

Date : 20041214

Dossier : A-150-03

Référence : 2004 CAF 429

**CORAM : LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE SEXTON
LA JUGE SHARLOW**

ENTRE :

BELL CANADA

demanderesse

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER**

défendeur

Audience tenue à Toronto (Ontario), le 14 décembre 2004.

Jugement rendu à l'audience à Toronto (Ontario), le 14 décembre 2004.

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR :

LA JUGE SHARLOW

Date : 20041214

Dossier : A-150-03

Référence : 2004 CAF 429

**CORAM : LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE SEXTON
LA JUGE SHARLOW**

ENTRE :

BELL CANADA

demanderesse

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER**

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

(Prononcés à l'audience à Toronto (Ontario), le 14 décembre 2004)

LA JUGE SHARLOW

[1] Bell Canada sollicite le contrôle judiciaire d'une décision du Conseil canadien des relations industrielles datée du 22 janvier 2003, dossier du Conseil : 22017-C. Cette décision faisait droit à une

plainte de pratique déloyale de travail déposée contre Bell Canada par le défendeur, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP). Le SCEP s'était plaint que la mise en place par Bell Canada d'un programme de cessation volontaire d'emploi faisait obstacle au droit du SCEP d'intervenir dans la représentation des employés, d'une manière qui contrevenait à l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2.

[2] La demande de contrôle judiciaire et l'exposé des faits et du droit présentés par Bell Canada renfermaient plusieurs arguments dont Bell Canada s'est depuis désistée. Il n'est pas contesté maintenant que la norme de contrôle à appliquer est celle de la décision manifestement déraisonnable. Bell Canada s'est également désistée de ses arguments se rapportant à de présumés manquements aux principes de justice naturelle.

[3] L'argument principal restant de Bell Canada est que, eu égard aux relations passées entre Bell Canada et le SCEP, il était manifestement déraisonnable pour le Conseil de conclure que le programme projeté de cessation volontaire d'emploi qui est l'objet de la plainte du SCEP entrave les droits de représentation du SCEP. Ce que soutient Bell Canada, c'est que le Conseil a mal à propos confiné son enquête en négligeant de prendre en compte les programmes antérieurs de même nature appliqués par Bell Canada et leur acceptation tacite par le SCEP.

[4] Nous ne pouvons accepter cet argument. Les motifs du Conseil nous convainquent que le Conseil a bien tenu compte de la conduite passée de Bell Canada et du SCEP lors de programmes antérieurs de cessation volontaire d'emploi (voir les paragraphes 123 et 124 des motifs du Conseil).

[5] L'analyse du Conseil prend en compte, d'une manière logique et cohérente, tous les faits pertinents, y compris les négociations collectives de longue date entre Bell Canada et le SCEP, les faits liés aux divers programmes de cessation volontaire appliqués par Bell Canada sur de nombreuses années, la position du SCEP au regard de ces programmes antérieurs, les circonstances dans lesquelles Bell Canada a proposé le programme en cause dans la présente affaire, la position du SCEP au regard de ce programme de cessation volontaire, ainsi que les raisons de sa position, enfin les aspects de la convention collective auxquels le programme proposé portait atteinte ou pouvait porter atteinte. Le Conseil a fait porter son attention en particulier sur l'article 11 de la convention collective, intitulé « Réaménagement des effectifs », qui traite des procédures de licenciement portant sur 50 employés permanents ou plus. Il a été établi que Bell Canada se proposait de réduire à certains endroits son effectif de quelque 100 ou 120 employés. Cette réduction pouvait déclencher l'application de l'article 11, à moins qu'il ne fût contourné par l'application du programme projeté de cessation d'emploi volontaire.

[6] Pour ces motifs, cette demande de contrôle judiciaire sera rejetée, avec dépens.

« Karen R. Sharlow »

Juge

Traduction certifiée conforme

Jacques Deschênes, LL.B.

AVOCATS EN DROIT DU TRAVAIL

Toronto (Ontario)

POUR LE DÉFENDEUR