



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Xavier Pallares,

plaignant,

et

Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,

intimée,

et

Air Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : 036855-C

Référence neutre : 2026 CCRI **1224**

Le 22 janvier 2026

Le banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M^e Annie G. Berthiaume, Vice-présidente, ainsi que de M^{es} Thomas Brady et Daniel Thimineur, Membres.

Représentants des parties au dossier

M. Xavier Pallares, en son propre nom;

M^e Sean FitzPatrick, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale;

M^e Alexandra Meunier, pour Air Canada.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Annie G. Berthiaume, Vice-présidente.

[1] L'article 16.1 du *Code canadien du travail* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience, et ce, même si l'une des parties demande qu'une audience soit tenue. La Cour d'appel fédérale a confirmé le pouvoir discrétionnaire du Conseil de décider si une audience est nécessaire dans *Nadeau c. Métallurgistes unis d'Amérique (F.T.Q.)*, 2009 CAF 100, demande d'autorisation d'appel rejetée par la Cour suprême du Canada (CSC) dans *Benoît Nadeau c. Métallurgistes unis d'Amérique (F.T.Q.) et Groupe de sécurité Garda du Canada inc.*, N° 33195, 15 octobre 2009 (J.C.S.C.).

[2] De plus, le Conseil n'est pas tenu d'aviser les parties de son intention de trancher une affaire dont il est saisi sans tenir d'audience (voir *NAV CANADA*, 2000 CCRI 88; *NAV Canada c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, 2001 CAF 30; et *Raymond c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2003 CAF 418).

[3] Ayant examiné les observations des parties et les documents versés au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour rendre la présente décision sans tenir d'audience.

I. Nature de la plainte et aperçu des procédures

[4] Le 2 juillet 2023, M. Xavier Pallares (le plaignant) a déposé une plainte auprès du Conseil en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, dans laquelle il allègue que l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (le syndicat) a manqué au devoir de représentation juste (DRJ) auquel elle est tenue au titre de l'article 37 du *Code*.

[5] Plus précisément, le plaignant, un employé d'Air Canada (l'employeur), affirme que le syndicat a agi de manière arbitraire en omettant de renvoyer à l'arbitrage un grief de principe déposé en 2017 contre la décision d'Air Canada de limiter le nombre de jours consécutifs travaillés sans période de repos par les employés d'un groupe compris dans l'unité de négociation auquel appartient M. Pallares. Dans sa réponse, le syndicat soulève une objection préliminaire, à savoir que la plainte est irrecevable. Il nie également tout manquement à son DRJ.

[6] Après avoir examiné les observations présentées en l'espèce, le Conseil a convoqué une conférence de gestion de l'affaire (CGA) le 15 juin 2024 pour discuter du dossier. Le Conseil a invité le syndicat à lui transmettre des renseignements, en particulier, des précisions sur l'état du

grief de principe qui a donné lieu à la plainte et les communications aux membres qui portaient sur le grief. Compte tenu de certains des renseignements fournis par le syndicat lors de la CGA, le Conseil a demandé à celui-ci de lui présenter des observations écrites et a donné au plaignant la possibilité de les commenter.

[7] Le syndicat et le plaignant ont déposé des observations supplémentaires à la demande du Conseil, que celui-ci a jugées insuffisantes pour trancher la plainte sur la foi du dossier. Le Conseil a donc demandé d'autres éclaircissements, plus précisément au sujet de l'état du grief de principe, ce qui restait imprécis. Par conséquent, le Conseil a convoqué une deuxième CGA le 29 janvier 2025. Le Conseil a également demandé au syndicat de compléter ses observations relativement à certaines allégations, et a reçu les observations pendant la période du 10 au 28 février 2025.

[8] Après avoir examiné la preuve, les observations écrites des parties et les observations présentées lors des CGA, le Conseil rejette l'objection préliminaire du syndicat. En outre, le Conseil accueille la plainte. Voici les motifs du Conseil à l'appui de sa décision.

II. Faits et éléments de preuve présentés au Conseil

[9] Le syndicat est l'agent négociateur exclusif qui représente environ 9 000 travailleurs de l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel (ATESO) chez Air Canada. Il n'est pas contesté qu'environ 2 000 employés qui font partie de cette unité de négociation effectuent des tâches liées à la maintenance des aéronefs d'Air Canada, dont M. Pallares, qui est employé à titre de technicien d'entretien d'aéronefs (TEA) et fait partie du groupe des Services de maintenance d'Air Canada (SMAC). Lors de la CGA du 22 mai 2024, M. Pallares a mentionné qu'il a également été représentant syndical de 2014 à 2024.

[10] En 2017, Air Canada a commencé à appliquer la « règle des six jours » (traduction), qui interdisait à certains employés de l'unité de négociation, dont M. Pallares, de travailler plus de six jours consécutifs. L'entrée en vigueur de la règle découlait de l'interprétation du *Code* par Air Canada et reposait sur des considérations de sécurité. Le 30 juin 2017, le syndicat a déposé un grief de principe contre la règle (le grief contre la règle des six jours ou le grief de principe).

[11] Le 3 juillet 2017, le syndicat a publié dans le bulletin n° 040 un premier message à l'intention de ses membres concernant le grief contre la règle des six jours. Ce bulletin informait les membres de ce qui suit :

Nous avons consulté notre conseiller juridique et, dans l'attente d'un règlement formel, une demande a été faite auprès d'un arbitre pour l'émission d'une ordonnance d'interdiction dans ce dossier.

De plus, le syndicat a l'intention de convoquer une rencontre avec Air Canada à ce sujet. Vous serez informés de tout nouveau développement dans ce dossier.

[12] Le 11 juillet 2017, dans le bulletin n° 043, le syndicat a publié un autre message à l'intention de ses membres, les informant de ce qui suit :

Nos discussions avec notre avocat ont révélé qu'il est peu probable que nous obtenions une ordonnance d'interdiction contre Air Canada sur son interprétation et son application de la « **règle des 6 jours** » en vue d'un redressement intérimaire pour nos membres du groupe de la maintenance d'Air Canada.

Une rencontre est prévue avec l'arbitre le 19 septembre 2017.

[13] Le 13 novembre 2017, le syndicat a donné les nouvelles suivantes à ses membres dans le bulletin n° 067 :

Nous avons assisté à une audience le 11 novembre 2017 avec notre avocat au nom des membres du district 140 qui sont à l'emploi d'Air Canada. Y étaient présents des représentants de la direction des SMAC, du service des relations de travail et du service de santé-sécurité d'Air Canada, l'avocat principal d'Air Canada ainsi que l'arbitre, M. Brian Keller.

Nous avons eu droit à une présentation d'un expert en fatigue sur les facteurs atténuants et aggravants de la fatigue. Les heures et les horaires de travail, les habitudes de sommeil et les éléments de stress environnementaux sont des facteurs clés qui influencent les niveaux de fatigue vécus par l'être humain.

...

Les SMAC tardent toujours à fournir suffisamment de données sur ces questions et nous ne sommes donc pas en mesure d'établir l'ampleur du problème.

La préoccupation exprimée par toutes les parties est qu'il n'est pas possible d'en arriver à des conclusions éclairées et responsables concernant le grief sur la semaine de travail de 6 jours sans que tous les renseignements et détails soient connus. En l'absence des données susmentionnées, l'expert en fatigue d'Air Canada n'a produit aucun rapport concluant pour les SMAC et n'a formulé aucune recommandation. Nous nous attendons à un rapport dans les prochains mois.

Le grief sur la semaine de travail de 6 jours n'est donc pas résolu. Cependant, il est encourageant de constater que la santé et le bien-être de nos membres ainsi que le rôle de la fatigue ont été propulsés à l'avant-scène et que toutes les parties y sont sensibilisées.

...

Nous vous tiendrons informés de l'évolution du dossier.

[14] Les parties s'entendent pour dire que, de 2019 au mois de juin 2023, les membres visés par la règle des six jours n'ont pas communiqué avec le syndicat concernant l'affaire.

[15] Le 19 juin 2023, Air Canada a écrit dans un bulletin interne d'information générale que, pendant la haute saison estivale, elle offrirait la possibilité de faire des heures supplémentaires au taux double à certaines unités de l'entreprise. Il n'est pas non plus contesté que le contenu du bulletin a redirigé l'attention des membres vers la règle des six jours et les a incités à poser des questions sur l'état du grief contre la règle des six jours, car la règle pouvait entraîner des répercussions sur les membres visés qui souhaitaient faire des heures supplémentaires. Compte tenu de la situation et ayant compris que le grief contre la règle des six jours n'avait pas progressé, M. Pallares a déposé la présente plainte le 21 juillet 2023.

[16] Dans sa réponse sur le fond datée du 15 décembre 2023, et comme il est précisé ci-après, le syndicat a nié avoir manqué à son DRJ et a souligné les mesures qu'il avait prises pour faire avancer le grief avant de décider de ne pas aller plus loin dans son traitement.

[17] Cependant, dans sa réplique, M. Pallares a produit un formulaire de grief qui montrait que, le 20 janvier 2021, l'employeur avait informé le syndicat que le grief était « en attente d'être soumis à l'arbitrage en présence des avocats » et que, le 28 janvier 2021, le syndicat a confirmé ce qui suit à l'employeur : « Les services juridiques sont saisis du grief. Le syndicat souhaite encore porter le grief au palier suivant » (traductions). Le plaignant a également présenté un courriel interne du syndicat, daté du 14 août 2023, qui provenait de M. Dave Flowers, président-directeur général du district des transports 140 du syndicat. Dans ce courriel, M. Flowers répondait à M^{me} Chantale Bordeleau, membre élue et négociatrice au sein du comité de négociation 2022 du groupe des Opérations techniques (le comité de négociation) de Montréal (Québec), au sujet de l'état du grief de principe, que les discussions étaient toujours « en cours ». Dans un autre courriel du 15 décembre 2023, M. Flowers a écrit à M^{me} Bordeleau qu'il ne pouvait pas lui donner une

mise à jour sur l'état du grief de principe, car les services juridiques du syndicat « continuaient d'examiner la question de savoir comment procéder » (traduction), ce qui tendait à indiquer que le grief était toujours actif et pouvait encore être instruit en arbitrage.

[18] Compte tenu des renseignements contradictoires concernant le statut du grief de principe, le Conseil a demandé au syndicat de lui fournir des précisions, étant donné les répercussions éventuelles sur l'issue de la plainte. Le Conseil a convoqué les parties à une CGA.

[19] Le syndicat a fourni des précisions concernant ses observations lors de la CGA du 22 mai 2024 et dans les observations écrites présentées par la suite. Il a affirmé qu'il avait, en fait, pris plus d'une décision concernant le renvoi à l'arbitrage du grief contre la règle des six jours, à savoir une en 2019 et une en 2024.

[20] M. Pallares a eu la possibilité de présenter ses observations concernant les précisions fournies par le syndicat. Il a aussi présenté des courriels, dont les dates vont d'octobre 2023 à mai 2024, échangés entre un collègue membre (le membre) et le syndicat, dans lesquels le membre se renseigne sur l'état du grief de principe. Le membre en question s'est d'abord renseigné sur l'état de son propre grief relatif à la règle des six jours et le syndicat lui a répondu que, jusqu'à ce que le grief de principe contre la règle des six jours soit réglé, il ne pouvait pas traiter son grief individuel. Le 30 octobre 2023, un représentant syndical a informé le membre que le grief contre la règle des six jours serait instruit par un arbitre. Plus précisément, un courriel envoyé par le « comité d'atelier de l'AIMTA à l'aéroport de Winnipeg » (traduction) disait ce qui suit :

... Nous nous sommes renseignés et nous avons appris que le grief serait instruit dans le cadre d'une procédure d'arbitrage national. Le syndicat espère qu'il pourra être entendu dans le cadre de la prochaine séance d'arbitrage national. Toutefois, étant donné qu'il a déjà été entendu une première fois devant un arbitre, l'employeur pourrait demander qu'il soit de nouveau soumis au même arbitre. Pour le moment, nous n'avons pas de dates confirmées ni le nom des arbitres. Dès que nous obtiendrons plus de renseignements, nous vous tiendrons au courant.

(traduction)

[21] En janvier 2024, le même membre a demandé au syndicat de lui donner des nouvelles. Cette fois, le président général du district 140 en Alberta et aux T. N.-O. a écrit ce qui suit :

... nous tentons de fixer des dates pour que le dossier avance!

(traduction)

[22] Le 3 avril 2024, le même membre a reçu d'autres nouvelles, cette fois, de la part du président général du district 140 dans la région des Prairies, qui a écrit ce qui suit :

Pour le moment, je n'ai pas de nouvelles de l'affaire. Comme il a été mentionné précédemment, l'arbitre Kelly est saisi du grief et nous n'avons pas de nouvelles concernant une date de rencontre avec lui.

Effectivement l'affaire est en cours depuis longtemps, un peu plus de six ans et neuf mois.

(traduction)

[23] Dans un courriel du 3 mai 2024, le même membre a demandé au syndicat de l'informer de l'avancement du grief contre la règle des six jours, en rappelant que, quand le grief a été déposé, on lui avait assuré qu'il « constituerait une priorité absolue » (traduction). Le président général du district 140 en Alberta et aux T. N.-O. a répondu au membre le jour même, en lui indiquant ce qui suit :

Il n'y a pas vraiment de nouvelles pour le moment. Nous avons rencontré les services juridiques il y a deux semaines concernant le dossier et ils vont communiquer de l'information aux présidents généraux pour examen. Plusieurs parties sont concernées et leurs horaires sont très remplis. Dès que nous disposerons d'une mise à jour complète, nous vous en informerons. (traduction)

[24] M. Pallares a aussi produit une déclaration de témoignage anticipé de la part de M. James Burden, un TEA chez Air Canada et un membre du comité de négociation qui a participé aux rondes de négociations collectives en 2019 et en 2022. M. Burden a aussi été vice-président du district 140. Dans sa déclaration signée le 12 juin 2024, à laquelle étaient jointes ses notes relatives aux négociations, M. Burden a expliqué que, contrairement à ce que le syndicat a écrit sans sa réponse, le président général du syndicat et les six membres des comités d'atelier des aéroports s'opposaient fortement à l'idée de porter la règle des six jours à la table de négociation. Il fait toutefois remarquer que le comité de négociation a profité d'une occasion pour soulever la question de la règle des six jours lors d'une discussion sur une proposition qui concernait le travail sur le terrain et les travaux liés aux mesures d'urgence, dans le cadre desquels les TEA participent à des missions de sauvetage à l'extérieur de la ville afin de recertifier des aéronefs immobilisés, ce qui peut durer plus de six jours. M. Burden explique dans sa déclaration que, le 26 mars 2019, lorsque le syndicat a demandé à l'employeur s'il existait une politique relativement à la règle des

six jours, le représentant des relations du travail de l'employeur a répondu que l'employeur ne pouvait « pas mettre ça par écrit en raison du grief en cours » et que l'affaire reposait « sur le Code » (traductions).

[25] M. Burden ajoute dans sa déclaration que, par la suite, le président-directeur général du district 140, M. Fred Hospes, n'a pas pu donner de renseignements sur le grief de principe quand le comité de négociation lui a posé des questions sur le sujet. Cependant, M. Hospes s'était engagé à organiser une conférence téléphonique entre les membres du comité de négociation et le conseiller juridique du syndicat. Les membres ont reçu comme renseignements que la dernière date à laquelle le grief de principe avait été présenté à un arbitre était le 31 janvier 2019. Lorsqu'un membre a demandé ce que le syndicat devait dire aux TEA qui posaient des questions sur la règle, la recommandation était de dire aux membres qu'elle faisait l'objet d'une « contestation judiciaire » (traduction).

[26] M. Pallares a aussi déposé une déclaration de M^{me} Bordeleau, datée du 5 janvier 2024, dans laquelle elle explique qu'elle a fait partie du comité de négociation qui a participé au cycle de négociations collectives de 2022-2023 et qu'il n'a jamais été demandé à son comité de discuter de la règle des six jours à la table des négociations et dans laquelle elle souligne que cet item ne figurait pas dans la convention collective

[27] Le Conseil a fixé une deuxième CGA le 29 janvier 2025 pour préciser l'état du grief. À la suite de la CGA, le Conseil a invité les parties à compléter leurs observations.

[28] M. Pallares a déposé des observations après la tenue de la deuxième CGA. Il a aussi déposé un bulletin du syndicat daté du 27 mai 2024, qui portait la signature des huit présidents généraux et n'avait pas été fourni au Conseil. Dans le bulletin en question, le syndicat écrit aux membres ce qui suit :

Le Comité des présidents généraux s'est réuni pour discuter des griefs relatifs à la règle des six jours. Nous avons rencontré notre conseiller juridique, qui nous a fourni des renseignements et un contexte fort nécessaires. Compte tenu de l'information fournie, nous avons choisi de suivre la recommandation qui nous a été présentée.

Malheureusement, nous n'irons pas de l'avant pour le moment avec le grief en arbitrage et nous tenterons d'obtenir un règlement par l'entremise du processus de négociation. Les deux parties sont disposées à mettre en place un processus. Si une résolution peut être adoptée avant les négociations, nous en informerons les membres.

Encore une fois, nous comprenons les frustrations liées à cet enjeu et les répercussions sur les membres. Nous vous remercions de votre patience et de votre compréhension et espérons pouvoir trouver des solutions justes et équitables à ce problème.

(traduction)

[29] Le plaignant a aussi produit ce qui semble être un extrait d'un système de gestion des griefs, qui montre que, le 29 janvier 2025, le grief contre la règle des six jours était « prévu pour arbitrage » (traduction). Il a aussi présenté un autre courriel de M^{me} Bordeleau, daté du 19 février 2025, dans lequel elle mentionne qu'elle n'a pas réussi à obtenir des renseignements sur le statut du grief contre la règle des six jours pendant les négociations collectives de 2022 et en 2023. Le syndicat a confirmé, dans ses observations supplémentaires déposées auprès du Conseil le 10 février 2025, que le grief contre la règle des six jours est en suspens, mais qu'il n'a pas été retiré.

III. Position des parties

A. Le plaignant

[30] Le cœur de la plainte de M. Pallares concerne le fait que le syndicat n'ait pas présenté le grief contre la règle des six jours en arbitrage, comme il avait dit à ses membres qu'il le ferait. Le plaignant soutient que le syndicat a agi de manière arbitraire en ne tenant pas compte des répercussions de la règle des six jours sur les membres visés. Plus précisément, il affirme que la règle entraîne des répercussions directes sur la capacité des membres visés à obtenir des heures supplémentaires et soutient qu'elle ne repose sur aucune exigence prévue par le *Code*, aucune politique de l'employeur ni aucune convention collective. Il reconnaît que la règle de l'employeur ne touche qu'une petite partie de l'ensemble de l'unité de négociation, mais soutient que c'est précisément pour cette raison que le syndicat fait preuve d'indifférence à l'égard des intérêts des employés visés.

[31] Le plaignant soutient que le syndicat a délibérément évité d'examiner de manière approfondie la question qui a donné lieu au grief de principe et de résoudre rapidement le problème, car il craignait qu'une décision défavorable ait des répercussions négatives sur les autres groupes de l'unité de négociation qui, au moment du dépôt de la plainte, n'étaient pas visés par la règle de six jours. Pour étayer davantage sa position selon laquelle le syndicat a retardé le traitement de

l'affaire, M. Pallares affirme que le syndicat a renvoyé à l'arbitrage des griefs qui ont été déposés après le grief contre la règle des six jours.

[32] M. Pallares soutient que sa plainte est recevable. Il affirme que la communication de l'employeur datée du 19 juin 2023 a incité les TEA à poser des questions au syndicat concernant l'état d'avancement du grief. Il explique que c'est à ce moment-là qu'il a été constaté que le grief était en suspens. M. Pallares ajoute que les TEA lui ont demandé de les représenter dans l'affaire. Il explique que ses recherches ultérieures sur la question lui ont permis de constater que le dossier n'avait en fait pas progressé depuis plus de six ans.

[33] Parmi les autres mesures de redressement, M. Pallares demande au Conseil d'ordonner que le grief soit immédiatement renvoyé à l'arbitrage. Il demande également au Conseil de tenir une audience pour trancher l'affaire.

B. Le syndicat

[34] Le syndicat soutient d'abord que la plainte a été présentée hors délai et doit être rejetée sur ce fondement. Subsidiairement, le syndicat nie tout manquement à son DRJ.

[35] À l'appui de son objection préliminaire, le syndicat soutient que la plainte aurait dû être déposée dans le délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*. Le syndicat soutient également que l'explication de la raison pour laquelle le plaignant a déposé sa plainte en juin 2023 concernant un grief de 2017 n'est pas un motif pour que le Conseil exerce le pouvoir discrétionnaire à sa disposition au titre de l'alinéa 16(m. 1) du *Code* pour proroger le délai prévu au paragraphe 97(2).

[36] Le syndicat demande au Conseil de rejeter la plainte sur le fond. Le syndicat affirme qu'aucun des faits allégués, même s'ils étaient vrais, ne constituerait une violation de l'article 37 du *Code*.

[37] Il soutient qu'à aucun moment il n'a agi de manière arbitraire dans le traitement de la question soulevée dans le grief contre la règle des six jours ni dans le traitement du grief en tant que tel. Il souligne que le plaignant ne prétend pas que le syndicat n'a pas considéré et apprécié les questions soulevées dans le grief de principe. En fait, selon le syndicat, le plaignant présente des allégations qui montrent le contraire, notamment qu'il a déposé un grief concernant la question

soulevée par les membres, qu'il a examiné les répercussions du grief sur l'ensemble des membres de l'unité de négociation, qu'il a communiqué avec les membres au sujet du grief dans plusieurs bulletins syndicaux et qu'il a ensuite soulevé la question lors de négociations collectives.

[38] Plus précisément, le syndicat soutient qu'il a renvoyé le grief de principe à l'arbitrage, retenu des services juridiques et comparu devant l'arbitre Keller pour une réunion de gestion de l'affaire et deux jours de médiation fixés au 11 novembre 2017 et au 31 janvier 2019. Il a ajouté que, à la suite d'une ordonnance de l'arbitre Keller, et ce, avant la médiation, il a reçu de l'employeur une « liste des plaintes et/ou préoccupations concernant la fatigue abordée » depuis l'automne 2016.

[39] Le syndicat affirme que, lors de la médiation, l'employeur a fait valoir que la raison derrière la règle des six jours partait du principe selon lequel la sécurité de ses employés, de ses clients et du grand public serait compromise si les techniciens spécialisés qui évaluent et réparent ses aéronefs étaient fatigués dans l'exercice de leurs fonctions. Il ajoute qu'une sommité mondiale (ci-après l'expert) sur le sommeil et la fatigue a fait une longue présentation informelle.

[40] Le syndicat affirme ensuite que, entre le premier et le deuxième jour d'arbitrage, l'employeur a fourni au syndicat et à l'arbitre un rapport confidentiel préparé par l'expert sur le sommeil et la fatigue.

[41] Le syndicat affirme que, avant de décider de ne pas donner suite au grief contre la règle des six jours, il a examiné les renseignements fournis par l'employeur, les commentaires de l'arbitre, l'avis du conseiller juridique quant aux chances d'obtenir gain de cause en arbitrage, le petit nombre d'employés visés par la règle des six jours et le nombre d'employés qui pourraient être touchés s'il continuait de faire avancer le grief. Le syndicat soutient qu'il a décidé de ne pas donner suite au grief en arbitrage et a plutôt choisi de laisser le comité de négociation soulever la question lors de négociations collectives, à sa discrétion. Le syndicat affirme que la question a été soulevée lors du cycle de négociations collectives de 2019, mais pas lors du cycle de 2022-2023. La question n'a pas été soulevée parmi les questions à trancher dans le contexte du processus d'arbitrage de différends tenu devant l'arbitre Ready en 2019 ni en 2022-2023.

[42] À la CGA qui a eu lieu le 22 mai 2024, le syndicat a fait valoir que, bien qu'il ait décidé de ne pas donner suite au grief contre la règle des six jours en arbitrage, le grief n'avait pas été retiré,

afin de garder un moyen de pression supplémentaire sur la question dans le cadre des négociations collectives. Selon les précisions supplémentaires fournies par le syndicat à la suite de la première CGA, les formulaires de grief datés de janvier 2021 fournis par M. Pallares montrent que le syndicat, dans sa réponse à l'employeur, indiquait qu'il continuait à examiner la question. Le syndicat a en outre expliqué qu'il était alors en période de négociations collectives avec l'employeur, ce qui, selon lui, était la raison pour laquelle il s'était abstenu de communiquer avec ses membres.

[43] Le syndicat affirme qu'après que les changements apportés à la pratique de l'employeur relative aux horaires en juin aient attiré de nouveau l'attention sur la question, ses représentants et ses dirigeants élus, qui n'étaient pas les mêmes que ceux en poste en 2019, ont décidé fin 2023 et début 2024 de réexaminer la question et d'envisager de réactiver le grief contre la règle des six jours. Il a affirmé que sa démarche avait eu lieu début mai 2024 et qu'après avoir examiné la question, il avait encore une fois décidé de ne pas donner suite au grief en arbitrage.

[44] Lors de la CGA tenue le 29 janvier 2025 et dans ses observations écrites ultérieures, le syndicat a assuré qu'il avait informé ses membres verbalement et par courriel à l'automne 2023 qu'il réexaminait la question de la règle des six jours et envisageait de ramener le grief de principe de 2017 en arbitrage. Il a également affirmé que le grief demeurait en suspens, mais n'avait pas été retiré. Il a aussi confirmé au Conseil que, par l'intermédiaire des observations qu'il a présentées en l'espèce, il avait communiqué à Air Canada qu'il n'aurait pas recours à l'arbitrage.

C. La réplique du plaignant et les observations présentées par celui-ci lors des CGA

[45] M. Pallares n'est pas d'accord pour dire que le grief touche seulement les TEA et affirme plutôt que le grief touche tous les employés des « Opérations techniques ». Il conteste vigoureusement l'affirmation selon laquelle le grief a déjà été « présenté en arbitrage ». Pour étayer sa position, il se fonde sur des formulaires de grief datés de janvier 2021 selon lesquels l'affaire est prévue pour arbitrage et des courriels que se sont écrits M. Flowers et d'autres membres et qui montrent que le grief était toujours actif en décembre 2023.

[46] Le Conseil ne résumera pas les allégations du plaignant relatives au fond du grief, étant donné qu'elles ne sont pas pertinentes à son analyse. Il suffit de mentionner que M. Pallares est

d'avis que l'employeur a commis une erreur dans son interprétation du *Code* lorsqu'il a mis en place la règle des six jours. À ce titre, il soutient que le syndicat a examiné la question de manière arbitraire et superficielle en concentrant son analyse sur les documents présentés par l'employeur concernant les questions de fatigue et en n'évaluant pas correctement les répercussions de la règle sur la rémunération de ses membres.

[47] M. Pallares conteste également l'allégation du syndicat selon laquelle il avait décidé de traiter la question dans le cadre de négociations collectives et renvoie aux déclarations de M. Burden et de M^{me} Bordeleau à l'appui. En outre, M. Pallares souligne qu'en mai 2024, le syndicat continuait à informer ses membres qu'il poursuivait la procédure de règlement des griefs. Il soutient que le grief est toujours en cours et qu'il est toujours prévu pour arbitrage.

IV. Analyse et décision

A. Recevabilité de la plainte

[48] Compte tenu de l'objection préliminaire formulée par le syndicat quant à la recevabilité de la plainte, le Conseil doit d'abord déterminer si le plaignant a déposé sa plainte à l'intérieur du délai prescrit au paragraphe 97(2) du *Code*, qui est ainsi libellé :

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.

[49] L'importance du respect du délai prévu au paragraphe 97(2) du *Code* a été réaffirmée à maintes reprises dans plusieurs décisions du Conseil, dont *McRaeJackson*, 2004 CCRI 290 (au paragraphe 51).

[50] Pour ce faire, le Conseil tient compte de la période qui s'est écoulée depuis que les événements ayant donné lieu à la plainte sont survenus, plus précisément, du temps écoulé depuis la date à laquelle le plaignant a eu – ou aurait dû avoir – connaissance de l'incident ayant donné lieu à la plainte.

[51] Le plaignant affirme que le syndicat, en raison de son inaction à la suite du dépôt du grief contre la règle des six jours en 2017, a manqué à son devoir au titre de l'article 37 du *Code*, plus

précisément, qu'il a omis de renvoyer le grief à l'arbitrage. Le plaignant soutient qu'il a appris que le grief contre la règle des six jours n'avait pas été renvoyé à l'arbitrage seulement en juin 2023, quand il a découvert que le syndicat n'avait pas fait de démarches pour faire avancer cette affaire.

[52] Le Conseil constate que le syndicat n'a pas publié de bulletin ni communiqué de mise à jour à l'intention de ses membres au sujet du grief de la règle de six jours du 13 novembre 2017 jusqu'en juin 2023. Il n'est pas contesté que les modifications apportées par l'employeur à la pratique relative aux horaires le 19 juin 2023 a ramené l'attention sur la règle des six jours, ce qui a fait en sorte que les membres se sont renseignés sur l'affaire et ont demandé l'assistance de M. Pallares, étant donné que quelques membres avaient appris que le grief était en suspens.

[53] Dans les circonstances, le Conseil accepte que M. Pallares a eu connaissance de l'incident qui a donné lieu à la plainte vers le mois de juin 2023, lorsqu'il s'est renseigné sur l'état du grief de la règle des six jours. Selon le Conseil, il était raisonnable que les membres, y compris M. Pallares, présument jusqu'en juin 2023 que l'affaire allait être instruite en arbitrage comme prévu (quoiqu'à un rythme extrêmement lent compte tenu du temps écoulé depuis les premiers bulletins), en particulier étant donné l'absence de communications du syndicat à l'effet contraire. Plus précisément, rien avant juin 2023 ne portait M. Pallares à croire que son syndicat ne s'acquittait pas de ses obligations à titre d'agent négociateur exclusif relativement à l'affaire. Comme sa plainte a été déposée le 2 juillet 2023, le Conseil est d'avis qu'elle est recevable, étant donné son dépôt bien avant la fin du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*.

[54] Par conséquent, le Conseil rejette l'objection préliminaire soulevée par le syndicat et examinera la plainte sur le fond.

B. Le fond de la plainte

[55] Le DRJ du syndicat est défini en ces termes à l'article 37 du *Code* :

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.

[56] Dans *Beaton*, 2017 CCRI 846, le Conseil a expliqué que « [l]a protection accordée au titre de l'article 37 du *Code* est le corollaire des droits de représentation exclusifs conférés au syndicat au

moment de l'accréditation, et elle vise à empêcher le syndicat d'abuser de son pouvoir exclusif de négociation » (paragraphe 51). L'article 37 du *Code* a donc pour objet de garantir que la manière dont un syndicat agit, dans l'exercice de ses fonctions de représentant exclusif des employés de l'unité, satisfait à certaines normes.

[57] Pour ce faire, le Conseil évalue la conduite du syndicat à la lumière des principes établis par la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509 (*Gagnon*). Selon ces principes, la représentation par le syndicat doit être juste, objective, honnête et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence majeure ou grave, et sans hostilité envers les employés.

[58] Cela dit, un syndicat dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable dans l'exercice de ses droits exclusifs de représentation. Le rôle du Conseil est de veiller à ce que les décisions du syndicat ne soient pas prises de manière arbitraire, discriminatoire ou entachée de mauvaise foi.

[59] De plus, à moins qu'il y ait preuve d'une conduite arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, l'article 37 du *Code* ne permet pas au Conseil de se prononcer sur la justesse des conclusions qu'un syndicat a tiré relativement à un grief. Le syndicat est libre de choisir sa stratégie optimale dans chaque circonstance (voir *McRaeJackson*; et *Leduc*, 2010 CCRI 495). Le Conseil examine uniquement le processus suivi par le syndicat pour en arriver à sa décision, et non le bien-fondé de celle-ci.

[60] Ce qui précède signifie également qu'un employé n'a pas un droit absolu à l'arbitrage. Les syndicats disposent d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour choisir la manière dont un grief est traité, y compris en ce qui concerne le recours à l'arbitrage (voir *Gagnon*; et *Blakely*, 2003 CCRI 241).

[61] Lorsque le Conseil examine le processus qu'a suivi un syndicat afin de parvenir à sa décision quant à un grief, le Conseil tient aussi compte des difficultés auxquelles font face les syndicats lorsqu'ils doivent considérer des intérêts divergents. Dans *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, la CSC explique l'obligation du syndicat dans une telle situation :

Les principes formulés dans l'arrêt *Gagnon* prévoient clairement un processus d'équilibration. Comme l'indique la présente situation, un syndicat doit, dans certaines circonstances, faire un choix entre des intérêts opposés pour résoudre un différend. En l'espèce, le choix du syndicat était clair en raison de l'erreur manifeste commise dans le processus de sélection. Le syndicat n'avait d'autre choix que d'adopter la position qui serait conforme à l'interprétation appropriée de la convention collective. **Lorsque les employés ont des intérêts opposés, le syndicat peut choisir de défendre un ensemble d'intérêts au détriment d'un autre pourvu que sa décision ne découle pas des motifs irréguliers décrits précédemment et pourvu qu'il examine tous les facteurs pertinents. Le choix de présenter une demande plutôt qu'une autre ne peut en soi faire l'objet d'une objection. Ce sont plutôt les motifs sous-jacents et la méthode utilisée pour effectuer ce choix qui peuvent faire l'objet d'une objection.**

(pages 1328-1329; c'est nous qui soulignons)

[62] Compte tenu des allégations du plaignant, il est également important d'examiner la façon dont le Conseil a défini la notion de conduite arbitraire dans le contexte d'une plainte de manquement au DRJ. Dans l'affaire *McRaeJackson*, précitée, le Conseil a examiné sa jurisprudence et a défini la conduite arbitraire de la manière suivante :

[30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada c. Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). **On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *Campbell*, [1999] CCRI no 8).**

(c'est nous qui soulignons)

[63] Enfin, dans le cadre d'une plainte de manquement au DRJ, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Ainsi, il incombe au plaignant de produire suffisamment de faits pour démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le syndicat a manqué à ses obligations en vertu de cet article du *Code* (voir *Connolly et autres*, (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)).

[64] M. Pallares soutient que le syndicat a agi de manière arbitraire en omettant de renvoyer le grief contre la règle des six jours à l'arbitrage. Il soutient également que le syndicat n'a pas examiné adéquatement le fond du grief et ses répercussions. Enfin, il affirme que le syndicat a fait

passer les intérêts du reste de l'unité de négociation avant ceux des membres visés par la règle des six jours.

[65] Le Conseil ne peut conclure que le syndicat a effectué une analyse superficielle de l'affaire. Le Conseil fait remarquer qu'il n'est pas contesté que le syndicat s'est penché sur la question soulevée dans la règle des six jours. Le syndicat a retenu des services juridiques et a même envisagé au début de présenter une demande d'ordonnance d'interdiction. Le syndicat s'est aussi entendu avec l'employeur sur le choix d'un arbitre qui a été saisi du grief de principe. Contrairement à l'allégation présentée dans la plainte, le syndicat a renvoyé le grief de principe à l'arbitrage en 2017. Toutefois, à la suite de la médiation et de l'examen de la question au début de l'année 2019, le syndicat avait des réserves quant à ses chances d'obtenir gain de cause en arbitrage.

[66] Le Conseil accepte également qu'à ce moment-là, le syndicat savait qu'il ne tiendrait pas d'audience concernant le grief contre la règle des six jours, étant donné l'absence d'accord entre les parties. Le Conseil note que l'examen de la question par le syndicat comprenait l'analyse des renseignements obtenus dans le cadre de la procédure devant l'arbitre, la prise en compte du petit nombre d'employés visés par la règle et la prise en compte de l'avis de son conseiller juridique selon lequel il était peu probable que le syndicat obtienne gain de cause en arbitrage et qu'une défaite pourrait avoir des répercussions négatives importantes sur l'ensemble de l'unité de négociation. Jusque-là, le Conseil ne peut pas conclure à un manquement au DRJ.

[67] Le plaignant critique l'examen de la question par le syndicat, soutenant qu'il n'aurait pas dû se concentrer sur les répercussions physiques des quarts de travail consécutifs, mais plutôt axer son analyse sur l'absence de toute exigence légale, politique ou contractuelle relative à la règle et évaluer adéquatement son incidence. Bien que M. Pallares soit d'accord pour dire que la règle des six jours vise une petite partie de l'unité, il soutient qu'elle touche tous les employés des Opérations techniques, pas seulement les TEA. Le Conseil conclut que les observations qui précèdent concernent principalement le fond du grief et non le processus suivi par le syndicat.

[68] Comme il a été expliqué précédemment, à moins qu'il y ait preuve d'une conduite arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi du syndicat, il n'appartient pas au Conseil de remettre en question l'examen du grief par le syndicat ou de trancher la question de savoir s'il a évalué

adéquatement les répercussions du grief. Les syndicats peuvent aussi faire des erreurs. Comme le Conseil l'a fait remarquer dans *Adams*, 2000 CCRI 95, « son rôle ne consiste pas à être un tribunal d'appel des décisions prises par les représentants syndicaux, mais plutôt à remédier à l'abus du pouvoir exclusif d'agent négociateur des syndicats » (paragraphe 49). De plus, évaluer si l'examen de l'affaire par le syndicat était adéquat ou s'il avait vu juste relativement aux chances d'obtenir gain de cause en arbitrage reviendrait précisément à examiner le grief sur le fond. Ce n'est pas l'objet d'une plainte fondée sur l'article 37.

[69] En ce qui concerne les répercussions du grief, M. Pallares fait également valoir que le syndicat a favorisé les membres non visés par la règle, lesquels représentent la majorité de l'unité de négociation, au détriment des membres des « Opérations techniques », qui représentent une proportion beaucoup plus petite. Or, ceci ne saurait non plus, en soi, constituer un manquement au DRJ.

[70] De fait, un syndicat peut prendre des décisions qui sont préjudiciables à des groupes d'employés, dans la mesure où il y a absence de motifs illégaux ou de comportements interdits, telle une conduite arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi (voir *Bugay*, aux paragraphes 41 et 43). Le Conseil conclut qu'il n'y a aucun élément de preuve au dossier qui montre que le syndicat a été guidé par de telles considérations illicites.

[71] Bien que le syndicat soit libre de décider de sa stratégie relativement à un grief, il n'est pas clair pour le Conseil que le syndicat ait décidé de soulever la question à la table de négociations collectives, comme il le soutient, après qu'il ait décidé de ne pas donner suite au grief en arbitrage. M. Burden et M^{me} Bordeleau nient tous les deux qu'il ne leur a pas été demandé de soulever la question à la table des négociations. Toutefois, le Conseil constate qu'une discussion a eu lieu en 2019, lorsqu'il a été question des missions de sauvetage. Toutefois, étant donné les éléments de preuve contradictoires, le Conseil n'est pas en mesure de conclure que la question a été soulevée de manière non officielle, à la demande du comité de négociation, comme le soutient M. Burden, ou qu'elle a été soulevée à la suite d'une demande officielle du syndicat de porter la question à table des négociations, comme le prétend le syndicat.

[72] Même si le Conseil est prêt à accepter que le syndicat ait gardé le grief relatif à la règle des six jours actif dans une tentative ultime de régler la question dans le cadre des négociations

collectives de 2019, le syndicat savait certainement à la fin de cette ronde de négociations collectives qu'il ne continuerait pas de traiter le grief en arbitrage. Compte tenu des éléments de preuve documentaire versés au dossier, en particulier des courriels de M^{me} Bordeleau datés du 5 janvier 2024 et du 19 février 2025, ainsi que de la déclaration écrite de M. Burden datée du 12 juin 2024, deux membres qui ont participé au cycle de négociations collectives de 2022, le Conseil accepte également qu'il n'a pas été demandé aux membres du comité de négociation de soulever la question à ce moment. C'est là que, selon le Conseil, le syndicat a manqué à ses obligations.

[73] Pendant l'été et l'automne 2017, le syndicat a pris soin de communiquer avec ses membres et les a tenus informés de l'état du grief. Bien que le Conseil constate que le syndicat, dans son bulletin du 13 novembre 2017, donne à penser qu'il a assisté à l'instruction du grief plutôt que de dire que les parties se sont entendues pour tenter une médiation, le Conseil estime que le syndicat a néanmoins fourni des renseignements suffisants à ses membres sur la question. Ce qui importe, c'est qu'en novembre 2017, les membres savaient que le syndicat donnait suite à l'affaire et qu'elle n'avait pas encore été réglée, par arbitrage ou autrement.

[74] Selon le Conseil, le problème tient au fait que du mois de novembre 2017 au mois de mai 2024, le syndicat a tenu ses membres dans l'ignorance et n'a pas fait preuve de transparence concernant l'affaire, car ce qu'il a communiqué donnait à penser que le grief était toujours actif et que son traitement suivait son cours. Il n'a pas informé ses membres de sa décision de ne pas le présenter en arbitrage, même après le cycle de négociations collectives de 2019 où il aurait pu le faire, en supposant qu'il avait bel et bien demandé au comité de négociation de soulever la question à la table des négociations. En fait, le Conseil trouve remarquable que le syndicat n'ait pas informé ses membres des prétendus efforts qu'il a déployés pour tenter de trouver une solution négociée.

[75] Le syndicat affirme que les nouveaux dirigeants ont décidé de réexaminer la question entre la fin de 2023 et mai 2024, après que les membres ont commencé à poser des questions en juin 2023. Bien que le syndicat soutienne avoir informé ses membres par courrier électronique et verbalement à l'automne 2023 qu'il réexaminait la question, il n'a produit aucun courrier électronique envoyé à ses membres. Le Conseil conclut que, pendant les quatre années qui ont suivi sa décision initiale prise en 2019 de ne pas donner suite au grief, le syndicat a induit ses

membres en erreur en omettant de les informer qu'il ne donnait pas suite au grief en arbitrage ou qu'il ne ferait plus aucune démarche à son égard.

[76] Même si le Conseil devait accepter que les événements de janvier à mai 2024 se soient déroulés comme le présente le syndicat, c'est-à-dire qu'il ait entrepris de réexaminer si le grief devait être renvoyé à l'arbitrage, le syndicat n'a toujours pas fait preuve de transparence envers ses membres et même ses propres représentants, comme le montrent les courriels de M. Pallares qui sont datés d'octobre 2023 à mai 2024. Jusqu'au début du mois de janvier 2024, les membres du comité exécutif du district 140 du syndicat ont communiqué aux membres que le grief continuait d'être prévu pour arbitrage. En outre, le Conseil ne peut s'empêcher de remarquer que le bulletin du 27 mai 2024 publié après la CGA — au cours de laquelle le Conseil a fait remarquer que les membres ne devraient pas avoir à déposer une plainte de manquement au DRJ pour connaître l'état d'avancement d'un grief — mentionne que le syndicat ne donnera pas suite au grief « pour le moment ». Compte tenu des efforts considérables déployés par le syndicat pour convaincre le Conseil qu'une décision claire avait été prise concernant le grief dès 2019 et de nouveau en mai 2024, le Conseil est perplexe quant à la formulation utilisée dans le bulletin, qui donne à penser qu'il pourrait donner suite au grief ultérieurement.

[77] Dans *Adams*, le Conseil résume les circonstances dans lesquelles la piètre qualité des communications entre le syndicat et le plaignant peut mener à un manquement au DRJ auquel le syndicat est tenu :

[53] Dans *Luc Gagnon* (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939), le Conseil a aussi retenu que la piètre qualité des communications entre le syndicat et le plaignant ne constituait pas en soi un manquement au devoir de représentation juste. Ce qui doit être établi, c'est qu'il y a eu négligence grave de la part du syndicat dans son traitement du grief du plaignant. Par contre dans *Jacqueline Brideau* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; et 86 CLLC 16,012 (CCRT n° 550), le Conseil n'a pas définitivement écarté la possibilité qu'un manque de communication ne puisse pas donner lieu à une violation de l'article 37. Ainsi, un échange inadéquat entre le syndicat et le plaignant qui porterait préjudice à la position de ce dernier pourrait donner lieu à un manquement au devoir de représentation. Dans *Ronald Shanks* (1996), 100 di 59 (CCRT n° 1157), le Conseil a statué que la principale lacune reprochée au syndicat ne doit pas être « la médiocrité des communications au sein du syndicat, mais bien la négligence et l'inaction prolongée de la part du syndicat dans l'exercice de son pouvoir exclusif » (page 71). De cette jurisprudence se dégage le principe que, même si un manque de communication ne mène pas inéluctablement à une violation, la conduite du syndicat sur ce point précis doit être évaluée dans chaque cas.

[78] Le Conseil est convaincu que le syndicat n'a pas informé adéquatement ses membres de l'état d'avancement du grief et qu'il les a ainsi induits en erreur. Toutefois, un manque de

communication n'est pas, en soi, un manquement au DRJ, sauf s'il porte préjudice au plaignant, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En effet, même si le plaignant avait reçu des renseignements plus explicites ou exacts que ceux reçus au sujet du grief, la situation aurait été la même, car le syndicat n'a pas manqué à son DRJ lorsqu'il a décidé de ne pas procéder à l'arbitrage (voir *Trudeau*, 2010 CCRI 541, aux paragraphes 48, 51 et 70, dans laquelle le banc de révision a examiné la question en détail). En l'espèce, s'il y existe un préjudice, il réside essentiellement dans la perte de confiance envers le syndicat occasionnée par ses actes.

[79] Le principal problème ici n'est donc pas tant la piètre qualité des communications que l'insouciance et l'inaction prolongée du syndicat dans l'exercice de ses pouvoirs exclusifs. Comme il a été mentionné précédemment, un syndicat dispose d'un pouvoir discrétionnaire important dans son rôle d'agent négociateur exclusif. Toutefois, comme l'a fait remarquer la CSC dans *Gagnon*, ce pouvoir discrétionnaire « doit être exercé de bonne foi, de façon objective et honnête », et la « représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence » (page 527). Le Conseil ne peut pas conclure que, par son long silence et son inaction prolongée concernant le grief contre la règle des six jours après le cycle de négociations collectives de 2019 et ses communications trompeuses jusqu'en 2024, le syndicat a rempli son obligation conformément aux critères énoncés dans *Gagnon*.

[80] Si les syndicats disposent d'une grande latitude dans le traitement des griefs, leur passivité a toutefois des limites. Selon le syndicat, il avait déjà décidé en 2019 de ne pas donner suite au grief concernant la règle des six jours en arbitrage, mais a décidé de ne pas le retirer. Même si le syndicat a choisi de ne pas retirer le grief pour des motifs stratégiques liés aux négociations collectives, comme il l'a allégué dans les observations qu'il a présentées le 3 juin 2024, il n'a fourni aucune explication raisonnable quant à la raison pour laquelle il n'a pas pu fournir ou n'a pas fourni aux membres concernés la moindre information à la suite des négociations en 2019, ou à nouveau en 2022, quand le grief n'avait manifestement pas été examiné lors des négociations collectives, ce qu'il aurait pu faire sans compromettre son objectif. Conclure autrement reviendrait essentiellement à conclure qu'un syndicat peut maintenir ses membres dans l'ignorance totale et s'abstenir de traiter un grief aussi longtemps qu'il le souhaite, s'il a décidé que ce grief pouvait lui servir d'outil de négociation.

[81] En omettant d'informer ses membres avec diligence et honnêteté de l'état d'avancement du grief contre la règle des six jours, et en induisant ceux-ci en erreur quant à sa décision de ne pas donner suite au grief en arbitrage pendant une très longue période, le Conseil conclut que le syndicat a agi de manière arbitraire, car son comportement démontre clairement un manque de considération pour les intérêts des employés comme M. Pallares, en particulier ceux touchés par la règle des six jours. Il s'agit également d'un abus de son pouvoir en tant qu'agent négociateur exclusif. Le Conseil ne peut souscrire à une telle inaction prolongée et à un tel manque d'intégrité. Si le Conseil acceptait la position du syndicat, il dispenserait ainsi le syndicat de ses responsabilités envers ses membres.

[82] Par conséquent, le Conseil est convaincu que M. Pallares s'est acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait et conclut que le syndicat a agi de manière arbitraire et a violé l'article 37 du *Code*. Le Conseil accueille la plainte de M. Pallares.

C. Mesures de redressement

[83] L'alinéa 99(1)b) et le paragraphe 99(2) du *Code* confèrent au Conseil son pouvoir de prendre des mesures de redressement quand un syndicat a manqué au DRJ auquel il est tenu sous le régime du *Code*. L'alinéa 99(1)b) et le paragraphe 99(2) prévoient ce qui suit :

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 :

...

b) dans le cas de l'article 37, enjoindre au syndicat d'exercer, au nom de l'employé, les droits et recours que, selon lui, il aurait dû exercer ou d'aider l'employé à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;

...

(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.

[84] Le principe fondamental veut que tout redressement ait un lien rationnel avec la violation de l'article 37 du *Code*. En outre, dans la mesure du possible, le Conseil « essaie de faire en sorte

que la partie lésée soit remise dans l'état où elle se trouvait avant la violation » (*Pepper*, 2010 CCRI 551, paragraphe 23).

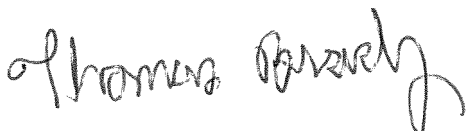
[85] Étant donné la conclusion du Conseil selon laquelle M. Pallares serait dans la même situation, même si le syndicat avait été honnête quant au statut du grief relatif à la règle des six jours et à ses intentions, le Conseil conclut qu'il convient, dans les circonstances, d'ordonner que le syndicat affiche sans délai une copie de la présente décision sur tout site intranet et/ou internet du syndicat, et ce, pendant une période de trois mois.

[86] Le Conseil nomme aussi Patrick Saulnier, Agent des relations industrielles, pour superviser la mise en œuvre de la mesure de redressement. De plus, le Conseil demeure saisi de toute question qui découle de la mise en œuvre de sa décision.

[87] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.



Annie G. Berthiaume
Vice-présidente



Thomas Brady
Membre



Daniel Thimineur
Membre