'une approbation est demandée qu'elle « ne doit pas être refusée sans motif valable ». Je ne peux souscrire à l'argumentation de M. Done selon laquelle l'employeur retirait son approbation lorsque, au bureau de London, il inspectait des tableaux d'affichage avec les représentants locaux de l'Alliance pour enlever des avis des tableaux. M^{me} Poole a témoigné que, à toutes les réunions, la direction a réitéré qu'une approbation préalable était nécessaire. L'Alliance ne s'est pas conformée à cette procédure, et ses dirigeants locaux n'ont pas demandé cette approbation.

[37] La seule fois que l'approbation préalable de l'employeur a été sollicitée, ce fut par M^{me} Meston, pour l'affichage électronique de documents. L'employeur avait indiqué que, lorsqu'il autorisait l'affichage électronique, il l'autorisait aussi sur les tableaux d'affichage. Comme l'a dit M^{me} Meston dans son témoignage, l'affichage de deux documents (pièces G-13 et G-14) a été approuvé, puis retiré, parce que l'administration centrale s'était prononcée contre l'affichage. Aucune autre raison n'a été fournie pour expliquer ce refus. La clause 12.01 s'appliquait dans cette situation, puisque l'approbation avait été demandée et que l'employeur ne pouvait pas refuser l'affichage sans motif valable. La pièce G-13 est un communiqué dans lequel la deuxième ronde de négociations est décrite sous un jour favorable comme un changement par rapport au

passé. M. Fillion a identifié le texte de cette pièce qui nuisait aux intérêts de l'employeur, car il ridiculisait son équipe de négociations (catégorie 1). Ce texte se lit ainsi :

Lors de sa première ronde de négociations comme Agence, l'employeur avait mené la plus grande partie de ses négociations dans le style du Conseil du Trésor. Les négociations face-à-face avaient été courtes, les délais entre les rencontres longs, et peu de progrès, voir [sic] aucun, n'avait été accompli avant la toute fin du processus.

[38] Ces commentaires sont quelque peu critiques à l'endroit de l'employeur, mais ils demeurent relativement anodins. Personne en particulier n'est visé, et les commentaires formulés ne sont pas grossièrement méprisants, comme il a été conclu dans *Re Metropolitan Authority and A.T.U. Local 508 (supra)*. Les déclarations ne sont pas davantage illégales, injurieuses, diffamatoires ou frauduleuses¹. On retrouve couramment ce genre de déclarations dans le contexte de la négociation collective, où les agents négociateurs emploient souvent un style rhétorique². Je ne crois pas que, dans le contexte de ce communiqué, l'employeur pouvait raisonnablement considérer ces propos comme préjudiciables à ses intérêts.

[39] La pièce G-14 est un communiqué « Actualités — négociation » qui renfermait, comme M. Fillion l'a déclaré dans son témoignage, des renseignements mensongers. La partie du texte contestée se lit comme suit :

Au sous-comité sur la consolidation, l'employeur a jusqu'à présent maintenu sa position, selon laquelle la consolidation signifie adopter le plus petit dénominateur commun.

[40] Cette déclaration reflète l'opinion qu'a l'Alliance de la position de l'employeur à la table de négociations. Même si ce n'est pas vrai, comme M. Fillion en a témoigné, on ne peut empêcher l'Alliance, en vertu de la clause 12.01, d'exprimer un point de vue qui diffère de celui de l'employeur. Le critère à appliquer n'est pas celui de la véracité de la critique, mais celui de savoir si l'employeur pouvait raisonnablement considérer cet avis comme contraire à ses intérêts. Là encore, ce genre de commentaire est relativement anodin et relève d'un style rhétorique assez courant en relations de

¹ Voir *Syndicat des postiers du Canada et Conseil du Trésor (supra)*

² Voir *Burns Meats Ltd. and Canadian Food & Allied Workers, Local P139*, (1980), 26 L.A.C. (2d) 379 (Q.L.).

travail. Je ne pense pas que, dans le contexte du document dans son ensemble, l'employeur pouvait raisonnablement considérer ce document comme préjudiciable à ses intérêts.

[41] Le commissaire Pierre-André Lachapelle a déclaré ce qui suit dans *Syndicat des postiers du Canada et Conseil du Trésor (supra)* aux pages 6-7 :

[...] La clause 36.02 de la convention collective n'a pas pour but d'empêcher l'agent négociateur, dans le cadre légitime de l'avancement de ses intérêts professionnels et de ceux des employés qu'il représente en vertu de la loi, d'énoncer une opinion qui ne soit pas conforme à celle de l'employeur ou de critiquer l'action de ce dernier. Elle n'a pas pour but de permettre que soient seulement affichés les documents de l'agent négociateur qui approuvent ou louangent l'employeur.

L'application de ces critères s'effectue aussi de façon générale indépendamment de l'exactitude ou du bien-fondé véritable du contenu du document que l'agent négociateur veut afficher.

[...]

[42] Pour les raisons qui précèdent, j'accueille en partie les renvois de l'agent négociateur dans les dossiers de la Commission 169-34-635 et 639. En guise de redressement, je déclare que l'employeur a contrevenu aux dispositions de la clause 12.01 de la convention collective en n'approuvant pas l'affichage des pièces G-13 et G-14 sur les tableaux d'affichage. Je rejette la demande de renvoi présentée eu égard au dossier de la Commission 169-34-630, car elle a été déposée le 12 juillet 2000 et ne concernait pas les avis pour l'affichage desquels l'approbation de l'employeur avait été demandée par l'Alliance (pièces G-13 et G-14).

[43] M. Done a demandé, dans son exposé, si la décision qui serait rendue en l'espèce pourrait donner aux parties des indications sur la façon de procéder à l'avenir, en leur fournissant des lignes directrices sur l'interprétation de la clause 12.01 concernant l'utilisation des tableaux d'affichage. Je vais tenter de le faire. L'Alliance devrait demander l'approbation des documents qu'elle compte apposer sur les tableaux d'affichage, sauf s'il s'agit d'avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, telles qu'elles sont définies aux paragraphes 33 et 34 de la présente décision.

[44] La preuve a révélé que ces avis ont été préparés au niveau national par l'Alliance. Il était donc normal que les bulletins soient examinés, ainsi que l'employeur l'a fait, à l'administration centrale de l'Agence, et qu'une décision à cet égard soit rendue à l'échelle nationale pour assurer l'uniformité de la procédure dans tous les lieux de travail de l'Agence. L'Alliance devrait soumettre à l'examen de l'administration centrale de l'Agence - pour obtenir leur approbation préalable par l'employeur - les avis qu'elle désire faire apposer sur les tableaux d'affichage qui se trouvent dans les locaux de l'Agence. L'employeur pourrait alors approuver ou refuser leur affichage de façon à la fois efficace et expéditive. S'il refuse d'approuver l'affichage d'un document, l'employeur devrait préciser à l'Alliance les raisons pour lesquelles il considère que ce document nuit à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. En fournissant ces raisons, l'employeur permettrait à l'Alliance d'éviter à l'avenir de présenter une demande d'affichage que l'employeur, agissant raisonnablement, pourrait considérer comme préjudiciable à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Quant aux normes à utiliser pour accorder ou refuser l'approbation des documents censés être apposés sur les tableaux d'affichage, l'employeur ne devrait pas être trop susceptible, et l'Alliance ne devrait pas se montrer trop provocatrice.

[45] Le libellé de la clause 12.01 encourage le dialogue entre l'employeur et l'agent négociateur et leur demande d'agir de façon raisonnable. Ce sont là les bases de bonnes relations de travail, et j'espère que mes recommandations pourront aider les parties à y parvenir.

**Guy Giguère,
président suppléant**

OTTAWA, le 9 octobre 2001.

Traduction de la C.R.T.F.P.