

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

**Date : 20170413**

**Dossiers : A-222-15  
A-161-16  
A-294-15  
A-157-16**

**Référence : 2017 CAF 78**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE NEAR  
LE JUGE BOIVIN  
LE JUGE RENNIE**

**Dossiers : A-222-15  
A-161-16**

**ENTRE :**

**FEDEX FREIGHT CANADA, CORP.**

**demanderesse**

**et**

**SECTION LOCALE 31 DE LA FRATERNITÉ  
INTERNATIONALE DES TEAMSTERS**

**défenderesse**

**Dossiers : A-294-15  
A-157-16**

**ET ENTRE :**

**SECTION LOCALE 31 DE LA FRATERNITÉ  
INTERNATIONALE DES TEAMSTERS**

**demanderesse**

**et**

**FEDEX FREIGHT CANADA, CORP.**

**défenderesse**

Audience tenue à Vancouver (Colombie-Britannique), le 1<sup>er</sup> février 2017.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 13 avril 2017.

**MOTIFS DU JUGEMENT :**

**LE JUGE NEAR**

**Y ONT SOUSCRIT :**

**LE JUGE BOIVIN  
LE JUGE RENNIE**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

**Date : 20170413**

**Dossiers : A-222-15  
A-161-16  
A-294-15  
A-157-16**

**Référence : 2017 CAF 78**

**CORAM : LE JUGE NEAR  
LE JUGE BOIVIN  
LE JUGE RENNIE**

**Dossiers : A-222-15  
A-161-16**

**ENTRE :**

**FEDEX FREIGHT CANADA, CORP.**

**demanderesse**

**et**

**SECTION LOCALE 31 DE LA FRATERNITÉ  
INTERNATIONALE DES TEAMSTERS**

**défenderesse**

**Dossiers : A-294-15  
A-157-16**

**ET ENTRE :**

**SECTION LOCALE 31 DE LA FRATERNITÉ  
INTERNATIONALE DES TEAMSTERS**

**demanderesse**

**et**

**FEDEX FREIGHT CANADA, CORP.**

**défenderesse**

**MOTIFS DU JUGEMENT**

**LE JUGE NEAR**

**I. Introduction**

[1] La Cour est saisie de quatre demandes réunies de contrôle judiciaire visant deux décisions du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), qui portaient sur une plainte formée par la section locale 31 de la Fraternité internationale des Teamsters (le syndicat). Selon cette plainte, FedEx Freight Canada, Corp. (l'employeur) avait violé diverses dispositions du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2 (le Code) en décidant de fermer son centre de service de Surrey et de recommencer à utiliser les services de camionnage de tiers locaux peu après que le syndicat a obtenu l'accréditation pour représenter les « manutentionnaires » travaillant à ce centre de service.

[2] Dans sa décision initiale, rendue le 30 mars 2015 (2015 CCRI 770), le Conseil a conclu que l'employeur n'avait violé ni l'alinéa 50a) ni l'alinéa 50b) du Code, mais qu'il avait enfreint les alinéas 94(1)a) et 94(3)a) de ce même code. Le Conseil a en conséquence ordonné, comme

mesure de réparation que l'employeur, dans le cas où il fermerait le centre de service de Surrey, fasse en sorte i) que chaque manutentionnaire se voie offrir par le tiers fournisseur de services de camionnage un emploi assorti de conditions équivalentes à celles de son emploi actuel, et ii) que le syndicat soit reconnu comme représentant des manutentionnaires si les employés dudit tiers n'étaient pas représentés par un autre syndicat.

[3] Le syndicat et l'employeur ont tous deux demandé le réexamen de la décision initiale du Conseil. Dans sa décision sur le réexamen, rendue le 22 avril 2016 (2016 CCRI 824), le Conseil a conclu à l'absence de motifs justifiant le réexamen demandé.

[4] Le syndicat et l'employeur demandent tous deux le contrôle judiciaire de la décision initiale ainsi que de la décision sur le réexamen. Pour les motifs exposés ci-après, je rejeterais les quatre demandes de contrôle judiciaire.

## II. Rappel des faits

[5] L'employeur a ouvert le centre de service de Surrey le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il confiait auparavant à des tiers fournisseurs de services de camionnage la tâche d'enlever et de livrer les marchandises pour son compte sur le territoire de la Colombie-Britannique.

[6] Le 4 juin 2014, le syndicat a déposé devant le Conseil une demande d'accréditation comme agent négociateur des manutentionnaires travaillant au centre de service de Surrey. Le Conseil a accrédité le syndicat le 15 septembre de la même année, faisant ainsi du centre de

service de Surrey le premier établissement de FedEx à être syndicalisé au Canada. Le 18 septembre 2014, le syndicat a signifié un avis de négociation collective à l'employeur.

[7] Le syndicat et l'employeur se sont rencontrés pour la première fois afin d'entamer les négociations collectives le 4 novembre 2014. Dès le début de la séance, l'employeur a informé le syndicat qu'il avait décidé de fermer le centre de service de Surrey et de recourir de nouveau à des tiers pour les services de camionnage.

[8] L'employeur et le syndicat se sont rencontrés par la suite à diverses reprises entre le 10 novembre 2014 et le 16 février 2015.

[9] Le 27 novembre 2014, le syndicat a réagi à l'annonce de la fermeture du centre de service de Surrey en déposant devant le Conseil une plainte dans laquelle il soutenait que l'employeur avait violé l'article 50 ainsi que les paragraphes 94(1) et 94(3) du Code.

### III. Décision initiale du Conseil

[10] La formation initiale du Conseil a conclu que l'employeur n'avait pas enfreint l'alinéa 50a) – obligation de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Elle a accepté la preuve de l'employeur sur le déroulement des négociations et fait observer que le syndicat n'avait pas exprimé de préoccupations touchant leur progrès ou leur rythme (décision initiale, par. 34 à 37).

[11] Le Conseil a également conclu que l'employeur n'avait pas non plus enfreint l'alinéa 50b), qui interdit aux employeurs de changer unilatéralement les conditions d'emploi de

leurs employés pendant une période de gel. Selon le Conseil, le syndicat n'avait pas démontré que les manutentionnaires s'étaient « vu garantir explicitement ou implicitement la permanence de leur emploi ». Le Conseil a déclaré ne pouvoir « souscrire à l'opinion selon laquelle l'annonce de bonne foi d'une fermeture imminente pour des raisons économiques constitue nécessairement une modification [interdite] des conditions d'emploi des employés si cette fermeture en question n'a pas eu lieu ou si aucun effort n'a été fait pour utiliser l'annonce comme tactique de négociation » (décision initiale, par. 38 à 40).

[12] « Il [allait] de soi » qu'en annonçant son intention de fermer le centre de Surrey, a ensuite conclu le Conseil, l'employeur était intervenu dans la formation et l'administration du syndicat et dans la représentation par celui-ci des manutentionnaires, en violation de l'alinéa 94(1)a) du Code (décision initiale, par. 42). Le Conseil a estimé suffisants à première vue les éléments de preuve tendant à établir l'existence chez l'employeur d'une orientation antisyndicale, qui entachait d'illégalité ce qui aurait autrement été son droit de fermer son établissement. Il a étayé cette conclusion par celles qu'il a formulées relativement à la plainte déposée au titre de l'alinéa 94(3)a) du Code.

[13] Enfin, le Conseil a conclu que l'employeur, en contravention au sous-alinéa 94(3)a)(i) du Code, s'était rendu coupable à l'égard des manutentionnaires de distinctions injustes motivées par leur participation à la formation d'un syndicat. Selon le Conseil, l'employeur n'avait pas démontré que sa décision de fermer l'établissement et l'annonce de cette fermeture étaient exemptes de sentiment antisyndical. Le Conseil a trouvé suspects le moment et les modalités de

cette décision, étant donné qu'elle a été prise très peu de temps après l'accréditation du syndicat, sur la base de renseignements insuffisants et sans consultation (décision initiale, par. 46 à 51).

[14] Concernant la mesure de réparation à prendre pour les manquements à l'alinéa 94(3)a) et au sous-alinéa 94(3)a)(ii) du Code, le Conseil a déclaré qu'il n'obligerait pas un employeur à continuer d'exploiter « une entreprise qui n'est vraiment pas rentable » (décision initiale, par. 55). Il souhaitait plutôt remettre les parties dans la situation antérieure aux violations, c'est-à-dire « une situation où sont respectés la volonté des employés d'être représentés par un syndicat de même que les droits de représentation du syndicat » (décision initiale, par. 55). Le Conseil a en conséquence ordonné les mesures de réparation suivantes au paragraphe 57 de la décision initiale :

Dans l'éventualité où l'employeur procède bel et bien à la fermeture du centre de Surrey, il est tenu d'inclure, dans tout contrat conclu avec l'un ou l'autre des tiers fournissant des services de camionnage sélectionnés pour exécuter le travail actuellement accompli par les membres de l'unité de négociation du syndicat, des clauses garantissant ce qui suit :

- a) Chaque manutentionnaire travaillant au centre de Surrey à la date de la présente décision se voit offrir un emploi par le tiers fournissant des services de camionnage, assorti de conditions équivalentes ou supérieures à celles dont il bénéficie à ce jour ou, si FFCC et Teamsters 31 concluent une convention collective applicable à l'unité de négociation du centre de Surrey avant la date de la mutation, assorti des conditions prévues dans cette convention collective;
- b) Si les employés du tiers fournissant des services de camionnage ne sont pas représentés par un syndicat, cet employeur doit volontairement reconnaître la Section locale 31 de la Fraternité internationale des Teamsters comme représentant de tous les manutentionnaires affectés au contrat conclu avec FedEx Freight Canada Corp.

[15] L'employeur a déposé le 29 avril 2015 une demande de contrôle judiciaire de la décision initiale du Conseil. Le 6 mai de la même année, l'employeur et le syndicat ont chacun formé une demande de réexamen devant le Conseil sous le régime de l'article 18 du Code. Le syndicat a lui-même présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision initiale du Conseil le 22 juin 2015.

#### IV. Décision du Conseil sur le réexamen

[16] Dans un complément à sa demande de réexamen, le syndicat a fait valoir que l'employeur avait fermé le centre de service de Surrey et sous-traité à un tiers le travail des manutentionnaires. Il s'agissait, selon le syndicat, d'un « fait nouveau », postérieur à l'audience et au dépôt de la demande de réexamen, et qui aurait vraisemblablement mené le Conseil à une conclusion différente dans sa décision initiale.

[17] Les parties n'ont pu convaincre la formation du Conseil siégeant en réexamen que l'un quelconque des motifs invoqués par elles justifiait le réexamen de la décision initiale. Le Conseil a conclu que celle-ci n'était entachée d'aucune erreur de droit ou de politique, et que les demandes de réexamen des deux parties visaient en fait à obtenir du Conseil une nouvelle appréciation de la preuve et une conclusion différente. Le Conseil a de plus refusé de s'ingérer dans l'exercice par la formation initiale de son pouvoir discrétionnaire de prendre une mesure de réparation. Il a en outre décidé que la fermeture effective du centre de service de Surrey n'était pas un « fait nouveau » susceptible de motiver le réexamen d'une décision pour la simple raison qu'elle s'était produite après la décision initiale. En effet, le Conseil n'était pas disposé à remettre en cause le refus de la formation initiale de rester saisie de la plainte en vue de se

prononcer sur la fermeture effective du centre de service de Surrey. Il a en conséquence rejeté les demandes de réexamen des deux parties.

[18] Le syndicat et l'employeur ont déposé, respectivement les 19 et 24 mai 2016, des demandes de contrôle judiciaire de la décision du Conseil sur le réexamen.

## V. Questions en litige

[19] Je formulerais ainsi les questions qu'il est demandé à notre Cour de trancher :

1. La décision du Conseil de rejeter les demandes de réexamen de la décision initiale formées par les parties était-elle raisonnable?
2. La décision initiale du Conseil, y compris les mesures de réparation y ordonnées, était-elle raisonnable?

## VI. Analyse

### A. *Décision sur le réexamen*

[20] Il est de droit constant que la norme de contrôle applicable à une décision du Conseil sur le réexamen est celle de la décision raisonnable (*Bradford c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)*, 2015 CAF 84, par. 18; *Remstar Corp. c. Syndicat des employés-es de TQS Inc.*, 2011 CAF 183, par. 3). Le syndicat demande à notre Cour d'examiner suivant la norme de la décision correcte la décision du Conseil de ne pas admettre la nouvelle preuve relative à la fermeture effective, au motif qu'elle soulève une question de justice naturelle.

[21] Conformément à sa jurisprudence, le Conseil a réaffirmé que son pouvoir de réexamen ne doit s'exercer que dans des cas exceptionnels et qu'il n'est pas conçu pour servir de mécanisme d'appel d'une décision initiale (décision sur le réexamen, par. 11). Il a en outre réitéré plusieurs

fois son refus de substituer son appréciation de la preuve à celle de la formation initiale et de remettre en question la manière dont celle-ci avait exercé son pouvoir discrétionnaire (décision sur le réexamen, par. 11, 24, 38, 64, 96 et 101).

[22] Le Conseil me paraît avoir agi raisonnablement en rejetant les demandes de réexamen des parties. Étant donné la portée limitée de la procédure de réexamen, je conclus qu'il n'a pas commis d'erreur ouvrant droit à l'intervention judiciaire en refusant d'examiner la preuve proposée par le syndicat touchant le « fait nouveau » allégué par celui-ci. Le fait de la fermeture n'aurait pas pu être porté devant la formation initiale parce qu'il ne s'était pas encore produit à ce moment. En outre, je pense comme le Conseil que l'appréciation de la nouvelle preuve aurait équivalu à la remise en cause, sans motif valable, de la décision de la formation initiale de ne pas rester saisie de la plainte en vue de se prononcer sur la fermeture effective. Il appert que les deux parties ont mis de l'avant devant la formation de réexamen à peu près les mêmes arguments que devant la formation initiale. À mon sens, elles contestaient les conclusions de la décision initiale dans l'espoir que la formation de réexamen apprécierait à nouveau la preuve et substituerait sa propre opinion sur le fond à celle de la formation initiale. Il était raisonnable de la part de la formation de réexamen de refuser d'agir de la sorte. Cependant, comme les parties ont aussi demandé le contrôle judiciaire de la décision initiale, la Cour est dûment saisie de celle-ci et l'examine dans les paragraphes qui suivent.

#### B. *Décision initiale*

[23] La norme de contrôle applicable à la décision du Conseil sur le fond de la plainte du syndicat et à la mesure de réparation ordonnée est celle du caractère raisonnable (CASAW,

*section locale n° 4 c. Royal Oak Mines Inc.*, [1996] 1 R.C.S. 369, p. 394, 404 et 405, [1996] A.C.S. n° 14 (QL) [*Royal Oak*]; *Nouveau-Brunswick c. Dunsmuir (Conseil de gestion)*, 2008 CSC 9, par. 54 et 55, [2008] 1 R.C.S. 190; et *Listuguj Mi'gmaq First Nation c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2015 CAF 243, par. 3).

1) Alinéa 50a) : absence de mauvaise foi dans les négociations

[24] Le syndicat soutient que le Conseil a commis une erreur en concluant que l'employeur avait négocié de bonne foi conformément à l'alinéa 50a) du Code. Il fait valoir que le Conseil n'a porté attention qu'au déroulement apparent du processus de négociation au lieu d'examiner [TRADUCTION] « la preuve subjective et objective des intentions véritables de l'employeur » (mémoire des faits et du droit de la demanderesse, section locale 31 de la Fraternité internationale des Teamsters, par. 33).

[25] À mon avis, le Conseil a appliqué raisonnablement les exigences de l'alinéa 50a). Je ne puis souscrire à l'argument du syndicat voulant que la négociation de mauvaise foi se déduise nécessairement de la conclusion du Conseil selon laquelle l'employeur a violé l'article 94. Le Conseil a pris acte des deux obligations prescrites par l'alinéa 50a), à savoir celle de négocier de bonne foi et celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective (décision initiale, par. 37). Il a accepté le témoignage du représentant de l'employeur concernant le déroulement des négociations (décision initiale, par. 34). Il a refusé d'admettre que l'absence de progrès ou les retards étaient attribuables à la mauvaise foi de l'employeur, au motif que le syndicat soit était d'accord sur le processus, soit n'avait pas exprimé ses préoccupations à l'employeur (décision initiale, par. 35 et 36). En outre, les témoins du syndicat ont admis que les

négociations avaient progressé dans une certaine mesure, à en juger par la pratique antérieure de celui-ci (décision initiale, par. 36). Il n'appartient pas à notre Cour, siégeant en contrôle judiciaire, d'apprécier à nouveau la preuve produite devant le Conseil, et le syndicat ne m'a pas convaincu du caractère déraisonnable de l'appréciation de cette preuve par ledit Conseil.

2) Alinéa 50b) : absence de violation du gel des conditions d'emploi

[26] Le syndicat soutient que le Conseil a commis une erreur en concluant que l'employeur n'avait pas changé les conditions d'emploi pendant la période où l'alinéa 50b) du Code le lui interdisait. La cessation d'emploi est interdite pendant le gel prévu par le Code, fait valoir le syndicat, et l'employeur est incapable de justifier sa décision parce qu'elle était motivée par un sentiment antisyndical. Le syndicat affirme en outre que la Commission s'est trompée en ne prenant en considération que l'annonce de la fermeture, et non les licenciements et l'impartition qui devaient suivre.

[27] Le syndicat a admis devant la formation initiale que l'employeur n'avait changé ni les salaires ni les autres avantages sociaux des manutentionnaires, mais a ajouté que la fermeture prévue du centre de service de Surrey avait dans les faits transformé leurs emplois permanents en emplois précaires ou de courte durée. La Cour suprême du Canada (la CSC) a confirmé, au paragraphe 43 de l'arrêt *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45, [2014] 2 R.C.S. 323 [*Wal-Mart*], qu'un gel des conditions d'emploi prescrit par une loi s'applique aussi au « maintien de l'emploi ». Cependant, contrairement à l'affaire *Wal-Mart*, l'employeur n'avait pas encore

fermé le centre de service de Surrey ni licencié personne au moment où la formation initiale a instruit la plainte.

[28] À mon avis, il n'était pas déraisonnable de la part du Conseil d'examiner le point de savoir si les conditions d'emploi des manutentionnaires avaient réellement changé à la date de l'audience, c'est-à-dire dans une situation où la fermeture avait été annoncée, mais n'avait pas encore pris effet. La contestation par le syndicat de la décision du Conseil touchant l'alinéa 50*b*) découle en fait de son mécontentement devant le refus de ce dernier de rester saisi de la plainte pour se prononcer sur la fermeture effective. S'il est vrai que le paragraphe 20(1) du Code permet au Conseil de rester saisi d'un différend, le syndicat n'a pas démontré qu'il ait agi déraisonnablement en décidant de ne pas exercer ce pouvoir discrétionnaire.

[29] Quoi qu'il en soit, la condition du maintien du lien d'emploi n'est pas absolue, et la relation d'emploi ne devient pas plus certaine pendant une période de gel qu'elle ne l'était auparavant (*Wal-Mart*, par. 45). Selon la CSC, une disposition prévoyant le gel des conditions d'emploi n'a pas pour effet de paralyser l'entreprise : l'employeur conserve toujours son pouvoir général de gestion (*Wal-Mart*, par. 43 et 47). Pour prouver qu'un changement déterminé des conditions d'emploi tombe sous le coup de l'interdiction, il incombe au syndicat d'établir que ce changement n'est pas conforme aux « pratiques habituelles » de gestion de l'entreprise (*Wal-Mart*, par. 46).

[30] Il est évident que le Conseil a tenu compte de ces principes formulés dans *Wal-Mart*. Il a écrit : « Les mises à pied attribuables à la conjoncture économique sont malheureusement une

réalité dans tout milieu de travail et, dans la plupart des cas, elles peuvent être considérées comme partie intégrante de l'exploitation normale de toute entreprise » (décision initiale, par. 39). En outre, dans l'explication qu'il donne de ses mesures de réparation, le Conseil se déclare « peu enclin à obliger un employeur à continuer d'exploiter une entreprise qui n'est vraiment pas rentable » (décision initiale, par. 55).

[31] Je ne peux suivre le syndicat lorsqu'il soutient que la présence d'un sentiment antisyndical suffit à faire d'un changement opérationnel une violation du gel des conditions d'emploi. Le critère dont l'alinéa 50*b*) prescrit l'application est de nature objective. Selon la CSC, le gel des conditions d'emploi prévu par une disposition législative « ne vise pas directement à punir un comportement antisyndical », et il est applicable sans égard à la question de savoir si la décision de l'employeur est motivée par un sentiment antisyndical (*Wal-Mart*, par. 38). Dans son analyse de la question relative à l'alinéa 50*b*), le Conseil a conclu que l'annonce de la fermeture était un acte de bonne foi et non une tactique de négociation (décision initiale, par. 39). Cette conclusion montre qu'il n'avait pas été porté atteinte à l'un des objectifs de la disposition de gel, qui est de favoriser la négociation de bonne foi (*Wal-Mart*, par. 34).

[32] J'admets que l'existence de motifs illégitimes sous-tendant un changement des conditions d'emploi peut aider à établir si l'employeur s'écarte de ses pratiques de gestion antérieures en violation de l'alinéa 50*b*). J'admets aussi qu'il arrive souvent que l'on conclue à la fois à une violation du gel et à l'existence d'un sentiment antisyndical. Qui plus est, je trouve inhabituel que le Conseil, dans son examen du chef de la plainte relatif au sous-alinéa 94(3)*a*)(ii), ait pris en considération l'argument de l'employeur relatif au « maintien du statu quo » (décision initiale,

par. 50) ainsi que la question de savoir si les renseignements dont l'employeur disposait étaient suffisants pour une « personne d'affaires raisonnable » (décision initiale, par. 47). Je me serais plutôt attendu à voir ces facteurs dans l'analyse du Conseil concernant l'alinéa 50*b*). Cependant, je ne suis pas disposé à conclure qu'il était déraisonnable de la part du Conseil d'examiner la question du sentiment antisyndical de l'employeur sous le régime de l'article 94.

3) Alinéa 94(3)*a*) : distinctions injustes fondées sur l'appartenance à un syndicat

[33] L'employeur soutient que le Conseil a commis une erreur en amalgamant les critères relevant respectivement des alinéas 94(1)*a*) et 94(3)*a*) du Code. Il fait valoir que le sous-alinéa 94(3)*a*)(ii) commande expressément l'examen de la question de savoir si l'appartenance d'un employé à une unité de négociation a influé sur le comportement de l'employeur à son égard. Il n'y a pas eu de distinctions injustes, avance l'employeur, puisqu'il allait fermer intégralement le centre de service de Surrey et licencier tous les employés qui y travaillaient – syndiqués ou non –, pour des raisons économiques étayées par une preuve non contredite.

[34] Le Conseil me paraît avoir agi raisonnablement en concluant que l'employeur avait enfreint le sous-alinéa 94(3)*a*)(ii). Les plaintes fondées sur le paragraphe 94(3) du Code entrent en effet dans le champ d'application du paragraphe 98(4), qui a pour effet d'inverser la charge de la preuve. Ainsi, la plainte elle-même constituait une preuve de violation et l'employeur avait le fardeau de prouver le contraire. Je ne souscris pas à la thèse qu'on ne pouvait pas raisonnablement conclure, simplement en raison du fait que l'employeur avait l'intention de licencier tous les employés du centre de service de Surrey, qu'ils soient ou non syndiqués, que la décision de l'employeur, si elle était entachée d'un sentiment antisyndical, violait le

paragraphe 94(3). Si valables que fussent les raisons économiques de l'employeur pour fermer l'établissement, il n'en avait pas moins la charge d'établir que son action était exempte de sentiment antisyndical. Le Conseil, après examen de la preuve relative à la décision de fermeture, a conclu que le moment et les modalités de cette décision éveillaient des soupçons tels que l'employeur ne pouvait réfuter la présomption de distinctions injustes fondées sur l'appartenance à un syndicat. L'employeur ne m'a pas convaincu que l'appréciation de la preuve par le Conseil était déraisonnable.

- 4) Alinéa 94(1)a) : intervention dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des employés par celui-ci

[35] L'employeur soutient que le Conseil a commis une erreur en concluant qu'il était intervenu dans la formation et l'administration du syndicat ainsi que dans la représentation des manutentionnaires par ce dernier. Il ajoute qu'il avait un intérêt opérationnel légitime à fermer le centre de service de Surrey et que l'expression de sa préférence pour un personnel non syndiqué ne constituait pas un sentiment antisyndical illicite. En outre, l'employeur invoque le fait que le Conseil a conclu à sa bonne foi dans les négociations pour réfuter la conclusion que l'annonce de la fermeture a sérieusement porté atteinte à la capacité du syndicat à protéger les intérêts des manutentionnaires.

[36] Il était selon moi permis au Conseil de conclure qu'un important changement opérationnel tel qu'une fermeture prévue peut avoir un effet sérieux sur les membres d'une unité de négociation et la capacité de leur syndicat à les représenter. Étant donné qu'il avait déjà constaté l'existence d'un sentiment antisyndical, le Conseil n'avait pas besoin de conclure à une violation de l'alinéa 94(1)a), mais il était raisonnable de sa part de juger que, malgré la

justification opérationnelle de la fermeture décidée par l'employeur, celle-ci constituait une intervention interdite.

5) Mesure de réparation

[37] Le syndicat et l'employeur contestent tous deux les mesures de réparation ordonnées par la formation initiale du Conseil. L'employeur soutient que ces mesures sont déraisonnables aux motifs suivants : i) elles tendent à punir plutôt qu'à indemniser; ii) elles portent atteinte aux objectifs du Code; enfin, iii) elles n'ont aucun lien rationnel avec la violation de l'article 94 constatée par le Conseil. Le syndicat affirme quant à lui que ces mesures sont déraisonnables parce qu'elles sont inefficaces et inapplicables.

[38] L'article 99 du Code permet au Conseil d'ordonner certaines mesures de réparation en fonction des dispositions du Code qui ont été enfreintes. Par exemple, s'il conclut à une violation de l'alinéa 94(3)a), le Conseil peut obliger l'employeur à continuer à employer une personne (sous-alinéa 99(1)c)(i) du Code). En outre, le paragraphe 99(2) investit le Conseil d'un pouvoir général de réparation. Rappelons à ce propos les conclusions suivantes formulées par la CSC aux pages 404 et 405 de l'arrêt *Royal Oak* :

[L]a réparation est une question qui relève directement de la compétence spécialisée des conseils des relations du travail. Peut-être plus que toutes les autres fonctions, la recherche de la réparation convenable fait appel aux connaissances spécialisées et à la vaste expérience de ces conseils. Aucun autre organisme n'a les compétences et l'expérience requises en relations du travail pour trouver une solution juste et pratique qui permette aux parties de régler définitivement leur différend. Les ordonnances réparatrices représentent une partie importante des attributions du Conseil. Le paragraphe 99(2) du *Code canadien du travail* reconnaît l'importance de ce rôle et, par conséquent, laisse au Conseil une grande liberté d'action et un large pouvoir discrétionnaire pour concevoir la réparation « juste » qu'il estime la mieux à même de résoudre le problème et de régler le conflit. En édictant que le Conseil peut formuler des

réparations justes, le législateur a indiqué clairement qu'il lui a confié des pouvoirs étendus en matière de réparation.

[39] La formation initiale a dûment rappelé les principes sous-jacents à son pouvoir de prendre une mesure de réparation : l'ordonnance doit avoir un lien rationnel avec la violation du Code et ses conséquences; et le Conseil doit mettre les parties dans la situation où elles auraient été en l'absence de cette violation (voir *Royal Oak*). Le Conseil a agi raisonnablement en formulant des mesures de réparation sur la base du fait que la fermeture n'avait pas encore eu lieu. À mon avis, la mesure de réparation qu'il a ordonnée s'inscrivait dans le juste équilibre entre l'intérêt économique qu'avait l'employeur à fermer le centre de service de Surrey et l'intérêt du syndicat à protéger ses droits et ses adhérents. Le fait de garantir aux employés la possibilité de conserver leurs emplois conformément à tous droits acquis par la négociation collective, et au syndicat la possibilité de les représenter, se rapporte directement à l'effet de l'intervention dans la représentation syndicale et des distinctions injustes fondées sur l'appartenance à un syndicat. En outre, les mesures de réparation ordonnées sont conformes aux objectifs du Code, notamment : celui de favoriser le bien-être de tous; l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives; le règlement positif des différends; la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives comme fondements de relations du travail fructueuses; de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs; enfin, de bonnes relations du travail qui servent l'intérêt du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès (voir le préambule du Code et les pages 411 et 412 de *Royal Oak*).

[40] L'employeur a demandé à notre Cour de déclarer, dans le cas où elle conclurait au caractère raisonnable de la mesure de réparation ordonnée par le Conseil, qu'il avait [TRADUCTION] « rempli de manière intégrale et définitive toutes les obligations » que lui fixait l'ordonnance de la formation initiale (mémoire des faits et du droit de la demanderesse, FedEx Freight Canada, Corp, par. 81 et 83). Je ne vois pas la nécessité d'examiner une telle demande.

### Conclusion

[41] Pour les motifs exposés précédemment, je rejetterais les quatre demandes de contrôle judiciaire. Cependant, étant donné le succès partagé des parties et les circonstances particulières de la présente affaire, je n'adjugerais aucuns dépens.

« David G. Near »

---

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Richard Boivin, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

Donald J. Rennie, j.c.a. »

## ANNEXE

*Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2

**18** Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

**20 (1)** Dans les cas où, pour statuer de façon définitive sur une demande ou une plainte, il est nécessaire de trancher auparavant plusieurs points litigieux, le Conseil peut, s'il est convaincu de pouvoir le faire sans porter atteinte aux droits des parties en cause, rendre une décision ne réglant que l'un ou certains des points litigieux et différer sa décision sur les autres points.

**22 (1)** Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, les ordonnances ou les décisions du Conseil 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.

**50** Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

**a)** sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

**(i)** se rencontrer et entamer des négociations collectives de

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

**18** The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

**20 (1)** Where, in order to dispose finally of an application or complaint, it is necessary for the Board to determine two or more issues arising therefrom, the Board may, if it is satisfied that it can do so without prejudice to the rights of any party to the proceeding, issue a decision resolving only one or some of those issues and reserve its jurisdiction to dispose of the remaining issues.

**22 (1)** Subject to this Part, every order or decision of the Board 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.

**50** Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

**(a)** the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

**(i)** meet and commence, or cause authorized representatives

bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

**(ii)** faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

**(ii)** make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and

**b)** tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

**(b)** the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

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

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

**a)** de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

**(a)** participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or

**b)** de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

**(b)** contribute financial or other support to a trade union.

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

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

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

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

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,

(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,

...

...

**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.

**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.

**99 (1)** S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre :

**99 (1)** Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

(c) dans le cas des alinéas 94(3)a), c) ou f), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur :

(c) in respect of a failure to comply with paragraph 94(3)(a), (c) or (f), by order, require an employer to

(i) d'embaucher, de continuer à employer ou de reprendre à son service l'employé ou toute autre personne, selon le cas, qui a fait

(i) employ, continue to employ or permit to return to the duties of their employment any employee or other person whom

l'objet d'une mesure interdite par ces alinéas,

**(ii)** de payer à toute personne touchée par la violation une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation,

...

the employer or any person acting on behalf of the employer has refused to employ or continue to employ, has suspended, transferred, laid off or otherwise discriminated against, or discharged for a reason that is prohibited by one of those paragraphs,

**(ii)** pay to any employee or other person affected by that failure compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to that employee or other person, and

...

**(2)** Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

**(2)** For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DE LA DÉCISION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES EN DATE DU 30 MARS 2015, DOSSIERS DU CONSEIL N<sup>OS</sup> 30782-C ET 30783-C;**

**DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DE LA DÉCISION SUR LE RÉEXAMEN DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES EN DATE DU 22 AVRIL 2016, DOSSIERS DU CONSEIL N<sup>OS</sup> 31064-C ET 31065-C.**

**DOSSIERS :** A-222-15  
A-161-16

**INTITULÉ :** FEDEX FREIGHT CANADA, CORP. c.  
SECTION LOCALE 31 DE LA FRATERNITÉ  
INTERNATIONALE DES TEAMSTERS

**ET DOSSIERS :** A-294-15  
A-157-16

**INTITULÉ :** SECTION LOCALE 31 DE LA FRATERNITÉ  
INTERNATIONALE DES TEAMSTERS c.  
FEDEX FREIGHT CANADA, CORP.

**LIEU DE L'AUDIENCE :** VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LE JUGE NEAR

**Y ONT SOUSCRIT :** LE JUGE BOIVIN  
LE JUGE RENNIE

**DATE DES MOTIFS :** LE 13 AVRIL 2017

**COMPARUTIONS :**

David Reynolds

POUR LA DEMANDERESSE /  
DÉFENDERESSE SECTION LOCALE 31 DE  
LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES  
TEAMSTERS

Michael Sherrard  
Gerald Griffiths

POUR LA DÉFENDERESSE /  
DEMANDERESSE  
FEDEX FREIGHT CANADA, CORP.

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

David Reynolds pour la section locale 31 de  
la Fraternité internationale des Teamsters,  
Delta (Colombie-Britannique)

POUR LA DEMANDERESSE /  
DÉFENDERESSE SECTION LOCALE 31 DE  
LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES  
TEAMSTERS

Sherrard Kuzz LLP  
Toronto (Ontario)

POUR LA DÉFENDERESSE /  
DEMANDERESSE  
FEDEX FREIGHT CANADA, CORP.