

**Date:** 20010507

**Dossier:** 161-2-1112

**Référence:** 2001 CRTFP 45



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**DEORAJ TEELUCK**

plaignant

et

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

agent négociateur

**AFFAIRE :** Plainte fondée sur l'article 23 de la Loi sur les  
relations de travail dans la fonction publique

**Devant :** [Anne E. Bertrand, commissaire](#)

**Pour le plaignant :** [Lui-même](#)

**Pour l'agent négociateur :** [Philippe Trottier](#)

---

Affaire entendue à Bathurst (Nouveau-Brunswick),  
les 6 et 7 novembre 2000.

**I – EXCEPTION DÉCLINATOIRE**

**Position de l'agent négociateur sur l'exception déclinatoire**

[1] L'agent négociateur m'a saisi d'une exception déclinatoire fondée sur le principe de l'inaction entraînant péremption, parce que la plainte a été déposée le 20 octobre 1999, nettement plus d'un an après la décision d'arbitrage sur le licenciement du plaignant. Dans cette affaire, l'audience avait eu lieu à la mi-avril 1998 et la décision de l'arbitre a été rendue le 20 août 1998 (dossier de la Commission 166-2-27956). Quand on lui a communiqué cette décision, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) a obtenu un avis juridique quant à l'opportunité d'un contrôle judiciaire. On l'a avisée qu'une telle demande échouerait en raison des conclusions de faits de l'arbitre. L'Alliance a informé le plaignant qu'elle n'irait pas plus loin et qu'il devrait se charger lui-même de tout autre recours, sans son aide.

[2] Le plaignant a retenu les services d'un avocat et présenté une demande de contrôle judiciaire à la Section de première instance de la Cour fédérale, qui l'a rejetée parce que la décision de l'arbitre n'était pas manifestement déraisonnable, dans *Teeluck c. Canada (Conseil du Trésor)* (1999), 177 F.T.R. 35. Le plaignant s'est alors adressé à la Cour d'appel fédérale, qui a rejeté son appel le 9 mai 2000 ((2000), 262 N.R. 384).

[3] L'Alliance soutient que la doctrine de l'inaction entraînant péremption s'applique à la présente plainte. Selon cette doctrine, une personne raisonnable agissant raisonnablement aurait dû ou devrait savoir qu'une plainte pour manquement au devoir de représentation juste durant la procédure d'arbitrage doit être présentée dans un délai raisonnable suivant la fin de cette procédure. D'après l'Alliance, la plainte n'a été portée qu'après le jugement de la Section de première instance de la Cour fédérale rejetant la demande du plaignant de renverser la décision de l'arbitre, de sorte que le délai raisonnable de présentation d'une telle plainte n'a pas été respecté.

[4] En outre, l'Alliance conteste les motifs de la plainte en disant qu'elle est pour le plaignant un moyen détourné d'obtenir le redressement qu'on lui a refusé dans le contexte du contrôle judiciaire. En d'autres termes, l'Alliance est d'avis que le plaignant veut en fait représenter sa cause devant moi.

[5] À l'appui de ses dires, l'Alliance cite les quatre redressements réclamés par le plaignant. Le premier, c'est que son congédiement soit annulé; le deuxième, qu'on réétudie et réentende l'affaire de son licenciement; le troisième, que toutes les cotisations syndicales qu'il a payées au cours des dix dernières années lui soient remboursées, en raison du prétendu manquement de l'agent négociateur au devoir de représentation juste; enfin, le quatrième consiste à obtenir l'ordonnance que la Commission juge appropriée. L'agent négociateur estime que les trois premiers redressements réclamés ne sont manifestement pas du ressort de la Commission, qui ne peut renverser le congédiement ni réentendre l'affaire, la chose étant jugée, et la Commission ne peut non plus ordonner que les cotisations syndicales payées par le plaignant en dix ans d'adhésion à l'Alliance lui soient remboursées, puisqu'il s'agit là d'une question de régie interne pour l'agent négociateur. Quant à la quatrième réparation réclamée, à savoir que la Commission rende toute ordonnance qu'elle juge appropriée, un redressement aussi vague relève de toute évidence de la compétence de la Commission.

[6] L'Alliance cite la jurisprudence suivante pour étayer sa position : *Robert Jacques c. l'AFPC*, 20 avril 1995 (dossier de la Commission 161-2-731); *Peter Begley c. l'AFPC*, 13 juin 1995 (dossier de la Commission 151-2-759); *Re Hôpital du Sacré Cœur de Montréal and Syndicat des employés de l'Hôpital du Sacré Cœur de Montréal*, (870107) 5 février 1997; et *André Gagnon c. l'AFPC*, 21 juin 1993 (dossier de la Commission 161-2-687).

[7] L'agent négociateur termine en soulignant que le plaignant n'a donné à la Commission aucune explication de la raison pour laquelle il a tant tardé à porter plainte contre son agent négociateur.

### **Position du plaignant sur l'exception déclinatoire**

[8] Le plaignant, M. Teeluck, soutient qu'aucune restriction applicable à l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) ne lui interdit de porter plainte contre son ancien agent négociateur. En outre, il explique la réparation qu'il veut obtenir si je devais conclure que je puis instruire l'affaire en l'espèce et ensuite reconnaître que l'Alliance a manqué à son devoir de représentation juste. Si je concluais en ce sens, j'aurais jugé que l'agent négociateur a manqué à son devoir envers lui. Dans ce scénario, le plaignant veut se faire rembourser les honoraires qu'il a payés dans le contexte du contrôle judiciaire et de l'appel du jugement rendu à cet

égard, avec indemnisation des dommages qu'il a subis par suite du manquement au devoir de représentation juste, à savoir son licenciement, plus le traitement et les avantages qu'il a perdus. Le plaignant explique qu'il ne cherche pas actuellement à être réintégré dans son emploi, mais plutôt à obtenir des millions de dollars de dommages-intérêts.

[9] Le plaignant demande aussi quelle preuve serait admissible à l'audience sur cette affaire, étant donné que l'arbitrage a eu lieu les 15, 16 et 17 avril 1998. Selon lui, je ne devrais tenir compte d'aucun des événements qui ont eu lieu après ces dates, puisqu'ils pourraient refléter les conséquences de la représentation médiocre qu'on lui a fournie en manquant au devoir de représentation juste [puisque'il n'a pas été représenté après l'audience sur son grief].

[10] Quant aux raisons pour lesquelles il a tardé à présenter sa plainte, M. Teeluck explique que c'est parce qu'il a dû consacrer beaucoup de temps à défendre sa cause au cours des deux dernières années. Il avait fait l'objet d'une plainte de harcèlement sexuel; son employeur, son agent négociateur et la police ont fait enquête sur lui en même temps, et il a été suspendu, puis congédié sans avoir la possibilité de réfuter les allégations contre lui. Durant cette période, il a consacré tous ses efforts à préparer une défense pour contester son licenciement et pour se représenter ensuite devant les tribunaux. Il a dit avoir déposé sept ou huit griefs dans ce contexte, en faisant valoir que l'employeur avait pris des mesures pour des raisons raciales et que l'agent négociateur n'avait rien fait.

[11] Le plaignant explique aussi qu'il a été poursuivi au pénal. Le procès a eu lieu en janvier 1998; on en a beaucoup parlé dans les médias. L'arbitrage du grief contestant son congédiement a suivi, en avril 1998; la décision dans cette affaire a été rendue en août 1998, après quoi, en moins de 30 jours, il a dû se préparer au contrôle judiciaire et à l'appel du jugement rendu à ce sujet.

[12] M. Teeluck allègue aussi qu'une des raisons pour lesquelles il lui a fallu longtemps pour porter plainte, c'est qu'il a rédigé une multitude de lettres et pris toutes sortes de procédures durant tout ce processus, par exemple en portant plainte contre le juge de la Section de première instance de la Cour fédérale qui a rejeté sa demande de contrôle judiciaire et en se plaignant au Conseil de la magistrature contre les trois juges de la Cour d'appel fédérale qui ont refusé de casser le jugement rendu en première instance. De plus, il a écrit au Procureur général et au Solliciteur général

du Canada pour faire réentendre sa cause; dans ce contexte, il a aussi écrit au premier ministre du Canada. Il s'est adressé à la Commission de la fonction publique, à la Commission canadienne des droits de la personne et au Commissariat à la protection de la vie privée en se plaignant que ses droits n'avaient pas été respectés au cours de l'enquête sur l'accusation de harcèlement sexuel qu'on avait portée contre lui, puis quand il a été licencié. Il ajoute que, jusqu'à présent, on a rejeté toutes ses démarches pour faire réentendre sa cause. Comme il était extrêmement occupé à préparer son argumentation dans toutes ces procédures, il n'a pas pu se préparer afin de porter plainte contre son ancien agent négociateur.

[13] M. Teeluck précise en outre qu'il a décidé d'attendre que le jugement de la Section de première instance de la Cour fédérale soit rendu avant de présenter une plainte contre son agent négociateur, parce qu'il espérait que la Cour se rendrait compte que les éléments de preuve produits par son employeur avaient été falsifiés et qu'elle ordonnerait que l'affaire soit réentendue.

[14] Compte tenu de ces justifications du temps qu'il lui a fallu pour porter cette plainte contre son agent négociateur, M. Teeluck me demande de rejeter l'exception déclinatoire et d'entendre la plainte au fond, en affirmant que la Commission a le pouvoir de lui accorder tous les redressements qu'elle juge appropriés.

[15] M. Teeluck termine en déclarant que le délai de présentation de la plainte était long, soit, mais pas excessif, et que la Loi ne définit pas ce qu'est un « délai excessif », de sorte qu'il devrait être autorisé à faire entendre sa plainte au fond.

### **Réfutation**

[16] En réplique, l'agent négociateur maintient que le motif de la plainte est contestable, particulièrement si l'on tient compte du moment auquel elle a été portée. Par exemple, le jugement de la Section de première instance de la Cour fédérale a été rendu le 6 octobre 1999, et la plainte a été portée contre l'agent négociateur le 20 du même mois. Ce fait, combiné avec le redressement que le plaignant réclame (se faire rembourser les honoraires qu'il a dû payer pour ses recours devant les tribunaux) laisse entendre que son motif est inacceptable selon la jurisprudence sur cette question. Enfin, l'agent négociateur déclare que le dépôt d'une plainte n'exige guère de préparation : il suffit de remplir une formule, ce qui ne prend pas assez de temps pour justifier un long retard.

[17] J'ai pris en délibéré l'exception déclinatoire et, avec le consentement des deux parties, étant entendu que je rendrais ma décision à une date ultérieure sur l'exception, j'ai décidé d'entendre la plainte au fond.

## **II - LES FAITS SUR LE FOND DE LA PLAINTE**

### **Exposés introductifs**

[18] Le plaignant commence par déclarer que l'Alliance de la Fonction publique du Canada a gravement manqué à son devoir de représentation juste. L'affaire résulte d'une plainte de harcèlement sexuel portée contre lui par une collègue et du fait que son agent négociateur a aidé cette collègue à porter plainte à son endroit. L'Alliance était donc clairement en situation de conflit d'intérêts quand elle l'a représenté et n'a pourtant rien fait pour corriger cette situation.

[19] Le plaignant affirme qu'il peut présenter des preuves pour réfuter tout ce qu'on a invoqué contre lui à l'arbitrage, des preuves dont l'agent négociateur connaissait l'existence, mais qu'il n'a pourtant pas produites. M. Teeluck a été suspendu de son poste sans traitement, et ce sans préavis. L'agent négociateur savait qu'il avait été suspendu, mais il n'est pas intervenu; après cent jours d'enquête, l'employeur a conclu que le plaignant avait harcelé sexuellement une collègue à son lieu de travail, sans que ce soit prouvé, et il l'a licencié immédiatement, après dix ans de service à l'établissement où il travaillait.

[20] Le plaignant veut aussi me soumettre des preuves pour démontrer que les personnes qui ont témoigné pour l'employeur avaient elles-mêmes un comportement abusif au lieu de travail et que son employeur n'a pas respecté sa propre politique interdisant le harcèlement en milieu de travail, en permettant à ces harceleurs de continuer. L'agent négociateur était parfaitement conscient du non-respect par l'employeur de sa politique anti-harcèlement, et pourtant, il n'en a pas parlé à l'arbitrage. Le plaignant demande d'être autorisé à démontrer que la politique de l'employeur ne précisait pas qu'on pouvait être licencié si l'on était jugé coupable de harcèlement sexuel au lieu de travail, et pourtant, l'agent négociateur n'a rien fait à cet égard quand il a été licencié. M. Teeluck ajoute qu'on ne lui a pas donné de chance équitable de répliquer à l'enquête ni à la plainte au sujet du harcèlement sexuel qu'on lui reprochait, et qu'il a été victime de discrimination tant par son employeur que par son agent négociateur.

[21] Philippe Trottier, le représentant de l'Alliance, commence par souligner ce qui devrait être la question fondamentale à trancher en l'espèce, autrement dit si l'agent négociateur a enfreint le paragraphe 10(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* en manquant à son devoir de représentation envers M. Teeluck dans la procédure de règlement du grief contestant son congédiement. Il déclare qu'il va produire des preuves pour démontrer que l'agent négociateur a bel et bien assuré avec compétence la représentation du plaignant à l'audience sur ce grief, en confiant cette tâche à Michael Tynes, un agent de grief chevronné. Il affirme en outre que l'agent négociateur n'a pas agi de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'il a représenté M. Teeluck.

[22] L'agent négociateur affirme que le plaignant doit faire la preuve du manquement, conformément à ce que la Cour suprême du Canada a décidé dans *Gagnon c. La Guilde de la marine marchande du Canada et l'Administration de pilotage des Laurentides*, [1984] 1 R.C.S. 509. Dans cet arrêt, la Cour suprême du Canada a confirmé que c'est toujours au plaignant qu'il revient de convaincre la Commission que, dans sa représentation, le syndicat a agi de mauvaise foi ou de façon discriminatoire ou arbitraire envers lui. À cet égard, l'agent négociateur part du principe que M. Teeluck ne s'acquittera pas du fardeau de cette preuve. Subsidiairement, si la Commission devait conclure qu'il s'en est acquitté, elle ne peut lui accorder que la réparation qui relève de sa compétence, autrement dit ni le remboursement de ses honoraires, ni celui de ses cotisations syndicales.

### **La cause du plaignant**

[23] Une fois que ces exposés introductifs m'ont été présentés, le plaignant m'explique sa cause en déposant divers documents. Chacun de ces documents a été examiné par le représentant de l'agent négociateur, qui a fait plusieurs objections quant à la pertinence de certains d'entre eux pour la plainte que je dois trancher. J'ai donc dû rendre plusieurs décisions sur l'admissibilité des documents que le plaignant voulait déposer en preuve. En toute équité, je dois dire que le plaignant voulait produire plusieurs documents relatifs à l'arbitrage du grief qu'il avait présenté pour contester son licenciement, plutôt que susceptibles de démontrer que l'agent négociateur a manqué à son devoir de représentation juste. Les deux questions sont étroitement liées, mais j'ai décidé de donner aux parties la possibilité d'étudier intégralement tous les documents que le plaignant voulait déposer ainsi que de

contester la pertinence de chacun d'entre eux avant de me prononcer sur leur admissibilité. Une liste des pièces comprenant tous les documents qui ont fini par être déposés en preuve pour cette plainte est versée au dossier. J'ai aussi informé le plaignant que tous les autres documents que je ne pouvais admettre en preuve en raison des règles du oui-dire ou d'allégations contestant leur authenticité pourraient être évoqués dans les témoignages, et il s'est réservé le droit de les présenter ainsi.

[24] En dernière analyse, toutefois, le plaignant est la seule personne qui témoigne dans la représentation de sa plainte. Il témoigne de vive voix sur le traitement que l'agent négociateur lui a réservé à l'audience d'arbitrage. Il décrit avec passion l'enquête qui s'était déroulée à son lieu de travail, l'établissement de l'Atlantique à Renous, un pénitencier où il a travaillé comme agent de correction pendant dix ans. Il a été accusé de harcèlement sexuel par une collègue qui est elle-même agent de correction; après avoir fait enquête et jugé que les allégations de la collègue étaient fondées, l'employeur l'a immédiatement licencié. M. Teeluck a lui-même porté plainte pour harcèlement contre cette collègue, mais l'employeur a jugé sa plainte non fondée.

[25] À l'arbitrage du grief que M. Teeluck a présenté pour contester son licenciement, l'employeur a produit des documents qui, réunis, constituent la pièce C-1 dans la présente affaire. M. Teeluck déclare que tous les documents déposés à l'arbitrage émanaient de l'employeur et que l'agent négociateur n'en a introduit aucun de son côté. En outre, il soutient que les documents soumis à l'arbitre étaient mensongers, incomplets, partiels, discriminatoires et clairement conçus pour s'en prendre à lui personnellement, en vue de lui faire perdre son emploi. Pour bien faire comprendre ce qu'il pense, M. Teeluck se reporte à la formule de renvoi à l'arbitrage datée du 25 juin 1997, qui a été déposée en preuve par l'employeur, ainsi qu'à la lettre de licenciement et à la réponse au dernier palier de la procédure de règlement de son grief, trois documents déposés à l'audience par l'employeur, en ajoutant que l'agent négociateur n'a rien fait pour les contester.

[26] M. Teeluck s'oppose en outre au fait que, dans la lettre datée du 3 mars 1997 où l'employeur lui annonçait son licenciement, il est précisé qu'il était licencié en vertu du paragraphe 11(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, alors qu'il a été embauché en vertu d'une autre loi. Il continue à décrire chacun des autres documents de la pièce C-1 en disant qu'ils sont incomplets et contiennent des inexactitudes et des falsifications. Il soutient que le représentant de l'agent négociateur, Michael Tynes,

n'avait pas contesté ces inexactitudes ni les contradictions que contenaient ces documents, y compris celles qui figurent dans les témoignages sur lesquels l'employeur s'était fondé dans son enquête sur la plainte au sujet du harcèlement sexuel qu'on lui reprochait.

[27] Le plaignant proteste aussi parce qu'on ne l'a ni consulté, ni interrogé avant la fin de l'enquête, alors qu'on aurait dû le faire, conformément à la politique sur le harcèlement en milieu de travail, une politique sur laquelle l'agent négociateur s'est entendu avec l'employeur. Il demande pourquoi l'agent négociateur n'a pas soulevé ce point, pourquoi il n'a pas produit de preuves afin de démontrer que l'employeur avait lui-même agi de façon discriminatoire à son endroit et pourquoi il n'a pas présenté de preuves pour montrer que l'employeur ne respectait pas ses droits, conformément à la politique d'éradication du harcèlement en milieu de travail. Selon lui, l'employeur avait l'obligation d'assurer un milieu de travail sans harcèlement avec une politique de tolérance zéro qui avait été introduite au moment de l'arbitrage de son grief. L'agent négociateur n'a rien fait pour mettre l'employeur au défi de prouver qu'il avait respecté cette politique à l'endroit de M. Teeluck. Le plaignant maintient qu'il a été lésé dans ses droits, qu'on ne l'a pas traité avec justice et que l'agent négociateur n'a rien dit ou produit pour protester contre ces faits.

[28] Le plaignant demande aussi pourquoi l'agent négociateur a déposé une lettre émanant de lui dans laquelle il recommandait que ses cotisations syndicales soient suspendues pendant cinq ans, compte tenu des rapports de l'enquête qui avaient confirmé que la plainte pour harcèlement que sa collègue avait portée contre lui avait été jugée fondée.

[29] Le plaignant analyse la décision de l'arbitre sur le grief qu'il a présenté pour contester son licenciement. Selon lui, tout ce qui a été produit en preuve était à sens unique, et l'agent négociateur n'a rien présenté du tout pour étayer sa position. Il allègue que l'agent négociateur protégeait ses propres intérêts, étant donné que sa collègue était elle aussi membre du syndicat représenté par l'agent négociateur. Il déclare que les preuves présentées à l'audience et acceptées par l'arbitre n'avaient pas été invoquées au cours de l'enquête sur la plainte de harcèlement sexuel. Il fait état du « code d'honneur » en vertu duquel les fonctionnaires se refusent à « dénoncer » leurs collègues lorsque ceux-ci ont un rendement médiocre ou se conduisent mal en milieu de travail. Il fait état aussi de l'offre faite à la prétendue victime et à lui-même de subir

un test de détecteur de mensonges et du fait que le psychologue des détenus de l'établissement a témoigné au nom de l'employeur, à titre d'expert, sur l'état de la prétendue victime après le prétendu harcèlement sexuel. Il se demande pourquoi ce témoignage d'expert n'a pas été contesté par l'agent négociateur, qui aurait pu faire témoigner son propre psychologue à titre d'expert. Il ajoute que l'agent négociateur n'a rien fait pour contester les dires de tous les témoins, par exemple en disant que c'était du oui-dire, peut-être parce qu'il était en situation de conflit d'intérêts.

[30] En contre-interrogatoire, le plaignant admet que l'Alliance l'a fait assister par un de ses représentants dans toute la procédure de règlement du grief contestant son licenciement. En tout, avec l'Alliance, il a présenté huit griefs à la suite de son licenciement, dont celui qui contestait son licenciement et qui a été porté à l'arbitrage. M. Teeluck admet aussi avoir rencontré plus tard un autre représentant de l'Alliance, Michael Tynes, qui avait été chargé de le représenter à l'arbitrage de ce grief, et il se rappelle l'avoir rencontré pour en parler. Il avait envoyé beaucoup de documents à M. Tynes (une liasse de rapports et des enregistrements de l'enquête). À leur rencontre, ils ont discuté des témoins qu'ils pourraient faire comparaître en faveur de M. Teeluck, et ils en ont établi une liste.

[31] À l'audience, neuf personnes ont témoigné pour l'employeur; le plaignant confirme que M. Tynes a contre-interrogé chacune de ces personnes, en ajoutant toutefois qu'il ne leur avait pas posé les « bonnes questions ». Six personnes outre le plaignant ont témoigné en sa faveur, sur les huit de la liste de ses témoins prospectifs. Deux des huit n'ont pas été appelés à témoigner, Delphis Brideau et Michelle Karasak. Le plaignant ne peut pas se rappeler la conversation qu'il a eue avec M. Tynes à ce sujet et ne peut donc pas préciser pourquoi ils ont décidé de ne pas faire témoigner Delphis Brideau. Quant à Michelle Karasak, le plaignant se rappelle qu'elle était sur le point d'accoucher à l'époque de l'arbitrage et qu'il avait été décidé de ne pas la faire comparaître. Il se demande toutefois pourquoi on n'a pas produit d'affidavit de cette témoin, bien qu'il se rende compte que déposer un affidavit à l'audience sans que la signataire ne puisse être contre-interrogée aurait posé un problème, mais il n'était pas sûr de la procédure à respecter.

[32] Le plaignant ne peut pas se rappeler de détails précis du contre-interrogatoire des témoins de l'employeur par M. Tynes; il ne se souvient pas non plus si des questions ont été posées à ces témoins sur le rapport de l'enquête qui avait été déposé

en pièce à l'audience. Il ne se rappelle pas plus d'avoir discuté à un moment quelconque avec M. Tynes d'une proposition de l'employeur en vue d'un règlement du grief. Il admet que M. Tynes est un homme respectable qui agissait à titre de représentant de l'Alliance, mais il conteste la qualité de la représentation qu'on lui a fournie parce que M. Tynes n'a pas poussé l'employeur dans ses derniers retranchements. Il ne conteste pas qu'il a discuté plusieurs fois de son affaire avec M. Tynes, qu'ils se sont parlé plusieurs fois au téléphone et se sont rencontrés deux fois, la première un mois environ l'audience, pour se préparer, et la seconde la veille de l'audience.

[33] À la question de savoir s'il comprend de quel fardeau de la preuve l'employeur devait s'acquitter pour démontrer que sa décision de le licencier était justifiée, le plaignant répond que l'agent négociateur devait prouver que la décision n'était pas justifiée dans son cas.

[34] À la fin de son témoignage, M. Teeluck ne se prévaut pas de son droit de faire comparaître d'autres témoins et termine son intervention.

[35] L'agent négociateur fait comparaître un témoin : Michael Tynes, agent des griefs et d'arbitrage. M. Tynes déclare qu'il travaille pour l'Alliance depuis 25 ans et qu'il a de nombreuses années d'expérience en procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. Il a négocié des conventions collectives et siégé à de nombreux conseils d'arbitrage en tant que représentant syndical. Il traite environ quatre ou cinq dossiers de griefs et d'arbitrage par mois, dont un cas de congédiement, en moyenne. Par conséquent, en un an, il s'occupe probablement de 12 cas de congédiement, et ce depuis les 12 dernières années. En tant qu'agent des griefs et d'arbitrage à l'administration centrale de l'Alliance, il est responsable de toute la région de l'Atlantique.

[36] M. Tynes admet toutefois que le cas de M. Teeluck était le premier où il était appelé à représenter un fonctionnaire congédié par suite d'une plainte de harcèlement sexuel. Il explique que les cas de harcèlement sexuel en milieu de travail sont très rares; il n'en connaît qu'un autre, dans lequel il n'est pas intervenu personnellement, mais où un fonctionnaire avait fait l'objet d'une plainte de harcèlement sexuel portée par une collègue; l'intéressé avait convenu avec son employeur d'admettre son harcèlement sexuel et avait pu garder son emploi à cette condition. C'est le seul autre cas, à la connaissance de M. Tynes, où un fonctionnaire aurait pu perdre son emploi par suite d'une plainte de harcèlement sexuel.

[37] M. Tynes ne connaissait pas personnellement M. Teeluck avant que son superviseur, à Ottawa, ne lui dise qu'il allait recevoir un dossier pour se préparer à représenter M. Teeluck à l'audience sur son congédiement. M. Teeluck appelait souvent — et régulièrement — à l'administration centrale, parce qu'il tenait énormément à se préparer et à se défendre dans cette affaire. Par conséquent, lorsque M. Tynes a reçu la documentation — qu'il qualifie d'abondante —, il a mis ses autres dossiers en veilleuse et s'est empressé de prendre connaissance de tout son contenu. Il est entré en contact avec M. Teeluck à la fin d'octobre 1997, peu après avoir reçu le dossier.

[38] M. Tynes déclare qu'ils se sont souvent téléphoné et qu'ils ont aussi échangé des lettres et des messages par télécopieur. Il y avait beaucoup d'information contextuelle sur les enquêtes menées au lieu de travail, et le syndicat dont M. Teeluck était membre, le Syndicat des employés du Solliciteur général (Syndicat) était intervenu. En fait, le Syndicat s'était chargé du dossier jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, celui du sous-ministre; il n'avait pas réussi à faire renverser la décision de l'employeur de congédier M. Teeluck, de sorte que l'affaire a été renvoyée à l'administration centrale de l'Alliance, à Ottawa. C'est l'Alliance qui a décidé de porter le grief à l'arbitrage.

[39] Quand le dossier a été confié à M. Tynes, il l'a analysé comme il était tenu de le faire, et il a lui aussi décidé que le grief devait être porté à l'arbitrage. Il estimait que le plaignant, M. Teeluck, avait été traité injustement et avait perdu son emploi à cause d'une plainte de harcèlement sexuel qu'il avait toujours niée; il s'était défendu avec passion en affirmant qu'il n'avait jamais harcelé sexuellement la plaignante. À l'époque, M. Teeluck avait été aussi accusé d'agression sexuelle au pénal, et les parties avaient convenu qu'il serait préférable de reporter l'arbitrage jusqu'à ce que le jugement de la Cour sur l'accusation d'agression sexuelle soit rendu. M. Tynes a expliqué au plaignant que, même si la poursuite au pénal et la procédure de règlement des griefs étaient bien distinctes, il serait bon d'attendre que la Cour provinciale se prononce avant d'aller à l'arbitrage. Il lui a aussi dit que, même si la Cour provinciale l'acquittait, il ne s'ensuivait pas nécessairement qu'un arbitre ne pourrait pas maintenir la décision de l'employeur de le congédier, étant donné que la règle de la preuve est plus rigoureuse au pénal (au-delà de tout doute raisonnable) qu'au civil, dans une question d'arbitrage (la prépondérance des probabilités).

[40] D'après M. Tynes, M. Teeluck et lui ont parlé de toutes ces questions et d'autres encore à leur première rencontre, le 17 mars 1998, à Miramichi. Ils ont passé beaucoup de temps ensemble à analyser l'abondante documentation et à établir une stratégie pour la présentation de leurs arguments. M. Tynes a dit à M. Teeluck qu'il n'était pas avocat, mais plutôt un agent de griefs et d'arbitrage ayant de longues années d'expérience. Il l'a assuré que, même s'il ne pouvait pas lui promettre un résultat, il ferait de son mieux pour le représenter à l'audience de son grief.

[41] En outre, compte tenu de son analyse de toute l'information qui lui avait été fournie, M. Tynes a décidé de représenter M. Teeluck en contestant intégralement son licenciement, sans se limiter à exiger les redressements demandés ou à réclamer une réduction de la sanction disciplinaire, le licenciement. Il a demandé à M. Teeluck de lui fournir une liste de personnes susceptibles de témoigner en sa faveur et il a communiqué avec chacune d'entre elles en leur expliquant pourquoi il les appelait, puis en leur demandant si elles avaient quoi que ce soit à dire qui puisse aider M. Teeluck. Sur la foi de cette information, il a fait comparaître chacune des personnes dont le nom figurait sur la liste, pour les faire témoigner en faveur de M. Teeluck. Seulement deux de ces personnes n'ont pas été invitées à témoigner à l'audience. La première, Michelle Karasak, devait le faire, mais n'a pas pu se présenter, puisque le jour où elle devait accoucher coïncidait avec la date de l'audience. M. Tynes a toutefois tenté, si sa mémoire est bonne, de faire admettre sa déclaration en preuve grâce à un autre témoin, son père, Stephen Karasak, qui a aussi témoigné pour M. Teeluck. L'employeur s'est opposé à l'introduction de cette déclaration en preuve, disant que c'était du oui-dire. Il n'aurait pas été possible de présenter un affidavit à ce moment-là parce que M. Tynes ne pouvait pas faire comparaître M<sup>me</sup> Karasak afin qu'elle puisse être contre-interrogée à l'audience sur son affidavit.

[42] L'autre personne qui n'a pas été appelée à témoigner est Delphis Brideau. Quand M. Tynes a parlé de son témoignage avec lui juste avant l'audience, il a été étonné de l'entendre dire des choses différentes de ce qu'il avait déclaré à leur première rencontre, en préparation de l'arbitrage. Il en a fait part à M. Teeluck, en disant qu'il ne serait pas souhaitable de faire témoigner Delphis Brideau puisque celui-ci allait tenir des propos défavorables à sa cause. M. Teeluck et M. Tynes ont donc décidé, à l'audience même, de ne pas faire comparaître ce témoin.

[43] M. Tynes déclare devant moi que la politique sur le harcèlement dont le plaignant a parlé a été publiée par l'Alliance et précise la procédure applicable aux griefs dans le contexte des plaintes de harcèlement. La politique précise aussi que, si l'enquête est menée comme il se doit et aboutit quand même à des sanctions disciplinaires, l'agent négociateur peut ne pas représenter le membre qui fait l'objet de la plainte; toutefois, si l'on juge que l'enquête n'a pas été menée correctement et qu'elle a abouti à des sanctions, il représente l'intéressé. En l'espèce, la section des griefs et d'arbitrage de l'Alliance (à l'administration centrale d'Ottawa) a analysé le dossier et conclu que l'enquête sur le plaignant n'avait pas été menée correctement; c'est pour cette raison qu'elle a recommandé qu'il soit représenté dans la procédure de règlement des griefs. M. Tynes, qui a analysé le dossier lui aussi, était du même avis; en fait, il a décidé non seulement de s'en prendre à la sévérité de la sanction, c'est-à-dire au congédiement, mais aussi de réclamer la réintégration du plaignant. Pour bien faire comprendre l'importance de cette distinction, M. Tynes parle d'une autre affaire, qu'il appelle l'affaire Taylor — sans plus de précisions — dans laquelle l'Alliance avait décidé de représenter le fonctionnaire s'estimant lésé en contestant seulement la sévérité de la sanction, sans réclamer qu'il soit réintégré, en se fondant sur les faits pertinents. M. Tynes soutient donc que M. Teeluck a eu tout l'appui de son agent négociateur et que l'Alliance l'a représenté de son mieux en contestant la sévérité de la sanction disciplinaire et en réclamant sa réintégration. Il souligne toutefois que M. Teeluck avait déclaré que seule sa réintégration dans son ancien poste le satisferait.

[44] M. Tynes et M. Teeluck ont passé quatre jours à l'audience; M. Teeluck était toujours là, assis à côté de M. Tynes, pendant la présentation de la preuve. Dans son témoignage, ce dernier souligne que M. Teeluck avait apporté des boîtes entières de documents à l'audience, au point qu'il a dû le prévenir que c'était dangereux, surtout qu'il allait lui-même devoir témoigner pour contester son licenciement.

[45] À l'audience, l'employeur a tenté de produire le rapport de l'enquêteur. Et M. Teeluck, et M. Tynes étaient d'avis que ce rapport contenait des contradictions et qu'il était fondé sur du oui-dire. M. Tynes s'est opposé à la remise du rapport à l'arbitre, en disant que ce serait injuste pour M. Teeluck qu'un rapport comme celui-là soit déposé sans qu'il ait la possibilité de contre-interroger toutes les personnes qui avaient participé à l'enquête. L'arbitre s'est rangé à cet avis; il a autorisé l'employeur à déposer le rapport de l'enquête à seule fin de prouver qu'il avait effectivement mené une enquête, étant entendu qu'il n'allait pas fonder sa décision sur le rapport. L'arbitre

a ensuite demandé aux deux parties de faire comparaître leurs témoins, en déclarant qu'il baserait sa décision exclusivement sur leurs témoignages. M. Tynes a donc cru qu'il ne serait pas nécessaire d'interroger les témoins sur les propos qu'on leur imputait dans le rapport, puisque l'arbitre n'allait pas fonder sa décision là-dessus de toute façon. En outre, il était interdit à toutes les personnes qui ont témoigné à l'audience d'y assister en présence des autres, pour que leurs témoignages ne soient pas influencés par ceux des autres témoins.

[46] Après que chaque personne comparant pour l'employeur eut témoigné et subi le contre-interrogatoire de M. Tynes, celui-ci a demandé au plaignant s'il devrait poser d'autres questions, comme il a l'habitude de le faire, étant donné que le plaignant avait une connaissance très approfondie de l'affaire. M. Teeluck n'a pas proposé d'autres questions à ces occasions, de sorte que M. Tynes était convaincu que son contre-interrogatoire de chacun des témoins de l'employeur était complet.

[47] Ensuite, les personnes témoignant pour le fonctionnaire s'estimant lésé ont été convoquées; M. Tynes les a interrogées à tour de rôle, et elles ont été contre-interrogées par le représentant de l'employeur. Quand le moment de les réinterroger est venu, M. Tynes a vérifié avec M. Teeluck pour s'assurer de poser les questions voulues afin de soulever tous les autres renseignements nécessaires à ce moment-là.

[48] Quand le moment de témoigner est venu pour M. Teeluck, M. Tynes se rappelle que celui-ci avait vraiment hâte, parce qu'il allait avoir la possibilité d'expliquer ce qui s'était passé, et il ne s'en est pas privé. M. Teeluck a été contre-interrogé par l'avocat de l'employeur; malgré l'avertissement de M. Tynes au sujet des boîtes de documents qu'il avait apportées à l'audience, M. Teeluck a souvent mentionné ces documents dans son témoignage. Il n'est donc pas étonnant que certaines lettres qui n'auraient pas dû être introduites en preuve à l'audience l'aient été, puisqu'il en a parlé en témoignant. M. Tynes estime que cela pourrait expliquer comment une lettre dans laquelle l'agent négociateur recommandait que M. Teeluck soit exclu du syndicat durant cinq ans a été produite en preuve par l'employeur. Il est possible aussi que la prétendue victime de harcèlement sexuel ait obtenu une copie de la lettre de l'agent négociateur et l'ait elle-même introduite pendant son témoignage. Quoi qu'il en soit, le syndicat n'a jamais mis en œuvre la recommandation de suspendre le prélèvement des cotisations de M. Teeluck, et M. Tynes a témoigné devant moi que celui-ci n'a jamais été suspendu par l'agent négociateur.

[49] M. Tynes déclare par ailleurs que l'employeur avait proposé de réintégrer M. Teeluck dans son poste à condition qu'il admette avoir sexuellement harcelé la prétendue victime. M. Teeluck a vigoureusement refusé de le faire, en ne déviant pas de sa position, à savoir qu'il n'avait jamais harcelé cette personne et qu'il ne pourrait donc pas admettre l'avoir fait. M. Teeluck tenait vraiment à être exonéré de toute allégation de harcèlement sexuel; l'audience d'arbitrage devait être pour lui une façon d'arriver à ses fins.

[50] Après l'audience d'arbitrage d'avril 1998, mais avant que l'arbitre ne rende sa décision (en août de la même année), M. Tynes et M. Teeluck ont eu des contacts réguliers, puisque M. Teeluck avait très hâte de recevoir la décision. Ils ont parlé des décisions susceptibles d'être rendues; M. Tynes n'a jamais promis au plaignant que, si la décision ne lui était pas favorable, on réclamerait un contrôle judiciaire. Dans sa décision, l'arbitre a maintenu la décision de l'employeur de licencier M. Teeluck. M. Tynes n'a pas recommandé que le syndicat présente une demande de contrôle judiciaire, étant donné les conclusions de faits de l'arbitre. Selon lui, il s'agissait essentiellement de croire la prétendue victime ou M. Teeluck, et l'arbitre a cru la victime.

[51] Néanmoins, M. Tynes a communiqué avec l'administration centrale de l'Alliance, à Ottawa, pour lui demander d'obtenir un avis juridique sur l'à-propos d'un contrôle judiciaire de l'affaire. Cet avis a été obtenu très rapidement, et l'administration centrale a conclu qu'une demande de contrôle judiciaire ne serait pas justifiée, compte tenu des constatations de l'arbitre (voir la pièce B-2). À l'époque, plusieurs lettres ont été échangées entre M. Tynes, M. Teeluck et l'administration centrale de l'Alliance, pour déterminer s'il fallait demander un contrôle judiciaire ou pas. Quoi qu'il en soit, M. Teeluck a lui-même présenté une demande de contrôle judiciaire; il n'a plus été représenté par l'Alliance à partir de ce moment-là.

[52] M. Tynes affirme qu'il a fait de son mieux pour représenter M. Teeluck et que, même s'il est toujours difficile de défendre un membre accusé de harcèlement quand la prétendue victime est une collègue, il s'est concentré sur M. Teeluck et non sur la victime, pour donner tout son appui au plaignant. Il déclare avoir personnellement travaillé très fort sur cette affaire et avoir toujours répondu rapidement aux questions et aux lettres de M. Teeluck. Malheureusement, l'arbitre ne s'est pas prononcé en faveur du plaignant, mais, comme M. Tynes le souligne, ce n'est pas l'agent négociateur

qui l'a licencié, et ce n'est pas lui non plus qui souhaitait que l'arbitrage soit défavorable à son endroit.

[53] En contre-interrogatoire, M. Tynes admet que c'était la première fois qu'il représentait quelqu'un dans une affaire de harcèlement sexuel, mais il ajoute qu'il a participé comme représentant syndical à des conseils d'arbitrage qui se sont prononcés sur des affaires analogues. Il soutient que l'Alliance n'acceptait pas les conclusions de l'employeur dans cette affaire de harcèlement sexuel; c'est pour cette raison qu'elle avait accepté de représenter M. Teeluck, non seulement en contestant la sévérité de la sanction, mais aussi en insistant pour qu'il soit réintégré.

[54] M. Tynes répète, en contre-interrogatoire, que M. Teeluck avait des idées très arrêtées sur son affaire; il croyait et pensait, tout comme lui, que M. Teeluck n'était pas coupable de harcèlement sexuel, et c'est pourquoi il l'a défendu farouchement. Par ailleurs, en ce qui concerne le rendement professionnel de M. Teeluck, M. Tynes affirme qu'il n'a jamais été contesté. En fait, l'employeur et les personnes qui ont témoigné ont été unanimes à dire que M. Teeluck était un excellent travailleur, un travailleur extrêmement professionnel, et qu'on n'avait jamais douté de la qualité de son rendement. M. Tynes persiste à croire que M. Teeluck a été congédié injustement; il dit qu'il espérait que l'arbitre lui donne gain de cause, mais ce ne fut pas le cas, malheureusement.

[55] M. Tynes affirme qu'il était convaincu qu'une demande de contrôle judiciaire serait vouée à l'échec. Et le fait est que la demande que M. Teeluck a présentée avec l'aide de l'avocat qu'il avait retenu a échoué; l'appel interjeté par la suite a été rejeté, lui aussi.

### **III - POSITION DU PLAIGNANT**

[56] M. Teeluck déclare que, en sa qualité de membre du syndicat, il s'attendait à être traité équitablement, comme n'importe quel autre membre du syndicat représenté par l'agent négociateur, et que celui-ci est censé s'occuper de tous ses membres et faire valoir leurs intérêts sociaux et économiques sans égard à leur sexe ou à leur origine raciale. Il ajoute que toutes les formes d'injustice sociale doivent être éliminées et précise que l'agent négociateur aurait dû veiller à ce qu'on ne tolère pas les injustices en milieu de travail et qu'on défende ceux qui en sont victimes. Il soutient qu'on ne peut pas dire que l'établissement de l'Atlantique à Renous est exempt de harcèlement,

car il y en a beaucoup dans ce milieu de travail empoisonné, en ajoutant que l'employeur tolère ce genre de comportement et ne fait rien pour le changer. Il s'est donc senti pris à partie quand une plainte pour harcèlement sexuel a été portée contre lui. Pourtant, l'agent négociateur, qui a le devoir de le représenter et de le défendre, n'a rien fait pour contrer le traitement injuste que son employeur lui a infligé. Il affirme que le climat de son ancien milieu de travail est toujours empoisonné, et il se demande pourquoi. L'employeur ne l'a pas traité avec justice ni avec équité, et il maintient que l'Alliance n'a rien fait pour le protéger. Il a perdu son emploi.

[57] M. Teeluck répète que l'agent négociateur était manifestement en conflit d'intérêts et qu'il est évident que l'Alliance n'aime pas défendre ses membres accusés de harcèlement sexuel. Il soutient avoir été victime de discrimination de la part de son employeur ainsi que de son agent négociateur.

[58] Le plaignant affirme en outre que l'agent négociateur ne l'a pas représenté équitablement, qu'il n'a pas défendu ses intérêts à l'arbitrage du grief contestant son licenciement et que c'est pour cela qu'il a été congédié injustement. Il s'ensuit que l'agent négociateur a enfreint la Loi.

[59] M. Teeluck ajoute que l'employeur a présenté une preuve à sens unique partielle et contrefaite, et que l'agent négociateur ne s'est pas prévalu des recours judiciaires voulus pour protéger ses droits comme fonctionnaire et comme membre du syndicat.

[60] Le plaignant conclut en demandant à la Commission de rendre l'ordonnance qu'elle juge raisonnable en l'espèce.

#### **IV – POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR**

[61] Pour expliquer le devoir d'un syndicat de représenter ses membres dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, M. Trottier se reporte à l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (paragraphe 9:1300), où ces sommités précisent que le syndicat décide de la façon de gérer cette procédure et qu'il a le pouvoir de décider quel grief porter à l'arbitrage — à moins que la convention collective n'en décide autrement — tant qu'il prend ses décisions en agissant de bonne foi et de façon équitable et non discriminatoire à l'endroit d'un membre quelconque de l'unité de négociation.

[62] M. Trottier affirme que le plaignant ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve qu'il avait de démontrer que l'agent négociateur a manqué à son devoir de représentation juste dans son cas. Une grande partie du mécontentement du plaignant est attribuable au fait que l'employeur a produit à l'arbitrage des documents qui lui appartenaient. M. Trottier lui rappelle que, dans un cas de congédiement, l'employeur doit prouver que sa décision était justifiée et qu'il tente bien entendu de produire des preuves pour étayer sa cause. Dans les affaires de ce genre, le rôle de l'agent négociateur consiste à représenter le fonctionnaire s'estimant lésé; M. Trottier affirme qu'il l'a fait, grâce à la compétence de M. Tynes.

[63] En fait, M. Trottier souligne que M. Tynes est toujours convaincu que M. Teeluck a été injustement traité par son employeur. Il explique en outre que, dans une affaire de harcèlement mettant en cause deux personnes représentées par le même agent négociateur, celui-ci ne représente pas le membre accusé de harcèlement s'il est prouvé que la plainte dont il fait l'objet est valide; autrement dit, si la plainte de harcèlement est fondée, l'agent négociateur ne représente pas « l'agresseur ». En l'espèce, l'agent négociateur a cru M. Teeluck et il a décidé de le représenter et de défendre sa cause devant l'arbitre.

[64] Pour représenter M. Teeluck à l'audience d'arbitrage, l'agent négociateur a fait comparaître plusieurs témoins; il a expliqué pourquoi deux d'entre eux n'ont pas été appelés à témoigner. Le plaignant a témoigné lui-même, et la conclusion de l'arbitrage a été laissée à l'arbitre, comme le veut la règle.

[65] Pour réfuter toute allégation que l'agent négociateur aurait enfreint l'article 23 de la Loi, M. Trottier me rappelle que M. Tynes, après avoir analysé le dossier, a décidé de représenter le plaignant dans tous les aspects de sa cause, en contestant son congédiement et en demandant sa réintégration, plutôt que de se concentrer seulement sur les redressements demandés.

[66] M. Tynes a une longue expérience de l'arbitrage. Dans cette affaire, il a analysé l'abondante documentation; il s'est préparé, a rencontré le plaignant en personne à deux reprises et ils ont fréquemment échangé de la correspondance et se sont parlé au téléphone. M. Tynes a discuté du bien-fondé de sa cause avec M. Teeluck et ils se sont entendus sur une liste de personnes à faire comparaître. M. Tynes a fait objection à plusieurs des documents que l'employeur a voulu déposer en preuve, mais, en définitive, c'est l'arbitre qui a tranché, et de toute façon, il avait déclaré aux parties

qu'il ne fonderait pas sa décision sur ces documents. M. Trottier conclut en disant que M. Tynes a présenté une défense claire et cohérente pour le plaignant et qu'il a réclamé sa réintégration. Il est bien regrettable, a-t-il ajouté, que l'arbitre ait jugé, selon le principe de la prépondérance des probabilités, que le congédiement de M. Teeluck était justifié. Par la suite, M. Tynes a rencontré le plaignant; il a demandé un avis juridique sur l'opportunité d'un contrôle judiciaire, mais le syndicat a refusé de présenter une demande en ce sens.

[67] M. Trottier soutient que l'agent négociateur s'est acquitté du fardeau qu'il avait de prouver qu'il a fait son devoir envers le plaignant, conformément aux critères établis par l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Gagnon c. la Guilde de la marine marchande du Canada et l'Administration de pilotage des Laurentides (supra)*.

[68] L'analyse de la décision de l'arbitre au sujet du grief que le plaignant avait présenté pour contester son licenciement révèle de toute évidence que la représentation de M. Teeluck a été juste et que l'agent négociateur n'avait aucune hostilité à son endroit. C'est le congédiement de M. Teeluck qui était injuste, pas la représentation assurée par l'agent négociateur, selon M. Trottier.

## **V - RÉFUTATION**

[69] M. Teeluck n'a pas présenté de réfutation.

## **VI - QUESTIONS À TRANCHER**

[70] Sur l'exception déclinatoire

Le plaignant a-t-il tardé à présenter sa plainte au point qu'il devrait lui être interdit de procéder contre l'Alliance en l'espèce?

### Sur le fond de la plainte

L'agent négociateur, l'Alliance, a-t-il manqué à son devoir de représentation juste envers le plaignant en l'espèce?

---

## **VII – MOTIFS DE LA DÉCISION**

### **Sur l'exception déclinatoire**

[71] Je connais la loi et la procédure réglementaire applicables aux plaintes pour manquement au devoir de représentation juste, qui peuvent être présentées en vertu de l'article 23 de la Loi et sont régies par les articles 14 à 17 (Partie I) des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)*. Rien dans ces dispositions ne précise qu'une plainte pour manquement au devoir de représentation juste doit être déposée dans un délai particulier. Pour trancher, je dois donc me fonder sur la common law.

[72] L'analyse de la jurisprudence sur les « retards » ou délais révèle souvent des situations où l'on dépose un grief ou renvoie une affaire à l'arbitrage dans les délais prescrits, plutôt que des cas où l'on porte plainte. Néanmoins, comme dans *Re Hôpital du Sacré Cœur de Montréal and Syndicat des employés de l'Hôpital du Sacré Cœur de Montréal* (870107) (1997), 63 L.A.C.(4th) 415, une affaire où l'on avait beaucoup tardé à porter un grief à l'arbitrage, le principe sous-jacent du délai déraisonnable dans un contexte de relations de travail est précisé :

[Traduction]

*Mais, quand un délai si long, de toute évidence déraisonnable et abusif, reste inexpliqué au point où toute décision sur le fond d'un grief serait contestable [...], les arbitres devraient juger qu'ils n'ont pas compétence, à moins qu'ils veuillent encourager ce genre de règlement peu diligent des griefs.*

*(C'est nous qui soulignons, à la page 422.)*

[73] Ce principe du délai déraisonnable se rapproche de la doctrine équitable de l'inaction entraînant péremption et, dans les cas de conflits de travail, les arbitres peuvent refuser de se prononcer, en invoquant un tel retard, après avoir évalué ses conséquences et les explications avancées pour le justifier. Le retard ne suffit pas à empêcher l'arbitrage (ou des procédures ultérieures), puisque le préjudice subi par la partie qui s'y oppose doit être tel que le retard l'empêcherait de faire valoir équitablement ses arguments à l'égard du litige est un facteur critique en l'occurrence (voir *Brown et Beatty*, para. 2:3210, pages 2-107 et 108).

[74] En l'espèce, la plainte a été présentée le 20 octobre 1999, un an après la décision de l'arbitre (rendue le 20 août 1998); le plaignant a expliqué pourquoi il a attendu plus

d'un an avant de porter plainte contre son ancien agent négociateur. Il était partie à plusieurs procédures juridiques et autres toutes liées à son licenciement ainsi qu'aux décisions et aux jugements qui ont suivi à divers paliers, notamment sur sa demande de contrôle judiciaire (ce jugement-là a été rendu le 6 octobre 1999). L'arrêt sur l'appel interjeté de ce jugement a même été rendu bien plus tard, soit le 9 mai 2000. Bien que ces raisons ne justifient pas à elles seules le dépôt d'une plainte importante à une date aussi tardive, je tiens compte du fait que le plaignant n'avait aucun représentant (il n'en a toujours pas, d'ailleurs) quand il a présenté sa plainte, et qu'il demeure largement inconscient des exigences et des ramifications de la législation pertinente. En outre, même si le dépôt de la plainte coïncide effectivement avec le moment auquel M. Teeluck a été informé du jugement défavorable de la Section de première instance de la Cour fédérale, qui a rejeté sa demande de contrôle judiciaire (ce qui tend à confirmer l'allégation de l'agent négociateur que sa plainte est sujette à caution), M. Teeluck n'en démord pas moins de sa position que sa plainte devrait être entendue en raison de la gravité des conséquences, la fin de sa carrière.

[75] Enfin, l'agent négociateur ne m'a pas fait entendre que la présentation de la plainte plus d'un an après la date de la décision d'arbitrage va l'empêcher le moins de présenter une réponse exhaustive à la plainte portée contre lui. Le délai de présentation ne suffit pas à lui seul à empêcher ce recours, à moins que l'agent négociateur ne puisse prouver qu'il lui a été préjudiciable, ce qu'il n'a pas fait.

[76] Par conséquent, je rejette l'exception déclinatoire; la plainte peut donc être entendue au fond.

### **Sur le fond de la plainte**

[77] Une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi a été déposée dans cette affaire d'allégation de manquement au devoir de représentation juste de l'Alliance à l'endroit d'un de ses membres, M. Teeluck. Le paragraphe 10(2) de la Loi est clair :

*10(2) Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.*

[78] En common law, la Cour suprême du Canada a défini les principes généraux applicables au devoir de représentation d'un syndicat envers un employé ayant

présenté un grief, dans *Gagnon c. la Guilde de la marine marchande du Canada et l'Administration de pilotage des Laurentides* (supra) :

[36] Le devoir de représentation trouve sa source dans le pouvoir exclusif qui est reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation.

[37] Dans *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206, le juge Judson, au nom de la majorité de cette Cour, décrit ainsi, à la p. 212, le caractère de représentant exclusif de tous les salariés membres de l'unité d'accréditation conféré au syndicat accrédité :

[TRADUCTION] Étant constitué conformément à la **Loi sur les syndicats professionnels** et accrédité conformément à la **Loi des relations ouvrières**, le syndicat est le représentant de tous les employés de l'unité pour les fins de la négociation de la convention de travail. Les négociations privées entre l'employeur et employé n'ont plus leur place. Il est certain qu'au regard des matières visées par la convention collective, la liberté contractuelle entre maître et employé individuel est supprimée.

[38] De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. *La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.*

[79] Bien que l'affaire *Gagnon* faisait état d'un syndicat qui avait décidé de ne pas porter le grief de l'intéressé à l'arbitrage, les principes énoncés dans l'arrêt de la Cour suprême s'appliquent tout autant à la représentation globale d'un membre par son syndicat.

[80] La déclaration de la Cour que le syndicat doit tenir compte des intérêts de tous ses membres est particulièrement significative, car lorsque ceux de l'intéressé sont incompatibles avec ceux de la collectivité, il doit décider de la représentation à offrir à son membre, même quand ce choix est difficile. Le syndicat peut par conséquent choisir de défendre les intérêts du groupe au détriment de ceux de l'intéressé (ou vice-versa) puisqu'il n'est pas tenu de défendre un membre dans l'absolu et qu'il le fait parfois même si le défendre va à l'encontre des droits de ses autres membres. Le droit du syndicat de faire ce choix est limité, tout comme ses décisions quant à la représentation de ses membres, puisqu'il doit éviter que ses décisions soient arbitraires, capricieuses ou discriminatoires, et les prendre judicieusement, avec intégrité et compétence et en toute justice.

[81] Le droit du syndicat de choisir est défini comme la discrétion syndicale et précisé au paragraphe 10(2) de la Loi. Comme en common law, cette discrétion est aussi limitée par les conditions que le paragraphe 10(2) prévoit, en interdisant à l'organisation syndicale et à ses représentants d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation.

[82] Par conséquent, quand un syndicat décide de représenter un membre, il doit le faire avec intégrité et compétence, en s'assurant d'avoir pris la bonne décision après avoir soigneusement étudié et analysé l'affaire et la jurisprudence pertinente. Son approche doit être juste, dénuée de toute intention ou désir de punir le membre ou de lui nuire; elle ne doit pas non plus être motivée par des facteurs de discrimination comme la race, le sexe, la religion ou d'autres croyances.

[83] Cela dit, comment vais-je définir la conduite de l'Alliance dans sa représentation du plaignant, M. Teeluck, dans une affaire d'allégation de harcèlement sexuel d'une collègue membre du même syndicat que lui? Je dois voir comment l'agent négociateur

a abordé l'affaire et sur quoi il s'est fondé pour décider de représenter son membre, M. Teeluck.

[84] M. Teeluck a été accusé de harcèlement sexuel par une collègue. Il était un employé respecté, avec une bonne réputation et un bon dossier professionnel. Il était membre du même agent négociateur que sa prétendue victime.

[85] L'Alliance a adopté une politique applicable dans les cas de ce genre, la « Déclaration de principes 23A — Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail », qui prévoit ce qui suit :

*L'Alliance de la Fonction publique du Canada croit que chaque personne a le droit à la dignité et au respect tant au sein du syndicat que dans le lieu de travail. La présente politique expose la position de l'Alliance en ce qui a trait à la représentation des membres dans des cas de harcèlement dans le lieu de travail. Elle ne s'applique pas aux situations où des membres exercent leurs droits et leurs fonctions à titre de membres ou de dirigeantes ou dirigeants du syndicat, notamment en ce qui concerne la discipline syndicale ou la politique de l'AFPC sur la ligne de piquetage. La présente politique devrait être lue comme allant de pair avec la « déclaration de principes 23B — Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical », qui aborde le harcèlement dans le contexte syndical.*

*Le harcèlement est une expression de pouvoir et de supériorité perçus de la part de l'auteur-e ou des auteur-e-s de harcèlement sur une autre personne ou un autre groupe, souvent pour des motifs portant sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, un handicap, la situation de famille, la classe sociale ou économique, l'affiliation politique ou religieuse, ou la langue. Le harcèlement peut aussi être à caractère personnel et ne pas être relié aux motifs énumérés ci-dessus. Le harcèlement est importun et non souhaité, il peut s'exprimer verbalement ou physiquement et survenir une seule fois ou de façon répétée. Dans le présent contexte, les termes « importun » et « non souhaité » s'entendent de tout geste ou de toute attitude qui ne sont pas désirés par la personne ou les personnes qui subissent le harcèlement, et que l'auteur-e ou les auteur-e-s du harcèlement savent, ou devraient raisonnablement savoir, qu'ils ne sont pas souhaités par la victime ou les victimes.*

*Le harcèlement dans le lieu de travail désigne tout comportement d'une personne qui visent [sic] une personne dans le but de l'offusquer, ou qui met en danger son poste, mine le rendement de ce poste ou menace l'existence*

économique de cette personne. Le harcèlement comprend, mais non exclusivement :

- les remarques, les farces, les insinuations, les paroles inopportunes, ou autre communication discriminatoire dans n'importe quel média;
- des gestes insultants ou des farces qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- l'affichage d'images offensantes ou pornographiques, de graffiti ou autre matériel;
- imposer des limitations excessives à une personne à cause d'un besoin perçu (p. ex., un handicap, la grossesse, etc.);
- les regards lubriques (un regard sexuellement suggestif);
- la sollicitation de faveurs sexuelles;
- un contact physique inutile, tel que des attouchements, le tapotement ou le pinçage;
- l'agression physique.

Non seulement le harcèlement empoisonne-t-il le lieu de travail pour la ou les personnes victimes de harcèlement, mais aussi pour les personnes qui sont témoins du harcèlement. Il empoisonne notre syndicat, et nous ne le tolérerons pas.

Dans le cadre d'une campagne suivie à l'appui de cette politique, l'Alliance veillera à ce que les cours d'éducation ou les colloques renferment des allusions aux politiques de l'Alliance sur le harcèlement, et à ce que toutes les négociations abordent la question en tentant d'obtenir le libellé le plus énergique possible pour s'assurer que les employeurs assurent leur responsabilité de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement. Un plan d'action qui comprendra l'élaboration de matériel éducatif et de référence sur la question sera mis en œuvre.

Des lignes directrices pour aider les parties concernées à mettre en application la présente politique et à représenter les membres de l'Alliance, dans les cas de harcèlement dans le lieu de travail, seront élaborées et remaniées au besoin. Ces lignes directrices reposeront sur les principes suivants :

1. Toutes les parties dans une plainte de harcèlement ont le droit à une procédure juste et équitable, et à la confidentialité.
2. Lorsque c'est possible et souhaitable, on encouragera les parties à régler la plainte le plus tôt possible, et on les y aidera.
3. À toutes les étapes, le syndicat favorisera un règlement rapide et efficace de la situation.
4. Il incombe à l'employeur de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement. Sachant que le harcèlement est un

*problème grave qui exige l'attention de tous, l'Alliance collaborera avec l'employeur pour empêcher et, en fin de compte, éliminer le harcèlement dans le lieu de travail.*

*5. Lorsqu'il y a eu preuve de harcèlement et que l'Alliance juge qu'une discipline subséquente est juste et appropriée, l'Alliance ne représentera pas l'auteur-e du harcèlement dans un grief subséquent.*

*Tout membre de l'Alliance de la fonction publique du Canada trouvé coupable de harcèlement peut être discipliné conformément aux dispositions du Règlement 19 de l'AFPC et de l'article 25 (Discipline) des Statuts de l'AFPC.*

*(Voir la pièce C-5.)*

[86] Le Syndicat a lui aussi adopté une politique sur le harcèlement prévoyant des procédures de présentation des plaintes et d'aide aux personnes accusées de harcèlement ainsi qu'un service de soutien permanent des éventuelles victimes. Il reconnaît aussi qu'il peut exister des situations dans lesquelles un(e) de ses membres pourrait être « harceleur(e) » et un(e) autre « victime » :

#### ***7.4 Harcèlement d'un membre à l'endroit d'un autre membre au lieu de travail***

*Bien que l'employeur ait la responsabilité légale de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, les lignes directrices ci-annexées fournissent des renseignements sur le rôle que le syndicat assumera lorsqu'il reçoit une plainte ou un grief de harcèlement personnel ou sexuel.*

*(Voir la pièce C-5.)*

[87] Ces lignes directrices sont intitulées « **Lignes directrices relatives à l'enquête des plaintes ou des griefs d'un membre à l'endroit d'un autre membre dans le milieu de travail** » et se lisent comme suit :

*Tel que mentionné auparavant dans la présente politique, l'employeur a la responsabilité légale manifeste de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Les lignes directrices qui suivent ont pour but d'aider toutes les parties en cause lorsqu'une plainte ou un grief de harcèlement personnel ou sexuel est déposé. Ces lignes directrices reposent sur les principes de la discrétion totale, de l'opportunité et de la procédure équitable et juste, tant pour le plaignant ou la plaignante que pour l'intimé(e).*

---

*Vu la nature délicate du présent problème, le membre qui se fait harceler devrait avoir accès à tous les moyens propres à l'aider. Cependant, le représentant syndical devrait suivre normalement les étapes fondamentales que voici :*

*1. Quand une plainte est reçue d'un membre ou que le syndicat apprend, par tout autre moyen, qu'il y a eu du harcèlement, le représentant syndical doit noter les détails de la plainte et enquêter pour obtenir tous les renseignements disponibles concernant l'allégation de harcèlement. Toutes ces enquêtes menées par le syndicat peuvent être effectuées parallèlement à une enquête quelconque réalisée par la direction et indépendamment de celle-ci. Tous les renseignements recueillis doivent être traités de façon confidentielle, sauf dans la mesure où ils doivent être communiqués pour mener l'enquête à bien.*

*2. Toutes les parties à l'enquête recevront une copie de la politique du S.E.S.G. sur le harcèlement.*

*3. À la fin de l'enquête (dans un délai raisonnable, n'excédant normalement pas 25 jours), le représentant syndical doit prendre note des résultats de l'enquête, de ses constatations et de ses recommandations, le cas échéant. Les deux parties seront informées des résultats de l'enquête.*

*4. Quand il y a des preuves qu'il y a eu ou aurait pu avoir harcèlement, le représentant syndical doit fournir au plaignant ou à la plaignante l'aide et la représentation nécessaires.*

*5. Lorsqu'une plainte est maintenue par l'employeur, et que le harceleur se voit imposer une sanction disciplinaire, le syndicat, à la demande du harceleur, passera en revue la sanction disciplinaire, et si l'on juge que la sanction est injuste, le syndicat assurera la représentation du harceleur lors d'un grief subséquent. Dans certains cas, la représentation sera limitée à la gravité de la sanction.*

*6. Si la section locale décide de représenter un présumé harceleur, elle devrait prévenir ce dernier par écrit que la représentation au premier palier de la procédure de règlement des griefs ne garantit pas la représentation à d'autres paliers. Le syndicat ne renoncera pas à la représentation d'une façon arbitraire ou discriminatoire, mais il se pourrait que l'Alliance décide de se retirer, lorsqu'une décision finale aura été rendue, à savoir si la discipline était injuste.*

*7. Les victimes de harcèlement peuvent aussi se prévaloir des dispositions du Règlement du S.E.S.G. et/ou de l'article des Statuts de l'A.F.P.C. sur la discipline, si le/la ou les harceleurs sont membres du S.E.S.G./de l'A.F.P.C.*

8. *Les membres du S.E.S.G. qui harcèlent d'autres membres du S.E.S.G. dans le milieu de travail devraient être avertis qu'ils sont passibles de sanctions disciplinaires conformément au Règlement du S.E.S.G. et/ou des Statuts de l'A.F.P.C.*

9. *Les enquêtes menées conformément aux présentes lignes directrices sont normalement effectuées par le vice-président régional responsable de la région concernée.*

10. *Le vice-président régional enverra copie de toutes les enquêtes au Bureau national du S.E.S.G.*

[88] Les extraits que je viens de citer balisent la réflexion de l'agent négociateur sur la stratégie optimale pour s'acquitter de son devoir de représentation juste des membres accusés de harcèlement sexuel en milieu de travail à l'endroit de collègues membres de leur syndicat. Dans une décision analogue rendue antérieurement par la Commission, dans l'affaire *Jacques c. l'AFPC* (dossier de la Commission 161-2-731), Yvon Tarte, alors président suppléant, a résumé en ces termes le devoir de l'agent négociateur :

*L'AFPC a établi une politique [la Politique 23] pour la guider dans l'exécution de son devoir de juste représentation lorsque victime de harcèlement et agresseur sont tous deux membres en règle du syndicat. Cette politique exige qu'une étude en profondeur soit effectuée avant qu'une décision soit prise. De plus, la politique permet quand même la représentation d'un membre coupable de harcèlement si l'étude du dossier démontre que la sanction imposée est excessive.*

*L'A.F.P.C. devrait, dans cette affaire, voir aux intérêts de tous ses membres, bien étudier la situation, voir à l'application de la convention cadre qui rejette le harcèlement sous toutes ses formes, agir selon les règles établies, de façon compétente, sans être motivée par le désir de punir ou nuire à un membre en particulier. (page 23)*

[89] Il s'ensuit que, lorsqu'un agent négociateur décide de représenter un membre, il doit le faire avec intégrité et compétence, en s'assurant d'avoir pris la bonne décision après avoir soigneusement étudié et analysé le dossier et la jurisprudence pertinente. Il doit être juste dans son approche, sans avoir l'intention ni le désir de punir le membre ou de lui nuire, et sa décision ne doit pas être motivée par des facteurs discriminatoires comme l'origine raciale, le sexe, la religion ou d'autres croyances. En outre, quand la victime de harcèlement et l'agresseur sont tous deux membres du même agent négociateur, il doit étudier l'affaire de façon approfondie en portant une

---

attention particulière aux intérêts de tous ses membres et en agissant conformément aux règles et aux politiques établies sur le harcèlement en milieu de travail.

[90] Dans le cas du plaignant, M. Teeluck, l'agent négociateur a bel et bien représenté son membre à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Ses politiques ne garantissent pas à un membre « harceleur » l'avantage d'une représentation à tous ces paliers, mais le plaignant en a bénéficié.

[91] Quand ses démarches se sont révélées infructueuses, puisque l'employeur a persisté dans sa décision de mettre fin à l'emploi de M. Teeluck, l'Alliance n'en a pas moins analysé le dossier une fois de plus, puis décidé qu'elle devait représenter M. Teeluck à l'arbitrage.

[92] En outre, quand l'agent de griefs et d'arbitrage de l'Alliance, M. Tynes, a reçu le dossier, il a lui aussi effectué une analyse approfondie de la cause de M. Teeluck et conclu à son tour que ce membre-là devrait être représenté à l'arbitrage. Bien que le lieu de travail de M. Teeluck dictât la tolérance zéro de tout acte de harcèlement sexuel et que l'agent négociateur du plaignant eût lui aussi condamné ces actes de la part de ses membres, il n'en a pas moins accepté de représenter M. Teeluck à l'arbitrage, convaincu qu'il était que celui-ci avait été traité injustement.

[93] Qui plus est, l'Alliance a décidé de représenter M. Teeluck en exigeant que la décision de le congédier soit renversée et qu'il soit réintégré, sans se contenter de contester la sévérité de la sanction, comme sa politique de représentation dans une affaire de ce genre le prévoit.

[94] Il est donc évident que l'Alliance a soigneusement étudié le dossier du plaignant et l'a représenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. J'estime aussi que cette représentation a été assurée avec compétence et intégrité par un agent négociateur soucieux d'être juste envers M. Teeluck, dans les circonstances difficiles d'une plainte de harcèlement portée par une de ses membres contre un autre membre. Rien dans la preuve qu'on m'a présentée ne laisse entendre que l'Alliance cherchait à nuire au plaignant ou à le punir dans sa façon de le représenter, et il n'y a pas non plus le moindre élément de discrimination à son endroit en l'espèce.

[95] Malheureusement, tous les efforts déployés pour faire revenir l'employeur sur sa décision de congédier M. Teeluck ont échoué, et il en a été de même devant un

---

arbitre impartial. La décision à laquelle le processus d'arbitrage a abouti n'est pas un tort imputable à l'Alliance. Le plaignant fait erreur en tentant de blâmer son agent négociateur pour la décision rendue sur son grief. La façon de M. Tynes de le représenter dans cette affaire de congédiement est en tout point sans reproche et, à cet égard, l'Alliance s'est acquittée de son devoir de représentation juste envers le plaignant grâce aux services compétents de cet agent de griefs et d'arbitrage.

[96] La décision de l'Alliance de ne pas représenter M. Teeluck au palier suivant l'arbitrage, celui du contrôle judiciaire, n'a pas été prise à la légère. Elle était fondée sur une analyse juridique exhaustive menée par le contentieux de l'administration centrale de l'Alliance, à Ottawa, dans laquelle divers éléments de la décision ont été disséqués dans l'espoir de trouver des erreurs plausibles de l'arbitre. Cet avis juridique a été remis par écrit au plaignant (voir la pièce B-2, datée du 11 septembre 1998). Le fait que l'Alliance a choisi de ne pas le représenter au-delà de l'arbitrage ne change en rien le devoir de représentation juste de l'agent négociateur aux paliers antérieurs, et je conclus qu'il s'est bien acquitté de ce devoir.

[97] Je juge donc que la plainte de Deoraj Teeluck contre l'Alliance doit être rejetée.

[98] Je tiens à ajouter certains commentaires à cette conclusion, toutefois, à l'intention du plaignant. Bien que M. Teeluck n'ait aucune formation juridique, il a présenté sa cause devant moi avec compétence et avec une attitude courtoise et professionnelle envers les deux représentants de l'Alliance, M. Trottier et M. Tynes. Il était bien préparé et il a défendu sa cause avec beaucoup de passion; je sais que ces qualités ont incité l'Alliance à le représenter durant toute la procédure de règlement des griefs. Même si M. Teeluck se sent naturellement très frustré d'avoir perdu sa cause, il a reconnu et accepté ma décision et mes explications avec tact et diplomatie. Comme l'a écrit l'arbitre qui s'est prononcé sur son congédiement : « Je conviens avec M. Tynes qu'il est extrêmement important que M. Teeluck ne se sente pas victime d'une injustice. Assurément, tous les témoins l'ont décrit comme un bon employé [...] et le respectent [...] » (à la page 20 de la décision 166-2-27956).

Fredericton (Nouveau-Brunswick), le 7 mai 2001.

---

ANNE E. BERTRAND  
Commissaire  
COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier