

Date: 20010912

Dossiers: 461-HC-17
461-HC-18

Référence: 2001 CRTFP 92



Loi sur les relations de travail
au Parlement

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

ROBERT J. BEAUCHAMP

plaignant

et

ROBERT MARLEAU

défendeur

AFFAIRE : Plaintes fondées sur l'article 13 de la
Loi sur les relations de travail au Parlement

Devant : Joseph W. Potter, vice-président

Pour le plaignant : Luc David, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour le défendeur : Charles V. Hofley, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 30 et 31 juillet 2001.

DÉCISION

[1] Le 23 juin 2000, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a déposé une plainte fondée sur l'article 13 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (Loi). Le plaignant, Robert Beauchamp, employé de la Chambre des communes et président d'une section locale, [traduction] « se plaint du fait que l'employeur et/ou la personne qui agit au nom de l'employeur a violé le paragraphe 6(1) et l'alinéa 6(2)c) de la Loi en l'empêchant d'exercer ses fonctions à titre de président d'une section locale ».

[2] L'employeur a répondu à cette plainte par lettre datée du 14 août 2000, contestant qu'il y a eu violation de la Loi.

[3] Une autre plainte fondée sur l'article 13 de la Loi a été déposée par l'Alliance le 12 juillet 2000 selon laquelle il y aurait eu violation du paragraphe 6(1) et de l'alinéa 6(2)c) de la Loi et, cette fois encore, il était question du plaignant, Robert Beauchamp. Comme nous le verrons, les faits relatifs à cette plainte étaient différents, mais l'effet en était le même, le plaignant affirmant qu'on l'a empêché « d'exercer ses fonctions à titre de président d'une section locale ».

[4] Par lettre datée du 14 août 2000, l'employeur a contesté qu'il y avait eu violation de la Loi.

[5] Les deux parties ont convenu que les deux plaintes pouvaient être traitées ensemble pour les besoins de la preuve et qu'une seule décision s'appliquerait aux deux.

Contexte

[6] La plainte déposée le 23 juin découlait d'une suspension de deux jours, les 30 et 31 mai 2000, imposée à M. Beauchamp. Cette sanction lui a été imposée pour utilisation non autorisée de son téléphone cellulaire pendant qu'il conduisait un minibus. La lettre de suspension (pièce G-2) précise, entre autres, qu'il lui est interdit de se présenter au travail et qu'il ne sera pas admis sur les lieux pendant ces deux jours.

[7] M. Beauchamp travaille aux Services du transport de la Chambre des communes. Il conduit des véhicules, comme des autobus, des minibus et des véhicules de louage. Les autobus sont utilisés pour le transport des députés et d'autres représentants officiels d'un lieu à un autre ou sur la Colline du Parlement et dans les environs de celle-ci.

[8] M. Beauchamp est également président de la section locale depuis neuf ans.

[9] Un bureau est fourni au syndicat par l'employeur dans l'édifice de la Confédération. M. Beauchamp soutient que, aux termes de l'avis de suspension, il lui était interdit de se présenter au bureau du syndicat, ce qui l'a empêché de représenter convenablement les membres de celui-ci.

[10] L'employeur affirme que l'émission d'un tel avis est pratique courante et que M. Beauchamp est assujéti aux mêmes règles que les autres. Toutefois, M. Beauchamp n'a jamais demandé d'entrer au bureau du syndicat pendant la durée de sa suspension. En outre, d'autres délégués syndicaux étaient en mesure de représenter les membres convenablement en l'absence de M. Beauchamp.

[11] Dans le contexte de la plainte déposée le 12 juillet, M. Beauchamp s'est doté d'un téléphone cellulaire pour se tenir au courant des activités du syndicat. En raison de certaines difficultés que cela suscitait aux yeux de l'employeur, ce dernier a écrit à M. Beauchamp le 25 octobre 1999 et lui a ordonné de cesser d'utiliser son téléphone cellulaire en conduisant un véhicule de la Chambre des communes.

[12] Cette interdiction fait obstacle à la représentation des membres du syndicat car, selon le plaignant, elle l'empêche de faire son travail à titre de président de la section locale.

[13] L'employeur affirme que cette interdiction a été signifiée à M. Beauchamp pour des raisons de sécurité et qu'elle est raisonnable compte tenu du fait que le plaignant doit fournir un service convenable avec classe, dignité et décorum. En aucun cas s'agit-il d'une tentative visant à priver le plaignant du droit de représenter les membres du syndicat.

Preuve

[14] Selon le témoignage de M. Beauchamp, les autobus sont munis d'une radio bidirectionnelle et un centre de répartition achemine les messages aux chauffeurs à l'aide de cette méthode jusqu'à 19 h. Toutefois, après 19 h, les chauffeurs sont pourvus d'un téléphone cellulaire et, lorsque quelqu'un attend qu'on vienne le cueillir, le chauffeur en est informé au moyen du téléphone cellulaire.

[15] Outre le matériel susmentionné, M. Beauchamp a son propre téléphone cellulaire, qu'il utilise tout au long de la journée pour s'occuper d'affaires syndicales.

[16] M. Beauchamp utilise son propre téléphone cellulaire depuis quelque temps déjà. En juin 1994, l'employeur et le plaignant ont conclu une entente de principe au sujet de l'utilisation du téléphone cellulaire (pièce G-4). Voici, entre autres, ce que dit le document :

[Traduction]

[...]

Il est convenu que, lorsque M. Beauchamp reçoit un appel sur son téléphone cellulaire pendant qu'il conduit un autobus ou un camion, il doit informer son interlocuteur qu'il ne peut pas poursuivre la conversation en conduisant et qu'il le rappellera lorsque le véhicule sera arrêté, dans la mesure où les besoins du service le permettent. Il est convenu qu'il peut faire des appels vers l'extérieur pendant les heures de travail; cependant, M. Beauchamp accepte de ne pas faire d'appels vers l'extérieur à l'aide de son téléphone cellulaire en conduisant un autobus ou un camion. M. Beauchamp et ses représentants conviennent que celui-ci limitera l'utilisation de son téléphone cellulaire pendant les heures de travail. Pour des fins de clarté, cela signifie qu'il limitera la durée de ses conversations au téléphone cellulaire à un maximum de trois (3) minutes, qu'il s'agisse des appels qu'il reçoit ou des appels qu'il fait. M. Beauchamp accepte également de réduire le plus possible et de maintenir à un nombre raisonnable ses communications téléphoniques quotidiennes pendant les heures de travail. Il est entendu et convenu que M. Beauchamp ne laissera pas l'utilisation de son téléphone cellulaire l'empêcher de satisfaire aux besoins de service de l'employeur.

[...]

[17] M. Beauchamp dit que, pour lui, cela signifie qu'il peut utiliser son téléphone cellulaire pendant qu'il conduit son autobus tant que ses conversations ne durent pas plus de trois (3) minutes. Il continue donc à s'occuper d'affaires syndicales au moyen de son téléphone cellulaire tout en conduisant son autobus, y compris lorsqu'il y a des passagers à bord.

[18] Pour le plaignant, du point de vue de la sécurité, il n'y a aucune différence entre l'utilisation d'une radio bidirectionnelle fournie par l'employeur et l'utilisation d'un téléphone cellulaire. M. Beauchamp estime que l'employeur ne peut lui interdire d'utiliser son téléphone cellulaire s'il lui permet de communiquer par radio bidirectionnelle. Si la question en est une de sécurité, il devrait alors, soit pouvoir utiliser les deux modes de communication, soit ne pouvoir en utiliser aucun.

[19] Robert Ethier et Jean-Guy Samson sont tous deux chauffeurs d'autobus sur la Colline du Parlement et chacun soutient qu'on lui fournit un téléphone cellulaire après 19 h pour pouvoir obtenir des renseignements sur les personnes qui ont besoin que l'autobus aille les cueillir. Chacun affirme également ne pas utiliser son propre téléphone cellulaire pendant la journée, ajoutant que la circulation est beaucoup moins dense sur la Colline du Parlement en soirée.

[20] Art St-Louis, directeur de la Gestion des immeubles, déclare avoir parlé à M. Beauchamp de la teneur de l'entente de principe conclue en 1994 lorsqu'il est devenu directeur en 1999. Il affirme avoir dit à M. Beauchamp que l'usage du téléphone cellulaire est interdit lorsque l'autobus est en mouvement. M. Beauchamp n'a pas tenu compte de cet avertissement et continue à utiliser son téléphone cellulaire.

[21] Pour faciliter les choses, M. St-Louis a offert à M. Beauchamp de munir son téléphone conventionnel, dans le bureau du syndicat, d'une boîte vocale aux frais de l'employeur.

[22] M. Beauchamp persistant à faire abstraction de la demande de M. St-Louis de ne pas utiliser son téléphone cellulaire en conduisant l'autobus, une lettre lui est envoyée le 25 octobre 1999 (pièce G-8).

[23] Cette lettre ordonne directement à M. Beauchamp de cesser d'utiliser son téléphone cellulaire dans un véhicule de la Chambre des communes.

[24] M. Beauchamp continue néanmoins à utiliser son téléphone cellulaire en conduisant l'autobus et une lettre de réprimande lui est envoyée le 2 février 2000 (pièce E-2) l'informant que, s'il ne donne pas à son employeur l'assurance qu'il cessera d'utiliser son téléphone cellulaire, il sera suspendu.

[25] Toutefois, l'usage continu du téléphone cellulaire par M. Beauchamp lorsqu'il conduit l'autobus oblige l'employeur à lui imposer une suspension de deux jours par lettre datée du 25 mai 2000 (pièce G-2).

[26] La lettre dit, entre autres, ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Comme vous avez clairement choisi de faire fi de la politique de l'employeur en ce qui concerne la sécurité et le confort des

clients dont vous avez la charge, je n'ai d'autre choix que d'imposer une suspension de deux jours : les 30 et 31 mai 2000; il vous sera interdit de vous présenter au travail et vous ne serez pas admis sur les lieux.

[...]

[27] M. Beauchamp déclare que la lettre l'empêchait de se présenter à son bureau du syndicat et que, en conséquence, elle l'empêchait de s'occuper des affaires syndicales. Il admet toutefois, en contre-interrogatoire, qu'il n'a demandé ni à M. St-Louis ni à personne d'autre s'il pouvait se présenter au bureau du syndicat pendant sa suspension. Il admet également n'avoir fait aucune tentative pour entrer dans ce bureau pendant la durée de la suspension.

Plaidoirie du syndicat

[28] L'employeur a enfreint le paragraphe 6(1) de la Loi qui stipule ce qui suit :

Il est interdit à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur, de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des employés par une telle organisation ou dans les affaires en général de celle-ci.

[29] Selon les témoignages, l'employeur fournit un téléphone cellulaire aux chauffeurs pour les fins de leur travail après 19 h et l'utilisation de cet appareil ne cause ni difficulté, ni problème lié à la sécurité. Il devrait en être de même en ce qui concerne l'utilisation du téléphone cellulaire par M. Beauchamp avant 19 h.

[30] M. Beauchamp n'a jamais nié utiliser son téléphone cellulaire le jour pendant qu'il conduit l'autobus, mais il n'a jamais enfreint les règles en matière de sécurité et il utilise l'appareil pour rester en communication constante avec les membres du syndicat.

[31] La direction prétend que l'usage du téléphone cellulaire pose un problème de sécurité, mais ces préoccupations ne semblent s'appliquer qu'à l'utilisation du téléphone cellulaire dans le contexte des affaires syndicales, pas à son usage en soirée ni à l'utilisation d'une radio bidirectionnelle le jour.

[32] La sécurité n'est qu'un prétexte, l'employeur ne semblant pas s'inquiéter des types de communications autres que ceux qui se rapportent aux affaires syndicales.

[33] L'entente de principe conclue en 1994 a été appliquée selon l'interprétation de M. Beauchamp jusqu'en 1999, moment où l'employeur en a changé le sens.

[34] La lettre de suspension empêchait manifestement M. Beauchamp de se présenter au bureau du syndicat et il est évident que la suspension l'a empêché de s'occuper des affaires syndicales.

Plaidoirie de l'employeur

[35] La question à trancher ici est la suivante : l'employeur a-t-il enfreint les dispositions stipulées au paragraphe 6(1) et à l'alinéa 6(2)c) de la Loi ? Voici le libellé de l'alinéa 6(2)c) :

[...]

(2) Il est interdit :

[...]

c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de destitutions ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger un employé

(i) à adhérer - ou s'abstenir ou cesser d'adhérer - ou encore, sauf disposition contraire dans une convention collective, à continuer d'adhérer à une organisation syndicale,

(ii) à s'abstenir d'exercer tout autre droit que lui accorde la présente partie.

[36] L'employeur a initialement conclu une entente avec M. Beauchamp au sujet de l'utilisation du téléphone cellulaire. Le document est rédigé clairement, interdisant l'utilisation du téléphone cellulaire quand l'autobus est en mouvement. M. Beauchamp continue de faire fi de l'entente.

[37] L'usage d'un téléphone cellulaire pose un problème de sécurité, ce qui constitue une source de préoccupation légitime chez l'employeur. Ce n'est pas à M. Beauchamp que revient la tâche de déterminer si l'usage d'un téléphone cellulaire est, ou non, acceptable. On l'a souvent averti clairement de ne pas utiliser son téléphone cellulaire en conduisant un véhicule.

[38] L'utilisation d'un téléphone cellulaire en conduisant un véhicule présente un risque. L'employeur assume ce risque le soir, lorsqu'il y a peu de circulation sur la Colline du Parlement. Toutefois, le risque est grave le jour et personne n'est autorisé à utiliser son téléphone cellulaire en conduisant un véhicule avant 19 h.

[39] La Chambre des communes a aménagé un bureau dans l'édifice de la Confédération pour que les affaires syndicales puissent y être traitées. M. Beauchamp étant payé par l'employeur pour conduire un véhicule, l'aménagement d'un bureau syndical pourvu du matériel nécessaire est considéré comme un compromis raisonnable permettant à M. Beauchamp d'exécuter ses fonctions normales, c'est-à-dire conduire un véhicule, et d'assumer ses fonctions à titre de président d'une section locale.

[40] M. Beauchamp aurait pu continuer à s'occuper des affaires syndicales à l'aide de son téléphone cellulaire pendant sa suspension. Il n'avait pas besoin de se rendre au bureau du syndicat à cette fin.

[41] Aucune intention malveillante envers le syndicat n'est à l'origine des actes de l'employeur.

[42] Les membres du syndicat ont toujours été représentés, même en l'absence de M. Beauchamp. D'autres délégués syndicaux demeuraient disponibles pour répondre aux préoccupations des membres.

Motifs de la décision

[43] Pour ce qui est de la première plainte, déposée le 23 juin 2000, le fait que M. Beauchamp se soit vu refuser l'accès au bureau du syndicat situé dans l'édifice de la Confédération ne suscite aucun doute, la lettre de suspension (pièce G-2) précisant, entre autres, qu'il lui était interdit de se présenter au travail et qu'il ne serait pas admis sur les lieux.

[44] M. Beauchamp ne conteste pas la teneur de cette lettre de suspension, puisqu'il a affirmé clairement qu'elle lui interdisait de se présenter à son bureau syndical et l'empêchait donc de s'occuper des affaires du syndicat.

[45] La question qu'il faut trancher est la suivante : les actes de l'employeur constituent-ils une violation du paragraphe 6(1) et de l'alinéa 6(2)c) de la Loi ?

[46] En regard du paragraphe 6(1) de la Loi, je dois déterminer si l'employeur est intervenu

[...]

[...] dans [...] l'administration d'une organisation syndicale ou [...] dans la représentation des employés par une telle organisation ou dans les affaires en général de celle-ci.

[47] À savoir si l'employeur est intervenu dans l'administration de l'organisation syndicale en empêchant M. Beauchamp de se présenter au bureau du syndicat pendant sa suspension, je partage l'opinion que c'est là un effet manifeste. Toutefois, rien n'indique qu'il y avait des affaires à traiter ni que les membres du syndicat ont été privés de représentation pendant ces deux jours.

[48] Dans le même esprit, c'est sur l'agent négociateur que repose le fardeau de la preuve qu'il y a eu violation de l'alinéa 6(2)c) de la Loi, comme il est allégué dans la plainte, et je ne constate aucune violation de cette disposition en ce qui concerne la plainte déposée le 23 juin 2000.

[49] Pour ce qui est de la seconde plainte, datée du 12 juillet 2000, le plaignant allègue que l'employeur a violé la disposition de la Loi susmentionnée en l'empêchant d'utiliser son téléphone cellulaire pendant la journée pour s'occuper des affaires syndicales.

[50] Une situation similaire s'est présentée dans le dossier de la Commission 161-2-368. Voici ce qui est énoncé aux pages 51 et 52 de ce dossier :

[...]

La plaignante, qui est une employée et une responsable syndicale, fait face à un dilemme. D'une part, à titre d'employée elle se doit de faire bénéficier l'employeur du meilleur rendement qu'elle puisse donner. À cette fin, on lui accorde un traitement et des avantages sociaux. D'autre part, elle a le droit de bénéficier de congés payés et non payés afin de participer à des activités syndicales. Manifestement, il n'y a qu'un nombre d'heures limité dans une journée au cours desquelles elle peut faire son travail et s'occuper de ses responsabilités syndicales. Il lui appartient donc de répartir son temps convenablement et de voir à satisfaire à ses obligations. Dans la pondération de ses droits et obligations, cependant, elle doit garder à l'esprit que sa priorité la plus importante est de satisfaire son employeur et de l'informer de ses absences et du motif de celles-ci. Par conséquent, si elle ne fait pas son travail convenablement, elle risque de perdre son emploi. Elle doit donc faire en sorte que ses activités non reliées au travail ne nuisent jamais à son rendement au travail et que l'employeur soit bien

informé des demandes de congé qu'elle fait pour s'occuper de questions syndicales.

[51] Le même raisonnement s'applique ici. La principale responsabilité de M. Beauchamp consiste à conduire un véhicule et il va sans dire que cette tâche doit être exécutée de la manière la plus sûre possible.

[52] L'employeur a jugé qu'il était imprudent de parler au téléphone cellulaire tout en conduisant un véhicule motorisé sur la Colline du Parlement pendant la journée. On ne m'a fourni aucune preuve de l'inopportunité de cette décision et le fait que l'employeur avait le droit de prendre cette décision n'a pas été contesté.

[53] À la lecture de l'entente de principe, je constate que le message de l'employeur est limpide. La première phrase se rapporte aux appels d'arrivée et précise que M. Beauchamp doit y mettre fin en disant à son interlocuteur qu'il le rappellera plus tard. La deuxième phrase est rédigée en ces termes : « Il est convenu qu'il peut faire des appels vers l'extérieur pendant les heures de travail; cependant, M. Beauchamp accepte de ne pas faire d'appels vers l'extérieur à l'aide de son téléphone cellulaire en conduisant un autobus ou un camion ».

[54] M. Beauchamp déclare que, selon sa propre interprétation d'un passage de l'entente, il lui est permis d'utiliser un téléphone cellulaire, le passage en question disant ce qui suit : « Pour des fins de clarté, cela signifie qu'il limitera la durée de ses conversations au téléphone cellulaire à un maximum de trois (3) minutes, qu'il s'agisse des appels qu'il reçoit ou des appels qu'il fait ».

[55] De fait, M. Beauchamp affirme que c'est cette interprétation qui lui a dicté sa manière de travailler jusqu'à l'arrivée de M. St-Louis en 1999 et il soutient que cela devrait toujours être le cas.

[56] Je n'ai aucune raison de douter que c'est bien ainsi que M. Beauchamp a interprété la teneur de l'entente conclue en 1994 jusqu'à l'arrivée de M. St-Louis. Cependant, il a été prouvé que le plaignant a été averti tant par écrit que verbalement (voir la lettre datée du 25 octobre 1999) qu'il ne devait pas utiliser son téléphone cellulaire en conduisant un véhicule. Il était parfaitement conscient de cette interdiction et il a choisi de ne pas en tenir compte.

[57] Rien dans les actes de l'employeur visant à interdire à M. Beauchamp l'usage de son téléphone cellulaire en conduisant un véhicule ne me donne à penser que le paragraphe 6(1) ou l'alinéa 6(2)c) de la Loi ont été enfreints.

[58] Bien sûr, M. Beauchamp peut se prévaloir des dispositions de la convention collective qui l'autorisent à prendre des pauses pendant la journée et il peut profiter de ces périodes pour s'occuper des affaires syndicales s'il le désire. Il est possible aussi que d'autres dispositions de la convention collective lui permettent de s'absenter du travail, s'il y est dûment autorisé, lorsque ses compétences sont requises dans les affaires du syndicat. Toutefois, une chose lui a été clairement expliquée, c'est qu'il doit cesser d'utiliser son téléphone cellulaire en conduisant un véhicule de la Chambre des communes. Je ne vois rien à redire à propos de cet ordre direct, que je ne considère pas comme étant une violation des dispositions de la Loi.

[59] En résumé, pour ce qui est de la première plainte visant le paragraphe 6(1), à savoir si le fait d'empêcher M. Beauchamp de se présenter au bureau du syndicat constitue une intervention dans l'administration d'une organisation syndicale, bien que je ne constate aucun effet négatif sur l'administration de l'organisation syndicale, je déclare cette plainte accueillie. Dans les circonstances, je ne suis pas disposé à rendre une ordonnance. Cependant, si une autre suspension est imposée (et j'espère que ce ne sera pas le cas), je recommande qu'on rédige la lettre de suspension de telle sorte que la suspension ne constitue pas une intervention dans l'administration d'une organisation syndicale. Je ne constate aucune violation de l'alinéa 6(2)c).

[60] Pour ce qui est de la seconde plainte, je ne constate aucune violation du paragraphe 6(1) ou de l'alinéa 6(2)c) de la Loi et cette plainte est rejetée.

Joseph W. Potter
vice président

OTTAWA, le 12 septembre 2001.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier