

Date: 20250324

Dossier: 561-02-50639

Référence: 2025 CRTESPF 29

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

SCOTT BYHRE

plaignant

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Byhre c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte déposée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Devant : Brian Russell, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Lui-même

Pour la défenderesse : Kayla Minor

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 23 septembre et le 9 octobre 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Plainte devant la Commission

[1] Le plaignant, Scott Byhre, est un agent des services frontaliers (ASF) classifié au groupe et au niveau FB-03 et qui travaille à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

[2] Le 27 août 2024, il a déposé la présente plainte contre la défenderesse, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou l'« agent négociateur »), alléguant une violation de l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »), qui traite de la représentation inéquitable par un agent négociateur.

[3] La nature de la plainte est que la défenderesse a permis à l'ASFC d'utiliser une politique pour enfreindre les dispositions de la convention collective du groupe des Services frontaliers (FB) (qui expire le 20 juin 2026; la « convention collective »). Il allègue que l'ASFC exige que les maîtres-chiens détecteurs assument des tâches et des responsabilités en dehors de leurs heures de travail normales et de leurs fonctions de travail et qu'elle ne les indemnise pas conformément à la convention collective. Il a demandé à la défenderesse de déposer un grief de principe, ce qu'elle n'a pas fait. À titre de mesure corrective, il demande que la défenderesse dépose un grief de principe auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») contestant la politique de l'ASFC et la violation de la convention collective, parce que la défenderesse a la responsabilité de s'assurer que la convention collective soit respectée et suivie.

[4] La demanderesse demande que la Commission rejette sommairement la plainte au motif que le plaignant n'a fourni aucun élément démontrant que l'AFPC a agi d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[5] En vertu de l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), la Commission peut trancher toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience. J'ai exercé ce pouvoir pour trancher la présente affaire en me fondant sur les arguments écrits des parties.

[6] Pour les motifs qui suivent, j'accueille l'objection préliminaire de la défenderesse et rejette la plainte au motif que les allégations ne révèlent pas une cause défendable de violation de l'article 187 de la *Loi*.

II. Résumé de l'argumentation

A. Les violations alléguées de la convention collective

[7] Je fais remarquer que le plaignant a utilisé le mot [traduction] « politique » dans sa plainte, mais qu'il fait référence à la [traduction] « Partie 5 : Soins et entretien des chiens, chapitre 3.0 : Temps de soins et d'entretien », et à [traduction] « [l']Annexe B : Politique sur les exigences relatives aux fonctions de MCD » du *Manuel de service des chiens détecteurs* de l'ASFC.

[8] Le plaignant allègue que la politique contourne la convention collective pour les raisons suivantes :

- en créant un nouveau type de congé payé qui ne figure pas dans la convention collective;
- en exigeant d'un employé qu'il exécute les fonctions du poste sept jours par semaine, sans jours de repos;
- en créant des heures de travail en dehors des quarts de travail contigus;
- en retirant à l'agent négociateur sa participation à la négociation du temps de soins et d'entretien pour ses membres;
- en permettant à l'ASFC d'utiliser la politique pour ne pas compenser les heures travaillées conformément à la convention collective;
- l'ASFC abuse de son pouvoir et enfreint la convention collective en exigeant des ASF qu'ils effectuent du travail en dehors de leurs heures normales de travail prévues à l'horaire et en ne les payant pas conformément à la convention collective.

[9] Selon sa plainte, l'ASFC exige que les maîtres-chiens détecteurs établissent un lieu de travail à leur résidence personnelle et qu'ils accomplissent le travail exigé du poste à leur résidence personnelle.

[10] Le travail auquel le plaignant fait référence est celui des activités de soin et d'entretien, qui comprennent ce qui suit :

- le ramassage et l'élimination des déchets du chien;
- le nettoyage et la désinfection des chenils et du véhicule;
- le toilettage et le bain du chien;
- l'alimentation et l'exercice du chien;
- administrer des médicaments et emmener le chien à des rendez-vous;
- l'acquisition de fournitures pour le chien;
- toute autre activité liée à son entretien;
- l'entretien du chien détecteur tel qu'il a été convenu par le maître-chien et la direction.

[11] Le plaignant allègue que ces activités ne sont pas effectuées pendant les heures régulières prévues à l'horaire. Elles se produisent avant et après des quarts de travail

programmés et après le retour à la maison. Elles se produisent également les jours de repos, à de multiples occasions différentes.

[12] La [traduction] « Partie 5 : Soins et entretien des chiens, chapitre 3.0 : Temps d'entretien » du *Manuel d'entretien des chiens détecteurs* indique que les maîtres-chiens détecteurs reçoivent un temps d'entretien à raison d'une heure pour chaque période de 7,5 heures travaillées pendant chaque quart de travail, en tenant compte du fait que les soins du chien détecteur sont un processus quotidien continu.

[13] Le plaignant affirme que les soins et l'entretien du chien détecteur constituent une violation continue de la convention collective.

B. Circonstances ayant conduit à la plainte

[14] Le 5 août 2024, le plaignant a soumis sa candidature à un processus de nomination pour un poste de maître-chien détecteur. Il indique dans sa plainte que s'il n'accepte pas la rémunération de cinq heures par semaine pour les soins et l'entretien, il croit qu'il sera éliminé du processus.

[15] Les attentes relatives au poste de maître-chien détecteur sont telles que le maître-chien a la responsabilité de s'occuper correctement du chien détecteur. Seules les personnes capables de répondre à ces attentes et de les maintenir peuvent être affectées à des tâches liées aux chiens détecteurs.

[16] Le même jour, le plaignant a également communiqué avec un agent des relations de travail du Syndicat des douanes et de l'immigration (SDI) local au sujet du dépôt d'un grief de principe concernant l'exigence de l'ASFC en matière de soins à donner aux chiens détecteurs et les violations possibles de la convention collective. Le SDI est un élément de l'AFPC.

[17] Le lendemain, le plaignant a été informé de ce qui suit :

- Le dépôt d'un grief de principe nécessite l'approbation du président national du SDI, Mark Weber, et du président national de l'AFPC.
- Sa demande d'en déposer un serait transmise à M. Weber.
- La partie III du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2) ne s'applique pas aux employés de l'ASFC.
- La clause 25.13 de la convention collective s'applique aux employés qui travaillent par quarts et ne s'applique pas aux travailleurs à horaire variable, y compris les maîtres-chiens détecteurs.
- M. Weber devrait déterminer si les maîtres-chiens détecteurs risquent d'en subir les conséquences négatives si le SDI décide de déposer un grief de

principe et que le SDI communiquera probablement avec certains maîtres-chiens détecteurs pour tâter le terrain.

[18] Le 7 août 2024, le plaignant a demandé à la défenderesse s'il y avait un délai pour recevoir une réponse et a demandé à être informé dans les 10 jours de sa décision concernant sa demande de déposer un grief de principe.

[19] La défenderesse a demandé au plaignant d'expliquer sa préoccupation au sujet de la rapidité d'exécution et a expliqué que le SDI pourrait vouloir rencontrer l'ASFC pour en discuter avant de décider de déposer un grief de principe. Le plaignant l'a informé que ses préoccupations avaient trait au dépôt de sa candidature pour un poste de maître-chien détecteur dans la région du Pacifique de l'ASFC et à la date limite du 7 août 2024 pour présenter sa candidature.

[20] Le 27 août 2024, le plaignant a fait un suivi auprès de Gus Kontagianis, 4e vice-président national du SDI, au sujet de sa demande de dépôt d'un grief de principe.

[21] Le 6 septembre 2024, M. Kontagianis a envoyé un courriel au plaignant et lui a communiqué les mêmes renseignements qui lui avaient été fournis en août 2024. Il a également informé le plaignant de ce qui suit :

- La politique qui est administrée est flexible, et chaque maître-chien détecteur dispose d'une certaine autonomie.
- Faire avancer cette question permettrait à l'ASFC d'établir une norme uniforme pour l'établissement des horaires, qu'elle surveillerait probablement, et retirerait toute autonomie aux maîtres-chiens détecteurs à titre individuel.
- Le SDI ne voudrait pas nuire à la collectivité des maîtres-chiens détecteurs en général.
- Il a demandé si le plaignant :
 - avait l'appui de la collectivité et si les autres maîtres-chiens détecteurs étaient du même avis que lui;
 - serait en mesure d'obtenir les noms et les signatures de soutien d'autres personnes, pour aller de l'avant.
- Il a déclaré que, sans un large appui de la collectivité des maîtres-chiens, il ne serait peut-être pas prudent de déposer un grief de principe.

[22] Je souligne que la réponse de la défenderesse, le 6 septembre 2024, est venue après le dépôt de la plainte, mais elle fournit le contexte.

C. La requête en rejet de la défenderesse

1. Pour la défenderesse

[23] La défenderesse soutient que le plaignant n'a pas établi une preuve à première vue qu'elle a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi et soutient que la plainte devrait être rejetée sans audience.

[24] La défenderesse soutient que le devoir de représentation équitable n'exige pas qu'un agent négociateur dépose un grief de principe à la demande d'un membre. L'agent négociateur a le droit de déposer un grief de principe, et non un membre en particulier.

[25] Elle soutient qu'un désaccord avec le plaignant au sujet du fait de ne pas déposer un grief de principe ne constitue pas un manquement au devoir de représentation équitable.

[26] Selon la défenderesse, ses représentants ont examiné avec diligence la demande du plaignant de déposer un grief de principe et y ont répondu. Ils l'ont informé qu'ils devaient tenir compte des conséquences négatives possibles s'ils en présentaient une et qu'ils auraient besoin de l'appui général des autres maîtres-chiens.

[27] De plus, l'un des représentants de la défenderesse a demandé des renseignements supplémentaires au plaignant, y compris les noms et les signatures des autres maîtres-chiens qui appuieraient ce grief de principe. Selon la défenderesse, le plaignant n'a pas encore fourni ces renseignements.

2. Pour le plaignant

[28] Le plaignant soutient qu'un grief de principe est approprié dans le présent cas parce que la défenderesse a le droit exclusif d'en déposer un, et il cite la clause sur les griefs de principe de la convention collective à l'appui de sa position. Il soutient que le droit exclusif de la défenderesse de déposer un grief de principe crée une obligation pour elle de déposer un grief de principe en raison d'une politique qui assume directement l'autorité et contredit la convention collective. Il soutient que la politique elle-même fournira une preuve à première vue de la violation de la convention collective.

[29] Le plaignant soutient qu'il a une cause défendable. La [traduction] « Partie 5 : Soins et entretien des chiens, chapitre 3.0 : Temps d'entretien », et [traduction]

« [l']Annexe B : Politique sur les exigences relatives aux fonctions de MCD » du *Manuel de service des chiens détecteurs* de l'ASFC contrevient à la convention collective parce qu'elle oblige les employés à travailler en dehors des heures contiguës le matin, le soir et la fin de semaine et parce qu'elle leur fournit du temps de soin et d'entretien qui n'est pas fondé sur les dispositions de la convention collective.

III. Motifs

[30] La question dont je suis saisi est la demande de la défenderesse de rejeter la plainte sans audience. Pour trancher cette question, je dois déterminer si, en considérant les faits allégués par le plaignant comme étant avérés, il y a une cause défendable selon laquelle la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable. J'ai considéré comme avérés tous les faits qu'il alléguait, et je conclus qu'il n'a aucune cause défendable selon laquelle la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable à son égard.

[31] *Sganos c. Association canadienne des agents financiers*, 2022 CRTESPF 30, aux paragraphes 77 et 78, expose le cadre analytique de la cause défendable comme suit :

[77] Le cadre d'analyse du cas défendable est semblable au cadre adopté dans les actions civiles à l'égard des requêtes préliminaires en radiation des actes de procédure. Je m'inspire de l'analyse de la Cour suprême du Canada dans Hunt c. Carey Canada Inc., 1990 CanLII 90 (CSC), dans laquelle la Cour a conclu que le critère à adopter pour les requêtes préliminaires en radiation des actes de procédure est le critère « évident et manifeste ». En appliquant ce critère, les tribunaux supposent que les faits, tels qu'ils sont énoncés dans les actes de procédure, peuvent être prouvés; en d'autres termes, les simples faits énoncés dans les actes de procédure sont présumés vrais. Sur cette base, le tribunal doit ensuite examiner s'il est « évident et manifeste » que l'acte de procédure révèle une cause d'action raisonnable.

[78] Dans Hughes c. ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, 2012 CRTFP 2, le plaignant avait déposé une plainte contre son employeur, en alléguant plusieurs violations du paragraphe 186(2) de la Loi. L'ancienne Commission s'est penchée, entre autres, sur l'objection du défendeur selon laquelle le plaignant n'avait pas réussi à démontrer, au vu des plaintes, que le défendeur avait violé les dispositions législatives. En d'autres termes, les plaintes ne constituaient pas, à première vue, un cas défendable de violation des dispositions législatives. En réponse à cette objection préliminaire, l'ancienne Commission a formulé la question qui suit :

[...]

86 [...] On a demandé aux parties de déterminer si les trois plaintes devant moi constituait, à première vue, un cas défendable de violation de la *LRTFP*. **Plus particulièrement, on leur a demandé de déterminer si, supposant que la Commission établisse que toutes les allégations mises de l'avant soient fondées, les plaintes constituait un cas défendable de violation par le défendeur des dispositions de la *LRTFP* sur les pratiques déloyales de travail.**

[...]

[Je mets en évidence]

[32] *Gonzague c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 38, aux paragraphes 60 à 64, décrit ce qui est nécessaire pour démontrer une cause défendable dans une plainte relative au devoir de représentation équitable. Les allégations du plaignant doivent laisser entendre que les actions de la défenderesse pourraient être considérées comme arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi. Il est également précisé que le mécontentement ou le désaccord d'un plaignant quant à la façon dont un agent négociateur a traité un grief ne suffit pas à démontrer une violation de l'article 187 de la *Loi*.

[33] Dans le présent cas devant la Commission, le plaignant est en désaccord avec la décision de l'agent négociateur de ne pas déposer de grief de principe. Cela ne suffit pas à démontrer une violation du devoir de représentation équitable.

[34] *Gonzague* indique également que le rôle de la Commission n'est pas de remettre en question les décisions de l'agent négociateur en évaluant le bien-fondé de ses actions ou de ses décisions, de déterminer si elles étaient appropriées, et que le devoir de représentation équitable ne devrait pas être utilisé comme une tentative de régler les différends entre un plaignant et son employeur.

[35] Le rôle de la Commission dans la présente plainte relative au devoir de représentation équitable n'est pas de décider si la défenderesse a eu raison ou tort de ne pas déposer un grief de principe. L'examen de la Commission doit porter sur la représentation offerte par la défenderesse et sur le processus suivi pour arriver à sa conclusion, plus précisément sur la question de savoir si la décision a été prise sans discrimination, de manière objective et honnête, et après un examen approfondi de l'affaire, des questions et des intérêts de ses membres (voir *Payne c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 58, au paragraphe 68).

[36] Dans le présent cas, le plaignant a communiqué avec la défenderesse au sujet du dépôt d'un grief de principe concernant les fonctions de maître-chien détecteur. La défenderesse a expliqué le processus qu'elle suit pour déposer un grief de principe, a fourni son évaluation quant à la façon dont la partie III du *Code canadien du travail* et la clause 25.13 de la convention collective ne s'appliquaient pas, a indiqué qu'elle devrait tenir compte de l'impact négatif potentiel pour les maîtres-chiens si un grief de principe était déposé, et a indiqué qu'elle communiquerait probablement avec certains maîtres-chiens pour tâter le terrain.

[37] Je fais remarquer que le plaignant et la défenderesse ont échangé des courriels après le dépôt de la plainte. Elle lui a demandé s'il avait l'appui de la collectivité des maîtres-chiens pour déposer un grief de principe. Il n'a fourni aucune information démontrant qu'il avait obtenu ce soutien.

[38] Malgré les arguments détaillés du plaignant concernant le bien-fondé allégué d'un grief de principe, je conclus qu'il n'a pas allégué de faits qui appuient une cause défendable selon laquelle la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable. Mis à part le fait de prétendre que l'agent négociateur devrait déposer un grief de principe, il n'y a aucune allégation selon laquelle il a été traité d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Encore une fois, le mécontentement ou le désaccord du plaignant quant à savoir si un grief de principe devrait être déposé ne suffit pas à démontrer une violation de l'article 187 de la *Loi*.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[40] L'objection préliminaire de la défenderesse est accueillie.

[41] La plainte est rejetée.

Le 24 mars 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Brian Russell,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**