

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20210225

Dossiers : A-38-18

A-116-18

A-117-18

Référence : 2021 CAF 34

**CORAM : LE JUGE PELLETIER
LE JUGE DE MONTIGNY
LA JUGE RIVOALEN**

Dossier : A-38-18

ENTRE :

MARTIN DUCHARME

demandeur

et

AIR TRANSAT A.T. INC.

défenderesse

Dossier : A-116-18

ET ENTRE :

MARTIN DUCHARME

demandeur

et

AIR TRANSAT A.T. INC.

défenderesse

et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

intervenant

Dossier : A-117-18

ET ENTRE :

MARTIN DUCHARME

demandeur

et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

défendeur

Audience tenue par vidéoconférence en ligne organisée par le greffe, le 26 janvier 2021.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 25 février 2021.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE DE MONTIGNY

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE PELLETIER
LA JUGE RIVOALEN**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20210225

Dossiers : A-38-18
A-116-18
A-117-18

Référence : 2021 CAF 34

**CORAM : LE JUGE PELLETIER
LE JUGE DE MONTIGNY
LA JUGE RIVOALEN**

Dossier : A-38-18

ENTRE :

MARTIN DUCHARME

demandeur

et

AIR TRANSAT A.T. INC.

défenderesse

Dossier : A-116-18

ET ENTRE :

MARTIN DUCHARME

demandeur

et

AIR TRANSAT A.T. INC.

défenderesse

et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

intervenant

Dossier : A-117-18

ET ENTRE :

MARTIN DUCHARME

demandeur

et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE DE MONTIGNY

[1] Martin Ducharme (le demandeur) sollicite le contrôle judiciaire de trois décisions rendues sur dossier par le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil). Les deux premières décisions rejetaient deux plaintes pour pratique déloyale de travail déposées par le demandeur en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2 (le *Code*) contre la défenderesse Air Transat A.T. Inc. (Air Transat, ou l'employeur) : 2017 CCRI LD 3915 et 2018 CCRI LD 3954. Quant à la troisième décision, elle rejetait une plainte déposée par le demandeur

portant que le défendeur Syndicat canadien de la fonction publique (le syndicat) avait manqué au devoir de juste représentation que lui impose l'article 37 du *Code* : 2018 CCRI LD 3955.

[2] Ces demandes de contrôle judiciaire sont l'aboutissement d'une longue saga entre les parties, au terme de laquelle le demandeur a perdu l'emploi qu'il occupait chez l'employeur. Je ne suis pas insensible aux conséquences qui découlent de ce dénouement pour M. Ducharme, mais je ne peux cependant faire droit à ses demandes de contrôle judiciaire pour les motifs qui suivent.

I. Contexte factuel et procédural

[3] Les faits pertinents à la compréhension des trois dossiers ont fait l'objet d'un long exposé par le Conseil dans chacune de ses trois décisions, et je me contenterai ici d'en reprendre les éléments essentiels.

[4] Le demandeur était à l'emploi d'Air Transat depuis 1993 à titre d'agent de bord. Lors de ses six dernières années auprès de l'entreprise, le demandeur a aussi agi comme directeur de vol; à ce titre, il était responsable de superviser les agents de bord durant les vols, et de faire le lien entre le poste de pilotage et la section des passagers. Il a maintenu au cours de toutes ces années un dossier disciplinaire vierge, et jouait un rôle actif au sein de son syndicat.

[5] Du 28 mai au 13 juin 2013, le demandeur a pris un congé d'invalidité au motif qu'il composait avec un problème d'anxiété. Revenu au travail le 14 juin 2013, il s'est de nouveau

placé en arrêt de travail du 26 juin au 31 décembre 2013 pour raisons médicales. Préalablement à son retour au travail, son employeur l'a informé le 23 septembre 2013 qu'il soupçonnait un profil de consommation. S'en sont suivies de nombreuses demandes d'expertise médicale, de tests de dépistage et de divulgation de son dossier médical auxquelles s'est objecté le demandeur, au motif que ces demandes n'avaient rien à voir avec son dernier congé pour raisons médicales et son travail.

[6] Le demandeur a finalement accepté de se soumettre à des tests de dépistage le 21 mars 2014. Il a cependant refusé de répondre à toute question portant sur ses antécédents médicaux lors de deux examens médicaux subséquents, les 1^{er} et 28 avril 2014. Le 14 mai 2014, l'employeur a mis fin à l'emploi du demandeur, invoquant son manque de collaboration et l'impossibilité de valider son aptitude à exercer ses fonctions et de déterminer s'il présente un profil de consommation.

[7] De janvier à mai 2014, le syndicat a déposé quatre griefs au nom du demandeur en lien avec les mesures prises par l'employeur. Ces griefs, alléguant abus de droit et congédiement injustifié, ont tous été rejetés par l'arbitre en avril 2017.

[8] D'autre part, le demandeur a déposé le 8 août 2014 une première plainte au Conseil en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, dans laquelle il alléguait que l'employeur avait mis fin à son emploi en violation du sous-alinéa 94(3)a)(i) (toutes les dispositions pertinentes du *Code* citées dans les présents motifs sont reproduites en annexe). Cette disposition interdit essentiellement à tout employeur de refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne en raison de

ses activités syndicales. L'instruction de cette plainte (A-38-18) a été reportée en attendant le résultat de la procédure d'arbitrage.

[9] Puis, en juin 2017, le demandeur a déposé deux nouvelles plaintes, une à l'encontre de son employeur (A-116-18) pour pratique déloyale en vertu du sous-alinéa 94(3)a(i) et de l'alinéa 94(3)e), et l'autre à l'encontre de son syndicat (A-117-18) pour manquement au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*. Les agissements du syndicat en cause se rapportent à l'arbitrage des griefs devant l'arbitre et à l'audition d'une demande d'accès devant la Commission d'accès à l'information qui s'est soldée par un règlement entre les parties.

II. Décisions contestées

[10] Le Conseil a rejeté les trois plaintes du demandeur sans tenir d'audience, se disant d'avis que la documentation était suffisante pour rendre une décision sur dossier comme l'y autorise l'article 16.1 du *Code*.

[11] Eu égard à la première plainte de pratique déloyale contre l'employeur (A-38-18), le Conseil a d'abord noté que plus d'un an s'était écoulé entre le congédiement et les plus récentes communications de l'employeur qui témoigneraient selon M. Ducharme d'un sentiment antisyndical, et que plus de quatre mois s'étaient écoulés entre celles-ci et la demande initiale pour une expertise médicale. Le Conseil a aussi tenu compte de la lettre envoyée par l'employeur le 27 février 2014, par laquelle il garantissait au demandeur qu'il ne serait pas congédié s'il se

conformait aux demandes d'évaluation médicale, pour conclure qu'il n'y avait ni concomitance ni lien de causalité entre les propos visés et les démarches de l'employeur.

[12] Le Conseil a également rejeté l'argument du demandeur selon lequel la concomitance des dates des évaluations médicales et des activités au calendrier syndical démontrait un sentiment antisyndical. Il a plutôt accepté la preuve de l'employeur voulant que les conflits d'horaire n'étaient qu'une coïncidence. Loin de chercher à miner l'implication syndicale du demandeur, l'employeur aurait plutôt fait preuve de souplesse en tenant compte des disponibilités de celui-ci au moment de fixer les dates des évaluations médicales.

[13] Enfin, le Conseil a noté qu'il ne lui appartenait pas de déterminer si le demandeur méritait d'être congédié, et qu'il devait s'en tenir à vérifier que cette mesure disciplinaire n'était pas entachée d'un sentiment antisyndical. À ce chapitre, le Conseil écrit : « L'arbitre Dubois a conclu que l'employeur avait une cause juste et suffisante pour exiger les évaluations médicales et, ultimement, pour procéder au congédiement du plaignant. Pour sa part, le Conseil estime [...] que la décision de l'employeur était rationnelle et n'était pas entachée d'un sentiment antisyndical » (Motifs du Conseil (A-38-18), p. 22; Dossier du demandeur (A-38-18), p. 239).

[14] La deuxième plainte de pratique déloyale à l'encontre de l'employeur (A-116-18) a été rejetée essentiellement pour les mêmes motifs, du fait qu'elle était fondée à plusieurs égards sur les mêmes allégations que la première. Quant aux nouvelles allégations, le Conseil s'est dit d'avis qu'elles ne révélaient aucun nouveau comportement pouvant constituer une pratique déloyale au sens du sous-alinéa 94(3)e(i) dans la mesure où elles se rapportaient pour la plupart

à la manière dont les procureurs de l'employeur avaient fait leur travail pendant l'arbitrage. Le Conseil a également rejeté le volet de la plainte portant sur l'alinéa 94(3)e) au motif qu'il était prescrit aux termes du paragraphe 97(2) du *Code*.

[15] Quant à la troisième plainte du demandeur (A-117-18), sa recevabilité était contestée par son syndicat au motif qu'une plainte antérieure avait déjà été rejetée par le Conseil (2015 CCRI LD 3514). Cette prétention a été rejetée, le Conseil estimant que les volets de cette nouvelle plainte portant sur la représentation du syndicat durant l'arbitrage et sur le refus du syndicat de déposer une demande de contrôle judiciaire de la sentence arbitrale ne constituaient pas une extension de la première plainte portant sur la conduite du syndicat avant l'arbitrage. Le Conseil a cependant rejeté la plainte sur le fond, du fait que la preuve n'établissait pas un manquement du syndicat à ses obligations en vertu de l'article 37 du *Code* mais illustre plutôt des efforts considérables pour aider le demandeur. Le Conseil a également souligné que la décision de ne pas déposer une demande de contrôle judiciaire était de nature discrétionnaire, la convention collective n'imposant aucune obligation au syndicat à ce chapitre.

III. Questions en litige

[16] Plutôt que de traiter chaque dossier de façon isolée, je me propose de les aborder en regroupant les questions communes. Les trois dossiers soulèvent la question suivante, que je traiterai dans un premier temps :

1. Le Conseil a-t-il commis une erreur en refusant de tenir une audience?

[17] Les deux premiers dossiers (A-38-18 et A-116-18) requièrent par ailleurs une réponse à la question suivante :

2. La décision du Conseil de rejeter les plaintes du demandeur pour pratique déloyale était-elle raisonnable?

[18] Le dossier A-117-18 nous invite quant à lui à trancher deux questions supplémentaires :

3. La Cour devrait-elle refuser de se saisir de la demande de contrôle judiciaire vu le défaut du demandeur d'épuiser les recours internes?

4. La décision du Conseil de rejeter la plainte du demandeur pour défaut de représentation était-elle raisonnable?

IV. Analyse

A. *Le Conseil a-t-il commis une erreur en refusant de tenir une audience?*

[19] L'article 16.1 du *Code* accorde au Conseil le pouvoir discrétionnaire de trancher une affaire dont il est saisi sans tenir une audience. Cette disposition écarte explicitement la *common law* et les critères qui s'en dégagent aux fins de déterminer si une audition est requise, et permet de conclure que les impératifs de l'équité procédurale n'obligent pas le Conseil à tenir une audience dans tous les cas. Tel que l'a mentionné cette Cour dans l'arrêt *Wsáneé School Board v. British Columbia*, 2017 CAF 210 au paragraphe 21, autorisation de pourvoi à la CSC refusée, 37894 (9 août 2018) [*Wsáneé*], une telle disposition laisse au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer dans quelles circonstances une audience sera requise. Bien que la norme de contrôle en matière d'équité procédurale soit celle de la décision correcte, l'intervention de cette Cour ne sera requise que dans les rares circonstances où une partie peut démontrer que la

décision de procéder sur la base du dossier écrit ne lui a pas permis de faire valoir pleinement ses droits ou de connaître la preuve qu'elle doit réfuter : *Wsáneé* au para. 23; *Syndicat des services du grain (SIDM-Canada) c. Freisen*, 2010 CAF 339 aux paras. 22-24 [*Syndicat des services du grain*]; *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69, [2019] 1 R.C.F. 121 aux paras. 34-56 [*Chemin de fer Canadien Pacifique*].

[20] Dans le cas présent, le demandeur conteste la décision du Conseil de trancher ses plaintes sur dossier en s'appuyant essentiellement sur le fait qu'il avait spécifiquement demandé la tenue d'une audience, et que la nature du dossier, l'importance des faits et la présence de preuve contradictoire devant le Conseil justifiaient une audition. À mon avis, ces prétentions ne peuvent être retenues.

[21] D'une part, le seul fait que la preuve soit contradictoire et qu'elle soulève des questions de crédibilité « ne justifie pas automatiquement la tenue d'une audience orale » (*Guan c. Purolator Courrier Ltée*, 2010 CAF 103 au para. 28 [*Guan*]), à moins de « motifs impérieux ». S'il en était autrement, « l'article 16.1 du Code n'aurait aucun sens et aucun usage » (*ibid.*). Voir aussi : *Syndicat des services du grain* au para. 24; *Nadeau c. Métallurgistes Unis d'Amérique*, 2009 CAF 100, 400 N.R. 246 au para. 6; *Dumont c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, section locale de Montréal*, 2011 CAF 185, 423 N.R. 143 aux paras. 7-8. D'autre part, il est bien établi que le Conseil « n'est pas tenu de tenir une audience chaque fois qu'on lui en fait la demande » : *Madrigga c. Conférence ferroviaire de Teamsters Canada*, 2016 CAF 151, 486 N.R. 248 au para. 27.

[22] En l'espèce, le demandeur n'a pas démontré qu'il avait été dans l'impossibilité de présenter sa position. Comme l'a noté le Conseil dans chacune de ses trois décisions, il a déposé une plainte fort exhaustive fondée sur une chronologie très détaillée et une documentation abondante. Il a par ailleurs eu l'occasion de répliquer à la réponse de l'employeur ainsi qu'à celle du syndicat dans le troisième dossier, et les parties ont également fourni des observations supplémentaires suite à la sentence arbitrale.

[23] Il est impossible de conclure, sur cette base, que le Conseil a erré en considérant avoir une documentation suffisante pour se prononcer sur la plainte sans tenir d'audience. Le demandeur a d'ailleurs été incapable, lors de l'audition devant cette Cour, de préciser en quoi il avait été privé de son droit d'être entendu ou même d'illustrer par des exemples les arguments qu'il aurait pu faire valoir ou la preuve qu'il aurait pu ajouter. Ce premier motif de contestation doit donc être rejeté à l'égard des trois décisions du Conseil.

B. *La décision du Conseil de rejeter les plaintes du demandeur pour pratique déloyale était-elle raisonnable?*

[24] Le sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* prévoit qu'un employeur ne peut mettre à pied une personne ou refuser de continuer à l'employer en raison de ses activités syndicales. Dans la même veine, en vertu de l'alinéa 94(3)e), un employeur ne peut forcer une personne à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat, ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical. En cas de contravention, l'article 97 prévoit qu'une plainte peut être adressée au Conseil. Dans un tel cas, le paragraphe 98(4) opère un renversement du fardeau de la preuve : la plainte constitue une preuve de la violation, et c'est à l'autre partie de prouver le contraire. Pour

que soit renversée cette présomption, l'employeur doit convaincre le Conseil, de façon prépondérante, que ses actions ne découlaient pas d'un sentiment antisyndical : Ronald M. Snyder, *The 2018 Annotated Canada Labour Code*, Scarborough, Ont., Thomson Reuters, 2017 à la p. 855.

[25] Le demandeur formule plusieurs critiques similaires à l'encontre des décisions du Conseil dans les dossiers A-38-18 et A-116-18. Il soutient tout d'abord que le Conseil aurait omis de considérer l'absence de progression des sanctions préalablement au congédiement et l'imposition d'une sanction ultime disproportionnée. Le Conseil aurait également « usurpé » le rôle de l'arbitre de grief en se demandant si une cause juste de congédiement avait été démontrée par l'employeur, et en agissant comme s'il était lié par les conclusions de l'arbitre sur les premiers griefs. Enfin, le Conseil aurait appliqué de façon erronée les articles 94(3)a)(i) et 98(4) du *Code* et aurait, de ce fait, rendu une décision inintelligible et déraisonnable.

[26] À mon avis, aucune de ces critiques ne résiste à une analyse même sommaire du dossier.

[27] Le demandeur a d'abord soutenu que le Conseil aurait dû tenir compte du caractère disproportionné de la sanction et de l'absence de progression des sanctions. À mon avis, cette question ne se pose que dans l'hypothèse où l'enquête porte sur la faute du travailleur. Dans un tel cas, l'arbitre doit effectivement examiner la progression des sanctions après avoir conclu à la faute du travailleur. Tel n'est cependant pas le rôle du Conseil lorsqu'il se prononce sur le comportement de l'employeur découlant d'une plainte de pratique déloyale dans le cadre du paragraphe 94(3) du *Code*. Dans un tel cas, la mission du Conseil consiste plutôt à évaluer si le

congédiement découlait d'un sentiment antisyndical, si minime soit-il, comme l'a d'ailleurs noté le Conseil (Motifs du Conseil (A-38-18), pp. 17-18; Dossier du demandeur (A-38-18), pp. 234-235).

[28] Les prétentions du demandeur à l'effet que le Conseil aurait usurpé le rôle du tribunal d'arbitrage, ou qu'il se serait senti lié par la décision de ce dernier, sont également dénuées de fondement. Les motifs du Conseil dans le dossier A-38-18 révèlent en effet que celui-ci était bien au fait de la distinction à tracer entre une plainte de pratique déloyale et une plainte de congédiement injustifié, comme en témoigne d'ailleurs le passage suivant de ses motifs :

[...][L]a question que doit trancher le Conseil consiste à déterminer si les motifs invoqués par l'employeur pour mettre fin à l'emploi [du demandeur] sont les seuls qui ont guidé sa décision. [...] En examinant ces questions, le Conseil n'a pas à déterminer si l'employeur avait des motifs valables pour demander les évaluations médicales ou une cause juste et suffisante pour congédier [le demandeur] puisque cela relève plutôt de la compétence d'un arbitre de grief.

[Motifs du Conseil (A-38-18), p. 18; Dossier du demandeur (A-38-18), p. 235. Voir aussi, au même effet, Motifs du Conseil (A-38-18), pp.19 et 22; Dossier du demandeur (A-38-18), pp. 236 et 239.]

[29] Dans la mesure où le Conseil comprenait la distinction entre ces deux rôles, et savait ne pas être lié par la décision de l'arbitre, il lui était tout de même loisible de tenir compte de cette dernière dans son analyse à titre d'élément contextuel. Après tout, il est tout à fait compréhensible qu'un employeur veuille offrir une explication pour la sanction qu'il a appliquée de façon à se décharger du fardeau qui lui incombe sous le *Code*, peu importe que cette justification soit considérée ou non comme une cause juste ou suffisante par un arbitre : voir Ronald M. Snyder, *The 2018 Annotated Canada Labour Code* aux pp. 855-856. En fait, l'employeur qui se contenterait de nier avoir congédié un employé à cause de ses activités

syndicales sans fournir aucun autre motif de congédiement s'exposerait à voir sa crédibilité entachée. À mon avis, le Conseil saisissait très bien cette nuance, tel qu'en fait foi l'extrait suivant à la toute fin de ses motifs :

Le Conseil est convaincu que les seuls motifs à l'origine de la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi du plaignant sont ceux qu'il avait invoqués et qui sont liés au refus du plaignant de collaborer au processus d'évaluation médicale. L'ensemble de la preuve établit que la fin d'emploi a eu lieu par suite du refus du plaignant de collaborer de façon satisfaisante dans le cadre des démarches que l'employeur exigeait de sa part pour envisager son retour au travail. L'arbitre Dubois a conclu que l'employeur avait une cause juste et suffisante pour exiger les évaluations médicales et, ultimement, pour procéder au congédiement du [demandeur]. Pour sa part, le Conseil estime, conformément à ce qui précède, que la décision de l'employeur était rationnelle et n'était pas entachée d'un sentiment antisyndical.

[Motifs du Conseil (A-38-18), p. 22; Dossier du demandeur (A-38-18), p. 239.]

[30] Le demandeur soutient également que le Conseil a erré dans son application des dispositions du *Code*. Or, il est clair à la lecture des motifs du Conseil que ce dernier comprenait bien son rôle, et la preuve au dossier suffisait amplement pour renverser la présomption du paragraphe 98(4). Le simple fait pour le demandeur d'être insatisfait du résultat ne démontre pas que le Conseil a erré dans le traitement de sa plainte.

[31] Enfin, le demandeur a tenté de nous convaincre que la décision du Conseil était déraisonnable en nous invitant à comparer ses constats factuels et les conclusions qu'il en tire. Il est vrai que le Conseil n'a pas manqué de mentionner le dossier disciplinaire vierge du demandeur, la concomitance entre certaines dates d'évaluations médicales et celles d'activités syndicales, ainsi que la présence du demandeur à quelques évaluations médicales. Mais le Conseil a également tenu compte, comme il le devait, de divers éléments défavorables à la

position du demandeur, comme le temps écoulé entre les prétendues communications inappropriées et le congédiement, la souplesse de l'employeur au moment de fixer les dates des rendez-vous médicaux, le manque de collaboration du demandeur lors de certains rendez-vous, et la lettre avisant le demandeur qu'il ne serait pas congédié s'il respectait les exigences de l'employeur. La conclusion du Conseil à l'effet que les seuls motifs du congédiement se rattachaient au refus du demandeur de collaborer avec les demandes légitimes de l'employeur faisait indéniablement partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit », et il n'appartient pas à cette Cour de réévaluer la preuve lorsqu'elle siège en contrôle judiciaire d'une décision administrative : *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2018 CSC 31, [2018] 2 R.C.S. 230 au para. 55, citant *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339 au para. 64 [*Khosa*].

[32] Le demandeur soulève par ailleurs quelques arguments supplémentaires dans le dossier A-116-18. Il prétend, d'une part, que le Conseil a erré en décidant que certains aspects de sa plainte étaient prescrits. D'autre part, il soutient que la décision du Conseil est déraisonnable non seulement parce qu'il n'a pas tenu compte de l'absence de progression des sanctions (un argument déjà traité dans le précédent dossier), mais également parce que l'employeur avait eu un comportement répréhensible durant l'arbitrage.

[33] S'agissant de la recevabilité du volet de cette deuxième plainte fondée sur l'alinéa 94(3)e) du *Code*, le demandeur ne m'a pas convaincu que le Conseil avait erré en le déclarant hors délai. Comme l'explique le Conseil, les mesures imposées par l'employeur qui pourraient

constituer le fondement de cette plainte ont été prises en 2013 et 2014, donc plus de trois ans avant le dépôt de cette deuxième plainte par le demandeur. Cette période excède largement le délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*. Les nouveaux faits découlant de la procédure d'arbitrage ne pouvaient servir de fondement à une nouvelle plainte et remettre le compteur à zéro, puisqu'ils ne constituaient en quelque sorte qu'une preuve additionnelle des agissements déjà reprochés à l'employeur dans la première plainte. Et contrairement à l'autre volet de la plainte portant sur le sous-alinéa 94(3)a(i), que le Conseil a accepté de considérer comme une suite à la première plainte, l'alinéa 94(3)e n'avait pas été invoqué au moment du dépôt de la première plainte.

[34] Quant à la conduite reprochée aux avocats de l'employeur dans le cadre de la procédure d'arbitrage, le demandeur n'a pas démontré en quoi il était déraisonnable pour le Conseil de considérer que la façon dont les procureurs de l'employeur ont présenté la preuve ou mené le contre-interrogatoire ne saurait constituer le fondement d'une plainte de pratique déloyale de travail.

[35] Bref, j'estime qu'aucun des arguments invoqués par le demandeur au soutien de ses deux demandes de contrôle judiciaire dans les dossiers A-38-18 et A-116-18 ne peut être retenu. Le Conseil a procédé à une revue exhaustive des faits en litige, a bien résumé les prétentions des parties, n'a pas commis d'erreur en exposant les principes juridiques applicables, et a fourni des motifs élaborés pour justifier son rejet des deux plaintes. Ce faisant, il n'était pas tenu de faire référence à tous les éléments de preuve ni « de tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à sa conclusion finale »

(*Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708 au para. 16 [*Newfoundland Nurses*]). Je n'éprouve donc aucune hésitation à rejeter ces deux demandes de contrôle judiciaire.

C. *Dans le dossier A-117-18, la Cour devrait-elle refuser de se saisir de la demande de contrôle judiciaire vu le défaut du demandeur d'épuiser les recours internes?*

[36] Le syndicat soutient que la Cour ne devrait pas se saisir de la présente demande de contrôle judiciaire puisque le demandeur ne s'est pas prévalu de la possibilité de demander au Conseil de réexaminer sa décision, un recours explicitement prévu à l'article 18 du *Code*. L'exercice du pouvoir de surveillance étant de nature discrétionnaire, la Cour peut effectivement rejeter une demande prématurée, si elle juge par exemple qu'un recours alternatif était disponible. Voir notamment *Canada (Procureur général) c. Haydon*, 2018 CAF 88; *Chemin de fer Canadien Pacifique* aux paras. 78-80; *Strickland c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 37, [2015] 2 R.C.S. 713 aux paras. 40-45. C'est précisément ce qu'a fait cette Cour en pareilles circonstances dans l'arrêt *Murphy c. Association canadienne des employés en télécommunications*, 2010 CAF 113, estimant que « le demandeur aurait dû se prévaloir du recours administratif qu'est le réexamen offert à l'article 18 du Code » (au para. 7).

[37] La jurisprudence plus récente de cette Cour n'est cependant plus aussi catégorique. Bien que le fait de ne pas demander un réexamen puisse être un facteur à prendre en considération lorsque vient le moment de déterminer si une demande de contrôle judiciaire peut être entendue, il ne saurait s'agir du seul critère applicable : *Rogers Communications Canada Inc. c. Metro Cable T.V. Maintenance*, 2017 CAF 127 aux paras. 16-18. Voir aussi : *Syndicat des travailleurs*

et travailleuses des postes c. Lang, 2017 CAF 233 au para. 2; *Ellis-Don Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, 2001 CSC 4, [2001] 1 R.C.S. 221 aux paras. 57 et 94. Compte tenu du fait que les décisions du Conseil sont définitives (*Code*, art. 22), il va de soi que son pouvoir de réexamen est limité et ne peut avoir pour objet de permettre la réévaluation des faits et des arguments déjà présentés, comme ce serait le cas dans le cadre d'un appel (*Harelkin c. Université de Regina*, [1979] 2 R.C.S. 561) Il appert en effet de la jurisprudence du Conseil que ce dernier interprète restrictivement son pouvoir de réexamen et que les principaux motifs qui sous-tendent l'exercice de ce pouvoir sont : des faits nouveaux, des erreurs de droit ou de principe liées à l'interprétation du *Code*, et le non-respect d'un principe de justice naturelle ou de l'équité procédurale. Voir par exemple : *Buckmire c. Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters*, 2013 CCRI 700 aux paras. 36-45; *Mataya Reid c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2016 CCRI 818 au para. 8.

[38] Par conséquent, j'estime que le réexamen ne constituait pas un recours alternatif adéquat ou approprié dans les circonstances de la présente affaire. Le demandeur ne se fonde pas sur des faits nouveaux ou sur une erreur qu'aurait commise le Conseil dans l'interprétation du Code ou des principes de justice naturelle. Il reprend plutôt pour l'essentiel des arguments qu'il a déjà fait valoir devant le Conseil et soutient que ce dernier a erré en soupesant la preuve et en ne faisant pas droit à ses prétentions. Dans ces circonstances, la demande de réexamen n'était pas un passage obligé et il ne serait donc pas approprié que la Cour, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, refuse d'entendre la demande de contrôle judiciaire de M. Ducharme.

D. *La décision du Conseil de rejeter la plainte du demandeur pour défaut de représentation était-elle raisonnable?*

[39] Le demandeur prétend que la décision du Conseil de rejeter sa plainte pour manquement au devoir de représentation juste était déraisonnable et invoque, au soutien de cette prétention, un certain nombre d'éléments : le syndicat aurait tenu une rencontre préparatoire à l'arbitrage dans un lieu public, aurait manqué de zèle dans sa démarche devant la Commission d'accès à l'information, aurait traité ses demandes de façon superficielle, n'aurait pas répliqué au témoignage d'un témoin pendant l'arbitrage, et n'aurait pas porté la décision de l'arbitre en contrôle judiciaire. Sur cette base, le Conseil aurait dû conclure que le syndicat a agi de manière arbitraire et empreinte de mauvaise foi, selon le demandeur.

[40] Ces prétentions ne résistent pas à l'analyse. En fait, le demandeur prie cette Cour de réévaluer la preuve qui était devant le Conseil, ce qui n'est clairement pas l'objet d'un contrôle judiciaire : *Khosa* au para. 61; *Hughes c. Canadian Airport Workers Union (CAWU STCA Canada)*, 2012 CAF 236 au para. 8; *Dumont c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, section locale de Montréal*, 2011 CAF 185 au para. 55 [*Dumont*]. Par ailleurs, la décision du Conseil est bien motivée et présente tous les attributs de justification, d'intelligibilité et de transparence auxquels un justiciable est en droit de s'attendre. Après avoir procédé à un examen méticuleux de la preuve et des représentations des parties, le Conseil s'est dit d'avis que le syndicat avait déployé des efforts considérables pour aider le demandeur à contester les mesures prises par l'employeur ainsi que son congédiement, et a conclu que le demandeur ne lui avait offert qu'une représentation superficielle.

[41] Il est vrai que l'autorité exclusive accordée à un syndicat de représenter ses membres pour tout recours se rapportant à leurs droits en vertu de la convention collective s'accompagne du devoir de les représenter de manière juste et équitable. Cette obligation est consacrée à l'article 37 du *Code*, et c'est au Conseil qu'il revient d'évaluer la conduite du syndicat aux fins de s'assurer qu'il ne s'est pas comporté de manière arbitraire ou discriminatoire. Ceci dit, le Conseil n'est pas habilité à « s'immiscer à la légère dans la qualité de la représentation devant l'arbitre et dans la question de la compétence ou de la stratégie de la procureure du Syndicat » : *Bomongo c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, 2010 CAF 126 au para. 15 [*Bomongo*].

[42] C'est donc à bon droit que le Conseil a souligné les limites de son rôle dans le cadre d'un litige découlant d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*. Il ne lui revenait effectivement pas de passer au peigne fin tous et chacun des choix tactiques du syndicat lors de l'arbitrage : *Bomongo* au para. 15; *Dumont* aux paras. 51-53; *Champagne c. Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (IAMAW/AIMTA – District 140)*, 2015 CAF 264 au para. 6; *Orzeck c. Bell Canada*, 2009 CCRI 471 aux paras. 10-12.

[43] Quant à la conclusion du Conseil voulant que la décision du syndicat de ne pas porter la décision d'arbitrage en contrôle judiciaire résultait d'un exercice valide de son pouvoir discrétionnaire en la matière, le demandeur n'a pas démontré en quoi elle serait déraisonnable. Comme l'a noté le Conseil, il ressort de la preuve que le syndicat a fait preuve de diligence en sollicitant l'opinion juridique d'un avocat aux fins de décider s'il convenait de demander le

contrôle judiciaire de la sentence rendue par l'arbitre, d'autant plus que la convention collective n'oblige aucunement le syndicat à introduire un tel recours.

[44] Enfin, l'argument du demandeur voulant que la décision soit déraisonnable du fait que le Conseil n'a pas pris en considération certains éléments de preuve et aurait omis d'expliquer quelles pièces soumises ont été prises en compte ne peut davantage être retenu. Tel que mentionné plus haut, un décideur administratif n'est pas tenu de faire référence à tous les éléments de preuve ni de tirer une conclusion explicite sur chaque élément du raisonnement : *Newfoundland Nurses* au para. 16. Il suffit que, comme en l'espèce, la Cour soit en mesure de comprendre le fondement de la décision.

V. Conclusion

[45] Pour tous ces motifs, j'estime que la demande de contrôle judiciaire doit être rejetée, avec frais dans le cadre des dossiers A-38-18 et A-116-18, et sans frais dans le cadre du dossier A-117-18. Une copie de ces motifs sera placée dans chacun de ces trois dossiers.

« Yves de Montigny »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

J.D. Denis Pelletier, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

Marianne Rivoalen, j.c.a. »

ANNEXE

Code canadien du travail, L.R.C. (1985), c. L-2

Décision sans audience

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

Impossibilité de révision par un tribunal

22 (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, les ordonnances ou les décisions du Conseil rendues en vertu de la présente partie sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour les motifs visés aux alinéas 18.1(4)a), b) ou e) de la *Loi sur les Cours fédérales* et dans le cadre de cette loi.

Représentation

37 Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

Autres interdictions relatives aux employeurs

94 (3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne,

Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2

Determination without oral hearing

16.1 The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

Order and decision final

22 (1) Subject to this Part, every order or decision made by the Board under this Part is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with *the Federal Courts Act* on the grounds referred to in paragraph 18.1(4)(a), (b) or (e) of that Act.

Duty of fair representation

37 A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

Prohibitions relating to employers

94 (3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off

ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant — ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir —, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

[...]

e) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :

(i) de participer à une procédure prévue par la présente partie, à titre de témoin ou autrement,

[...]

Plaintes au Conseil

97 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux

or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

...

(e) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part,

...

Complaints to the Board

97 (1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with

paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

Délai de présentation

97 (2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

Charge de la preuve

98 (4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

(b) any person has failed to comply with section 96.

Time for making complaint

97 (2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

Burden of proof

98 (4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIERS : A-38-18, A-116-18 ET A-117-18

DOSSIER : A-38-18

INTITULÉ : MARTIN DUCHARME c. AIR
TRANSAT A.T. INC.

ET DOSSIER : A-116-18

INTITULÉ : MARTIN DUCHARME c. AIR
TRANSAT A.T. INC. ET
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE

ET DOSSIER : A-117-18

INTITULÉ : MARTIN DUCHARME c.
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE

LIEU DE L'AUDIENCE : AUDIENCE TENUE PAR
VIDÉOCONFÉRENCE EN
LIGNE ORGANISÉE PAR LE
GREFFE

DATE DE L'AUDIENCE : LE 26 JANVIER 2021

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE DE MONTIGNY

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE PELLETIER
LA JUGE RIVOALEN

DATE DES MOTIFS : LE 25 FÉVRIER 2021

COMPARUTIONS :

Martin Ducharme SE REPRÉSENTE LUI-MÊME

Marc-Alexandre Girard POUR AIR TRANSAT A.T. INC.

Sylvain Beauchamp

POUR LE SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Dunton Rainville S.E.N.C.R.L.
Montréal (Québec)

POUR AIR TRANSAT A.T. INC.

Melançon Marceau Grenier et Sciortino S.E.N.C.
Montréal (Québec)

POUR LE SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE