

Date : 20080123

Dossier : A-250-07

Référence : 2008 CAF 27

Vancouver, le 23 janvier 2008

**CORAM : LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE SEXTON
LE JUGE PELLETIER**

ENTRE :

HARVEY THIEN

demandeur

et

**INTERNATIONAL LONGSHORE AND WAREHOUSE UNION,
SHIP & DOCK FOREMEN LOCAL 514 - et -
WESTERN STEVEDORING LIMITED - et -
WATERFRONT FOREMEN EMPLOYERS' ASSOCIATION**

défendeurs

Audience tenue à Vancouver (Colombie-Britannique), le 21 janvier 2008

Jugement prononcé à l'audience à Vancouver (Colombie-Britannique), le 23 janvier 2008

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE LÉTOURNEAU

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE SEXTON
LE JUGE PELLETIER**

Date : 20080123

Dossier : A-250-07

Référence : 2008 CAF 27

**CORAM : LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE SEXTON
LE JUGE PELLETIER**

ENTRE :

HARVEY THIEN

demandeur

et

**INTERNATIONAL LONGSHORE AND WAREHOUSE UNION,
SHIP & DOCK FOREMEN LOCAL 514 - et -
WESTERN STEVEDORING LIMITED - et -
WATERFRONT FOREMEN EMPLOYERS' ASSOCIATION**

défendeurs

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE LÉTOURNEAU

La question en litige

[1] Le demandeur conteste, au moyen d'une demande de contrôle judiciaire, la décision par laquelle le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) a rejeté sa plainte fondée sur l'article 37 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2 (le Code). Selon le demandeur, son

syndicat n'a pas respecté son obligation de juste représentation en refusant de le représenter dans la procédure de griefs relative à son droit à une allocation de retraite.

[2] La question en l'espèce est de savoir si la décision du Conseil est manifestement déraisonnable en raison d'un double manquement. D'une part, le Conseil a omis de s'occuper de façon satisfaisante de la demande du demandeur visant la tenue d'une audience (voir le mémoire des faits et du droit du demandeur, paragraphe 31).

[3] D'autre part, le Conseil n'a pas considéré si le syndicat a manqué à son obligation de juste représentation en omettant :

- a) de traiter de façon appropriée de la question complexe soulevée par le demandeur (*ibidem*, paragraphe 30);
- b) d'évaluer la complexité additionnelle que représente la structure de l'industrie des débardeurs (*ibidem*, paragraphe 33);
- c) de considérer si la cessation d'emploi d'un employé chez un employeur parmi un groupe d'employeurs annule tous les droits, y compris ceux qui ont trait à l'embauche éventuelle de cet employé par d'autres employeurs et son envoi chez ceux-ci (*ibidem*, paragraphe 34);
- d) d'examiner si le fait que le demandeur ait continué d'être membre du syndicat jusqu'à la retraite avait quelque importance.

[4] Le demandeur a également affirmé que le Conseil a commis une erreur de droit et est parvenu à des conclusions de fait erronées lorsqu'il a conclu que le demandeur cherchait à obtenir une décision sur le bien-fondé de la décision du syndicat (*ibidem*, paragraphe 29).

[5] À l'audience, l'avocat du demandeur a insisté en particulier sur l'article 6.02 de la convention collective, qui porte sur les services validés. Son argument à cet égard était que le syndicat n'avait pas évalué les droits du demandeur au titre de cette disposition, lesquels, à ses dires, ont survécu à sa cessation d'emploi. Cette omission équivalait à un manquement à l'obligation de juste représentation.

[6] Avant d'aborder les moyens invoqués par le demandeur à l'appui de sa demande de contrôle judiciaire, je dois rappeler certains des faits qui ont mené à la présente instance et résumer la décision du Conseil.

Les faits

[7] Le demandeur était un employé du deuxième défendeur dans la présente instance, à savoir Western Stevedoring Limited. Le 21 juillet 1997, il a fait l'objet d'un renvoi motivé pour avoir délibérément induit en erreur son employeur et les fiduciaires du Waterfront Foremen's Welfare Plan (les fiduciaires) concernant son invalidité et son aptitude au travail : voir le dossier du demandeur, volume 1, page 13, où l'on trouve la lettre de renvoi datée du 21 juillet 1997.

[8] Le mois suivant, le syndicat du demandeur a déposé un grief pour contester le licenciement du demandeur. Le syndicat a examiné le grief et l'opinion juridique qu'il avait demandée sur la question. Le 20 novembre 1997, il a informé le demandeur qu'il ne donnerait pas suite au grief.

[9] Le demandeur a alors déposé une plainte devant le Conseil sur le fondement de l'article 37 du Code. La plainte a été rejetée. Il a déposé une autre plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne, qui a également été rejetée.

[10] En mai 2004, le demandeur a présenté une demande d'allocation de retraite en vertu des dispositions de l'accord sur les allocations de retraite (AAR) conclu entre le syndicat et l'association des employeurs. Le 12 août 2004, les fiduciaires ont statué qu'il n'y avait pas droit parce qu'il n'était pas employé au moment où il a pris sa retraite, comme l'exige l'AAR. La disposition en cause est rédigée comme suit :

[TRADUCTION]

ACCORD SUR LES ALLOCATIONS DE RETRAITE

Le présent accord conclu entre les entreprises collectivement connues sous le nom de Waterfront Foremen Employers' Association (WFEA) et International Longshore and Warehouse Union (ILWU), Ship and Dock Foremen (section locale 514) entre en vigueur le 1^{er} janvier 1993.

1. Membres admissibles

Il y a deux catégories de membres admissibles, et, dans les deux cas, les membres doivent être employés aux termes de la convention collective de WPEA/ILWU au moment où ils prennent leur retraite.

[Non souligné dans l'original.]

[11] Par suite du refus des fiduciaires, le demandeur a déposé un grief pour faire valoir son droit à l'allocation. Le syndicat a demandé une opinion juridique sur le bien-fondé du grief du demandeur. Selon cette opinion, le demandeur n'avait aucune possibilité d'obtenir gain de cause parce qu'il avait fait l'objet d'un renvoi motivé six ans plus tôt. Compte tenu de cette information et de son examen des faits relatifs au grief, le syndicat a informé le demandeur qu'il ne le représenterait pas, d'où la plainte de ce dernier devant le Conseil fondée sur l'article 37 du Code.

La décision du Conseil

[12] Le Conseil a rappelé les faits et examiné la jurisprudence en matière de plainte pour manquement d'un syndicat à son obligation de juste représentation. Aux pages 4 et 5 de sa décision, le Conseil a résumé les principes fondamentaux qui s'appliquent à de telles plaintes. Il a ensuite appliqué ces principes aux faits de l'espèce.

[13] Le Conseil a rejeté la plainte du demandeur essentiellement pour le motif que celui-ci n'avait pas présenté suffisamment de faits pour établir qu'il y avait eu manquement à l'obligation de juste représentation. Je reproduis ci-après deux paragraphes, se trouvant à la page 6 de la décision, qui indiquent les motifs de rejet de la plainte :

[TRADUCTION] Compte tenu des critères susmentionnés, le Conseil a analysé les faits présentés et les positions des parties et estime que le plaignant n'a pas fourni suffisamment d'éléments factuels pour établir que le syndicat a manqué à son obligation de juste représentation.

En l'espèce, le syndicat et son avocat étaient bien informés de la situation du plaignant et ils étaient d'avis que celui-ci n'obtiendrait pas gain de cause en déposant un grief compte tenu du texte de la convention collective. Le fait que le plaignant ne soit pas

d'accord avec l'interprétation de la convention collective faite par le syndicat n'est pas suffisant pour que le Conseil conclue que le syndicat a enfreint l'article 37 du Code, particulièrement si le syndicat n'a pas agi de manière discriminatoire ou arbitraire ou de mauvaise foi et même si sa décision pouvait être erronée (voir *Yvonne Mistura*, précité). La plupart des arguments présentés par l'avocat du plaignant dans la présente affaire semblent porter sur le bien-fondé du grief plutôt que sur la façon dont le syndicat a traité le grief. Comme le Conseil l'a déjà dit dans de nombreuses décisions antérieures (voir *Fred Blacklock et al.*, précité, et *Marinus Van Uden*, précité), l'article 37 du Code ne constitue ni une façon d'interjeter appel d'une décision d'un syndicat ni une tribune pour régler une divergence d'opinion entre un plaignant et son syndicat sur l'interprétation d'une disposition d'une convention collective.

Analyse des prétentions du demandeur dans la demande de contrôle judiciaire

Omission du syndicat d'examiner les quatre points mentionnés au paragraphe 3 des présents motifs

[14] Le Conseil a été invité à trancher une question simple relevant de son domaine d'expertise.

En considérant les plaintes du demandeur dans la présente procédure de contrôle judiciaire, je constate que la plupart d'entre elles vont bien au-delà de la question de savoir si le syndicat a manqué à son obligation de juste représentation lorsqu'il a refusé de représenter le demandeur dans son grief concernant son droit à une allocation de retraite. Elles mettent en cause des questions relatives au bien-fondé tant de la décision des fiduciaires de lui refuser l'accès à l'allocation de retraite parce qu'il n'était plus employé, que celle de l'employeur de mettre fin à son emploi.

[15] Nul ne conteste que la décision de l'employeur de renvoyer le demandeur était définitive et exécutoire au moment où ce dernier a demandé son allocation de retraite. Cependant, à mon humble avis, le demandeur cherche à contourner ou à ignorer ces deux décisions lorsqu'il demande à son syndicat d'examiner la question de savoir si son emploi était effectivement terminé compte tenu du fait que l'industrie des débardeurs est constituée d'employeurs multiples et que le demandeur avait

continué à être membre du syndicat. Quoiqu'il en soit, le demandeur n'a pas fourni de preuve attestant qu'il a travaillé pour un autre employeur membre de l'Association après son renvoi.

Omission du syndicat d'examiner la disposition relative aux années de service validées

[16] Cela m'amène à l'argument fondé sur les années de service validées. Je reproduis ci-dessous l'article 6.02 sur lequel s'est appuyé l'avocat du demandeur et j'en souligne les parties pertinentes :

[TRADUCTION]

6.02 Services validés

- a) La période de service validée commence à partir du moment où un employé devient membre et sert au calcul du montant de pension auquel il peut avoir droit.
- b) Un membre a droit à une année de service pour toute année de service après qu'il est devenu membre :
 - (i) s'il a travaillé au moins 800 heures ou a été employé durant une période d'au moins 7 mois, aux termes de la convention collective; ou
 - (ii) s'il a été délégué syndical à plein temps au cours de cette période;
 - (iii) s'il a touché des prestations pour perte de temps au cours de cette période en vertu du Waterfront Foremen's Welfare Plan, auquel cas ce temps sera compté comme durée de service aux fins de l'alinéa (i) ci-dessus;
 - (iv) s'il a, au cours de cette période, été absent et a touché des prestations pour perte de temps en raison d'un accident du travail pendant son absence, auquel cas une durée maximale de 36 mois pourra être comptée comme durée de service aux fins de l'alinéa (i) ci-dessus;
 - (v) s'il a, au cours de cette période, touché des prestations mensuelles d'invalidité du Régime de pensions du Canada durant la majeure partie d'une année civile;
 - (vi) s'il a, au cours de cette période, été absent en raison de sa participation à un programme d'études ou de formation que les fiduciaires, à leur discrétion, ont considéré comme étant profitable pour l'industrie portuaire. La période de service validée à cet égard ne peut en aucun cas dépasser 24 mois.

[Non souligné dans l'original.]

[17] Le demandeur a été jugé invalide aux termes du *Régime de pensions du Canada* et par la Workers' Compensation Board de la Colombie-Britannique après son renvoi. Son droit à des prestations d'invalidité était cependant rétroactif à une date antérieure à ce renvoi.

[18] Le demandeur prétend que les services validés survivent à sa cessation d'emploi et que, par conséquent, il a droit à une allocation de retraite. Son syndicat aurait dû en tenir compte en assumant son obligation de juste représentation. Ne pas le faire équivaut à un manquement à cette obligation.

[19] Je dois dire qu'il n'est pas du tout évident à mes yeux qu'en l'absence de preuve de mauvaise foi ou de conduite fautive, le simple fait de ne pas tenir compte de l'article 6.02 entraîne en soi un manquement à l'obligation de juste représentation.

[20] En outre, la question de savoir si les services validés survivent à la cessation d'emploi du demandeur est une question sujette à débat. Une telle conclusion n'est pas évidente, ni courue d'avance. Elle demande une interprétation de l'AAR et de la convention collective.

[21] Par ailleurs, la lecture de l'article 6.02 révèle que l'objet de la disposition est de veiller à ce qu'un employé ne soit pas pénalisé s'il subit une interruption d'emploi en raison, par exemple, d'une invalidité ou de sa participation à un programme d'études ou de formation. En fait, l'alinéa 6.02k) prévoit que [TRADUCTION] « [n]ul ne peut toucher de prestations dans le cadre du

présent régime ou de celui de Longshore pour une durée plus longue que les années de service validées dans le calcul des prestations pour un membre ayant travaillé sans interruption ».

[22] Enfin, il ressort de l'alinéa a) que l'article 6.02 a trait au calcul des années de service et non au droit à la pension. L'alinéa a) indique clairement que la période de service validée

[TRADUCTION] « sert au calcul du montant de pension auquel le membre peut avoir droit » (non souligné dans l'original). Le droit à la pension est déterminé par l'article 1 de l'AAR reproduit plus haut. Quelle que soit la conclusion à laquelle sont parvenus les décideurs en vertu du *Régime de pensions du Canada* ou la Workers' Compensation Board de la Colombie-Britannique concernant l'invalidité du demandeur, son droit à l'allocation est régi par l'accord négocié entre le syndicat et l'association des employeurs, en l'occurrence l'AAR.

[23] L'avocat du syndicat a concédé qu'il n'y a, dans la lettre, aucun renvoi exprès à l'article 6.02 et aux services validés, mais il estime que la question a été implicitement analysée dans l'opinion juridique concernant le bien-fondé et les chances de succès du grief du demandeur. Il nous a renvoyés aux pages 74 et 75 du dossier du demandeur (volume 1) :

[TRADUCTION] En l'espèce, l'emploi de M. Thien a cessé par suite de la décision de l'employeur. La convention collective reconnaît clairement à l'employeur le droit de renvoyer des employés pour des motifs valables. Nous sommes donc d'avis qu'aucun conseil arbitral n'aurait pu parvenir à la conclusion que l'emploi de M. Thien n'avait pas pris fin.

Nous avons également examiné la question de savoir si le paragraphe 19(3) de la convention collective donnerait lieu à une conclusion différente. Cette disposition a trait au calcul des années de service qui peuvent être validées aux fins de la paye de vacances, et on y rappelle qu'il y a lieu de tenir compte du temps de travail perdu en raison de la maladie, de l'invalidité ou d'autres causes valables.

Nous sommes d'avis que la notion de « service interrompu » ne saurait influencer sur la question de savoir si une personne est employée au moment où elle prend sa retraite. Le service interrompu s'applique normalement aux situations où l'employé est toujours au service de l'employeur, mais ne travaille pas en raison d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un congé.

L'article 19 de la convention collective ne peut donc permettre d'écarter le fait qu'on avait mis fin à l'emploi de M. Thien avant qu'il prenne sa retraite.

[Non souligné dans l'original.]

[24] La conclusion selon laquelle [TRADUCTION] « la notion de service interrompu ne saurait influencer sur la question de savoir si une personne est employée au moment où elle prend sa retraite » est compatible avec l'alinéa 6.02a), qui a trait au montant de la pension « auquel [un membre] peut avoir droit », et avec l'article 1 de l'AAR, qui prévoit que, pour avoir droit à l'allocation, les membres « doivent être employés [...] au moment où ils prennent leur retraite (non souligné dans l'original).

[25] En conclusion, je pense que les allégations du demandeur selon lesquelles le syndicat a omis d'examiner les points a) à d) susmentionnés et la question des années de service validées sont sans fondement. Par conséquent, le Conseil n'a pas omis d'examiner la question de savoir si le syndicat a manqué à son obligation de juste représentation.

La demande du demandeur visant la tenue d'une d'audience

[26] Selon l'article 16.1 du Code, le Conseil n'est pas tenu de tenir une audience. En l'espèce, il a conclu qu'il avait en main une preuve suffisante pour trancher la plainte fondée sur l'article 37. Je ne vois dans la décision du Conseil aucune erreur qui exige ou justifie l'intervention de la Cour.

Le Conseil a-t-il commis une erreur de droit ou de fait en concluant que le demandeur cherchait à obtenir une décision sur le bien-fondé de la décision du syndicat?

[27] Je ne suis pas sûr de saisir l'objet de cette plainte. Le syndicat a décidé de ne pas représenter le demandeur. La conclusion du Conseil portait sur une question différente. Le Conseil était d'avis que la plupart des arguments du demandeur semblaient avoir trait au bien-fondé du grief plutôt qu'à la façon dont celui-ci a été traité par le syndicat (voir page 6 de la décision du Conseil).

[28] Le demandeur n'a pas prouvé que cette conclusion était erronée, en fait ou en droit.

Conclusion

[29] Pour ces motifs, je rejeterais la demande de contrôle judiciaire, avec dépens en faveur de chacun des défendeurs.

« Gilles Létourneau »

j.c.a.

« Je suis d'accord
J. Edgar Sexton, j.c.a. »

« Je suis d'accord
Denis Pelletier, j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE
AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-250-07

INTITULÉ : HARVEY THIEN c. INTERNATIONAL
LONGSHORE AND WAREHOUSE UNION
SHIP & DOCK FOREMEN LOCAL 514 - et -
WESTERN STEVEDORING LIMITED - et -
WATERFRONT FOREMEN EMPLOYERS'
ASSOCIATION

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

DATE DE L'AUDIENCE : LE 21 JANVIER 2008

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE LÉTOURNEAU

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE SEXTON
LE JUGE PELLETIER

DATE DES MOTIFS : LE 23 JANVIER 2008

COMPARUTIONS :

Gregory Bruce	POUR LE DEMANDEUR
Bruce Laughton, c.r.	POUR LE DÉFENDEUR International Longshore and Warehouse Union, Ship & Dock Foremen Local 514
Thomas A. Roper, c.r.	POUR LA DÉFENDERESSE Western Stevedoring Limited and Waterfront Foremen Employers' Ass.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Gregory Bruce
Avocat
Vancouver (C.-B.)

Laughton and Company
Avocats
Vancouver (C.-B.)

Roper Greyell, LLP
Vancouver (C.-B.)

POUR LE DEMANDEUR

POUR LE DÉFENDEUR
International Longshore and
Warehouse Union, Ship & Dock
Foremen Local 514

POUR LA DÉFENDERESSE
Western Stevedoring Limited and
Waterfront Foremen Employers' Ass.