

Date: 20060202

Dossier: 561-02-70

Référence: 2006 CRTFP 12



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique* édictée
par l'article 2 de la *Loi sur la
modernisation de la fonction publique*,
L.C. 2003, ch. 22

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

MICHELINE RIOUX

plaignante

et

MONIQUE LECLAIR

défenderesse

Répertorié
Rioux c. Leclair

Affaire concernant une plainte logée en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Léo-Paul Guindon, commissaire

Pour la plaignante : Micheline Rioux

Pour la défenderesse: Raymond Piché, avocat

Affaire entendue à Montréal (Québec),
du 13 au 15 août 2001, du 26 au 28 mai, du 5 au 8 août,
du 11 au 15 août 2003, du 19 au 23 avril et du 17 au 21 mai 2004.
Représentations écrites déposées les 30 mai et 27 juin 2005.

I. Plainte devant la Commission

[1] La plaignante, Micheline Rioux, a déposé une plainte fondée sur l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'« ancienne Loi »), L.R.C. (1985), ch. P-35, le 6 juillet 2000, alléguant que la défenderesse a contrevenu aux interdictions énoncées aux articles 8 et 9 de l'ancienne *Loi*. Sa plainte se lit comme suit, en excluant les éléments factuels qui y sont énumérés (pièce P-1) :

[...]

Avant d'entamer ce recours, j'ai analysé plusieurs éléments se rapportant à l'attitude et au comportement de l'organisation dans ses rapports avec la partie syndicale locale et ce, sur une longue période. En essence cela se résume par des rapports d'intimidation et d'abus de pouvoir à l'égard des représentants syndicaux locaux (ex.: mesures disciplinaires abusives, sanctions pécuniaires, menaces de congédiement, etc.) pour les inciter à restreindre et même à s'abstenir d'exercer leur rôle de représentant syndical élu au sein de l'exécutif local.

À la lumière des derniers événements je constate une escalade des actes d'intimidation. En effet, l'organisation devient téméraire, i.e. néglige de respecter les règles et procédures fondamentales inhérentes à la tenue d'enquêtes disciplinaires. Aussi, l'organisation outrepassé les limites établies dans l'exercice de son pouvoir en utilisant les mesures disciplinaires de façon injustifiée et abusive.

L'employeur va à l'encontre de l'esprit de justice naturelle en omettant de m'informer de mes droits (exemples cités dans les pages qui suivent) et commet une infraction aux droits de la personne en réglant les plaintes/différends, ne tenant aucunement compte de mes intérêts en tant qu'individu (spécialement en me privant de mon moyen de subsistance).

[Les incidents reliés à une audience de grief au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs le 7 mars 2000 ne sont pas reproduits.]

Vous comprendrez que de discuter du mérite des suspensions devient très secondaire, ce n'est qu'un symptôme de la maladie. La cause profonde du problème se situe au niveau de la culture de confrontation du Ministère que je qualifie de technocrate / légaliste, de sorte que plusieurs considérations techniques ou économiques prévalent sur les facteurs humains dans une situation conflictuelle. C'est à ce niveau-là que le débat doit se faire.

L'organisation aurait intérêt à avoir recours à la médiation avec la partie syndicale locale pour trouver des pistes de solutions possibles avant d'en arriver à des mesures disciplinaires qui de loin amplifient les conflits au lieu de les régler.

Après avoir reçu une mesure disciplinaire, l'intimidation a déjà fait son bout de chemin avec ses effets négatifs compte tenu que les mesures suscitent de vives émotions et des antagonismes personnels.

(Pour ma part, les gestionnaires ne sont pas en cause, ils n'ont d'autres choix que de se plier à la culture du Ministère.)

L'employeur donne l'impression qu'il se sert des mesures disciplinaires dans le cadre d'activités syndicales pour faire taire nos plaintes/revendications et trancher de façon expéditive et unilatérale toutes les situations problématiques ou qui pourraient l'être.

Aussi l'organisation nous rend vulnérable et nous met volontairement en situation d'infraction en refusant de négocier quelque entente patronale-syndicale locale que ce soit comme cela se fait dans d'autres sections locales où les rapports avec l'employeur sont plus harmonieux. Une entente patronale-syndicale raisonnable et intelligente pourrait signifier toute la différence entre une facture au lieu d'une mesure.

De plus, l'employeur a démontré qu'il a agi de façon discriminatoire envers les membres élus de l'exécutif local. En effet, l'organisation ne favorise les échanges harmonieux et d'égal à égal qu'avec la partie syndicale régionale, tapis rouge, au détriment du syndicat local (faits concrets à l'appui).

[...]

[2] Les notes et détails relatifs aux cinq mesures disciplinaires imposées à la plaignante, ainsi que les annexes jointes à sa plainte, ne sont pas repris ici et seront considérés aux parties « résumé de la preuve » et « résumé de l'argumentation » de la présente décision.

[3] À l'audience, la plaignante a demandé les mesures correctives suivantes :

[...]

Réparation des dommages

Reconnaissance qu'il y a eu harcèlement et infractions à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Une lettre d'excuses du ministère comportant un engagement à maintenir le lieu de travail exempt de harcèlement.

Le remboursement de toutes les périodes de suspension et des périodes de congés de maladie liées à cette affaire.

Le remboursement en heures supplémentaires des périodes de congé qui auraient dû être accordées pendant les heures de travail.

Qu'aucun préjudice ne me soit causé du fait du dépôt de la présente plainte.

Que toute documentation relative à cette plainte soit retirée de tous mes dossiers personnels.

Que le jugement rendu à l'égard de cette plainte soit public.

[4] La présente plainte a été mise au rôle conjointement à une plainte (dossier de la CRTFP 561-02-71) déposée par Simon Cloutier le 4 septembre 2000, dans laquelle ce dernier allègue, pour l'essentiel, avoir été l'objet de représailles et de discrimination en raison de ses activités syndicales. Plusieurs des incidents relatés par la plaignante et M. Cloutier sont couverts par les deux plaintes, puisque la plaignante et M. Cloutier ont été impliqués conjointement, comme fonctionnaires ou comme représentants de l'agent négociateur, selon les circonstances.

[5] De manière à éviter de répéter la preuve, il a été convenu que celle produite dans un dossier serait versée dans l'autre, y incluant toute objection qui aurait été formulée à l'encontre de son admissibilité, ainsi que tout argument pouvant y être rattaché. Chacune des plaintes est cependant considérée indépendamment de l'autre et fait l'objet d'une décision qui lui est propre.

[6] Bien qu'une décision ait été rendue par la Commission le 29 juillet 2002 (*Rioux c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)*, 2002 CRTFP 68) relativement aux griefs inscrits par M^{me} Rioux à l'encontre de certaines mesures disciplinaires qui lui ont été imposées, la preuve déposée dans ces dossiers demeure pertinente à la plainte qu'elle a logée en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* (dossier de la CRTFP 561-02-70).

[7] Les pièces déposées par M. Cloutier sont identifiées par la cote « G ». Les pièces déposées par la plaignante lors de l'audience ayant mené à la décision *Rioux c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)* (*supra*), sont identifiées par la cote « R » et celles qu'elle a déposées lors de l'audience relativement à sa plainte dans le dossier de la CRTFP 561-02-70 le sont par la cote « P ». Les pièces déposées par la défenderesse sont identifiées par la cote « E ».

[8] L'audience a débuté le 13 août 2001. Seule la preuve relative aux griefs contestant les mesures disciplinaires imposées à M^{me} Rioux a pu être complétée. L'audience des plaintes a été remise à la suite de demandes de la plaignante et de M. Cloutier datées du 18 décembre 2001 et du 2 juillet 2002. Ce n'est qu'à la suite de la décision *Cloutier et Rioux c. Turmel et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2003 CRTFP 12, que l'audience a pu reprendre le 26 mai 2003, pour trois jours consécutifs.

[9] Le 20 mai 2003, la plaignante et M. Cloutier ont demandé une remise d'audience, motivée comme suit (pièce G-5) :

[...]

Nous avons demandé dix jours d'audition afin de s'assurer que le tout se termine en une seule fois. En effet, une seconde audition engendrerait une charge de travail supplémentaire pour laquelle nous ne bénéficions pas de temps de préparation et un stress psychologique ayant un impact négatif sur notre état de santé.

Il est également à l'avantage de la partie adverse de bénéficier d'une remise d'audience, d'autant plus qu'elle n'a jamais voulu répondre à nos plaintes. Nous sommes inquiets d'une apparence de partialité à la faveur de la partie adverse.

Avant d'aller plus loin, nous désirons recevoir une réponse à ce sujet. Serait-il possible de bénéficier de la période d'audition demandée, soit 10 jours, et ce dans un délai très court ?

[...]

[10] Cette demande de remise a été refusée et, lors de la reprise d'audience le 26 mai 2003, j'ai informé les parties que la reprise d'audience avait été fixée à trois jours en consultation avec les représentants des parties. Lors de la préparation du rôle, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) avait informé la Commission

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22

qu'elle représentait la plaignante et M. Cloutier. De plus, la plaignante avait été avisée que la mise au rôle de la reprise d'audience serait faite en consultation avec l'AFPC, puisque celle-ci était son représentant au dossier à cette époque. Les représentants des parties n'ont demandé aucune journée d'audience supplémentaire et la reprise d'audience a été fixée à trois jours.

[11] Malgré ces informations, la plaignante a maintenu qu'elle était « [...] [inquiète] d'une apparence de partialité à la faveur de la partie adverse. » Je lui ai mentionné à l'audience que le fait de questionner la partialité de la Commission entraînait normalement une demande de récusation. La plaignante a décliné la possibilité de soumettre des arguments sur cette question et la défenderesse a soumis que la procédure de mise au rôle avait été appliquée de manière impartiale. Le dossier démontre que le représentant de chacune des parties a été consulté de la même manière afin de déterminer les modalités de la mise au rôle du présent dossier. Il était aussi à l'avantage des parties d'utiliser le plus efficacement possible les trois journées fixées pour la reprise d'audience pour résoudre le litige dans les plus courts délais possibles. En conséquence, considérant qu'aucun élément ne m'a été soumis démontrant que la mise au rôle de la reprise de l'audience aurait favorisée une partie, j'ai rejeté l'allégation d'apparence de partialité soulevée par la plaignante.

[12] Les articles de l'ancienne *Loi* pertinents à la plainte se lisent comme suit :

[...]

DROITS ET INTERDICTIONS ESSENTIELS

Droits

[...]

6. *Un fonctionnaire peut adhérer à une organisation syndicale et participer à l'activité légitime de celle-ci.*

[...]

Interdictions

8. (1) *Il est interdit à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur, de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des fonctionnaires par une telle organisation ou dans les affaires en général de celle-ci.*

(2) Sous réserve du paragraphe (3), il est interdit :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de faire des distinctions injustes fondées, en ce qui concerne l'emploi ou l'une quelconque des conditions d'emploi d'une personne, sur l'appartenance de celle-ci à une organisation syndicale ou sur l'exercice d'un droit qui lui accorde la présente loi;

b) d'imposer - ou de proposer d'imposer - , à l'occasion d'une nomination ou d'un contrat de travail, une condition visant à empêcher un fonctionnaire ou une personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer un droit que lui accorde la présente loi;

c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de destitution ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger un fonctionnaire :

(i) à adhérer - ou s'abstenir ou cesser d'adhérer -, ou encore, sauf disposition contraire dans une convention collective, à continuer d'adhérer à une organisation syndicale,

(ii) à s'abstenir d'exercer tout autre droit que lui accorde la présente loi.

(3) Toute action ou omission à l'égard d'une personne occupant un poste de direction ou de confiance, ou proposée pour un tel poste, ne saurait constituer un manquement aux dispositions du paragraphe (2).

9. (1) Sauf dans les conditions et cas prévus par la présente loi, un règlement, une convention collective ou une décision arbitrale, il est interdit à une personne occupant un poste de direction ou de confiance, qu'elle agisse ou non pour le compte de l'employeur, de faire des distinctions injustes à l'égard d'une organisation syndicale.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'empêcher une personne occupant un poste de direction ou de confiance de recevoir les observations des représentants d'une organisation syndicale ou d'avoir des discussions avec eux.

[...]

23. (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle l'employeur ou une organisation syndicale ou une personne agissant pour le compte de celui-là ou de celle-ci n'a pas, selon le cas :

a) observé les interdictions énoncées aux articles 8, 9 ou 10;

[...]

(2) Dans les cas où, en application du paragraphe (1), elle juge l'employeur, une organisation syndicale ou une personne coupable d'un des manquements qui y sont énoncés, la Commission peut, par ordonnance, lui enjoindre d'y remédier ou de prendre toute mesure nécessaire à cet effet dans le délai qu'elle estime approprié.

(3) L'ordonnance visant une personne est en outre adressée :

a) lorsque l'auteur du manquement a agi ou prétendu agir pour le compte de l'employeur, au premier dirigeant concerné, dans le cas d'un employeur distinct, ou au secrétaire du Conseil du Trésor, dans les autres cas;

[...]

II. Objection

[13] En début d'audience, la défenderesse a soumis une objection préliminaire en deux points à l'encontre de la plainte. En premier lieu, la plainte aurait été déposée tardivement; la plaignante alléguant des incidents qui remontent à 1997, alors que sa plainte a été déposée en juillet 2000. En deuxième lieu, la plaignante allègue des incidents où la défenderesse contreviendrait aux interdictions énoncées aux paragraphes 8(1) et 9(1) de l'ancienne *Loi*. Seule une organisation syndicale ou une personne dûment mandatée par elle peut se plaindre d'une violation des interdictions énoncées dans ces paragraphes. J'ai pris l'objection préliminaire sous réserve et j'ai demandé aux parties de procéder sur le fond.

III. Résumé de la preuve

A. Les faits relatifs aux responsabilités et structures syndicales

[14] La plaignante a soumis qu'elle exerçait, au moment du dépôt de sa plainte, des responsabilités de représentante syndicale. La preuve qu'elle a soumise à cet égard démontre qu'elle a occupé le poste de secrétaire de la section locale 10405 (la « section locale ») du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC) en mai 1997. Le SEIC est l'un des éléments de l'AFPC. À cette date, M. Cloutier occupait le poste de vice-président, Service intérieur. Martin Tremblay occupait le poste de président de la section locale.

[15] Les élections de la section locale tenues le 6 mai 1998 ont confirmé M. Tremblay à la présidence et M. Cloutier à la vice-présidence, Service intérieur. M^{me} Rioux a accédé au poste de vice-présidente à la condition féminine (pièce G-59). À la suite de la démission de M. Tremblay, M. Cloutier a été désigné président intérimaire le 19 novembre 1998 (pièce G-64).

[16] Une rencontre patronale-syndicale a été tenue le 23 novembre 1998, au Centre d'immigration du Canada de Montréal (CIC Montréal), pour tenter de déterminer les aires de compétences des représentants syndicaux. Aucune entente n'est intervenue sur cette question, la section locale maintenant que chacun de ses représentants peut intervenir partout au CIC Montréal, alors que l'employeur voulait restreindre les interventions des représentants selon une structure fixe (pièce G-62).

[17] Lors des élections du 29 mars 1999 à la section locale, M. Cloutier a été élu au poste de président (pièce G-65). M^{me} Rioux ne s'est pas portée candidate lors de cette élection. Elle a témoigné qu'elle avait décidé de cesser ses activités syndicales après avoir reçu une mesure disciplinaire le 17 décembre 1998.

[18] Les clauses pertinentes des conventions collectives relatives aux représentants syndicaux se lisent comme suit :

[Convention cadre conclue le 17 mai 1989 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC]

[...]

ARTICLE M-8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

M-8.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

M-8.02 L'Alliance et l'employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

M-8.03 *L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément à la clause M-8.02.*

**

M-8.04

- (a) *Le représentant obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.*
- (b) *Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est si possible communiquée au superviseur de l'employé-e.*

ARTICLE M-9

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

[...]

M-9.04 *L'Alliance fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.*

[...]

[Convention collective conclue le 16 mai 2000 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration]

[...]

****ARTICLE 9**

RECONNAISSANCE SYNDICALE

9.01 *L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999, à l'égard des employé-e-s du groupe services des programmes et de l'administration.*

[...]

ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

[...]

12.02 *L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.*

[...]

12.04 *L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.*

ARTICLE 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.01 *L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.*

13.02 *L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.*

13.03 *L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.*

13.04

- a) *Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.*

- b) *Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.*
- c) *L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).*

[...]

Les stipulations applicables de la convention collective conclue le 19 novembre 2001 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration sont identiques à celles de la convention collective conclue le 16 mai 2000.

[19] L'employeur a permis à M. Cloutier de transmettre le résultat des élections de la section locale en utilisant la messagerie électronique de l'employeur le 25 mars 1999 (pièce G-65). Le contenu du message autorisé est précisé dans le courriel en permettant la transmission. Le nom de M^{me} Rioux n'apparaît pas comme membre de l'exécutif de la section locale dans ce message.

[20] Le SEIC a avisé l'employeur, le 19 novembre 1999, que la section locale était en tutelle et que Jacques Lambert, vice-président national du SEIC/Québec, était maintenant le nouveau représentant des membres (pièce G-133). M. Lambert a informé les membres de la section locale que celle-ci était placée en tutelle depuis le 3 novembre 1999, par résolution de l'exécutif national du SEIC (pièce G-134). Deux mandataires étaient désignés dans cet avis, soit M. Lambert et Jean Perron.

[21] Selon les témoignages de la plaignante et de M. Cloutier, l'employeur ne les reconnaissait plus en tant que représentants syndicaux à compter de la date de la tutelle, soit le 3 novembre 1999.

B. Les incidents menant à la plainte

[22] Les trois premières mesures disciplinaires imposées à M^{me} Rioux et soumises à l'appui de sa plainte ont fait l'objet de l'audience tenue du 13 au 15 août 2001, relativement à deux griefs les contestant (dossiers de la CRTFP 166-02-29510 et 29511). Une décision au regard de ces griefs a été rendue le 29 juillet 2002 (2002 CRTFP 68). Les éléments de preuve se rapportant à cette décision sont repris plus loin dans la présente décision, car ils demeurent pertinents à la présente plainte. Les pièces

déposées (au dossier des mesures disciplinaires) par l'employeur sont identifiées par la côte « E » et celles déposées par M^{me} Rioux par la côte « R ».

[23] Diane Lecuyer, qui agissait comme directrice du bureau du CIC Montréal pour toute la période pertinente aux griefs, a témoigné pour l'employeur en ce qui a trait aux dossiers des mesures disciplinaires. M^{me} Rioux, qui se représentait elle-même à l'audience, a témoigné en ses dossiers.

1. Politique sur l'utilisation des courriers électroniques

[24] Le 12 décembre 1996, la sous-ministre Janice Cochrane a envoyé une note de service à tous les employés pour leur rappeler les grandes lignes de la politique sur l'utilisation des courriers électroniques en vigueur depuis novembre 1995 (pièce E-1). Selon cette note de service, les messages électroniques doivent être considérés comme des messages sur papier et gérés comme tels. Le langage déplacé et les commentaires inopportuns ne seront pas tolérés et pourront entraîner des mesures disciplinaires. La *Politique régionale sur l'utilisation du courrier électronique* (pièce E-2), publiée en décembre 1997, prévoit, entre autres, ce qui suit :

[...]

Diffusion de messages syndicales [sic] :

Tout message syndical aux membres ne pourra être diffusé qu'avec l'autorisation préalable du gestionnaire concerné. De plus, les messages doivent faire l'objet de consultation quant au contenu [...]

[...]

[25] Une politique verbale de même nature s'applique à la distribution de documents écrits, nécessitant une approbation préalable des gestionnaires et un contenu respectueux des personnes et de l'organisation.

[26] M^{me} Rioux connaissait ces politiques de distribution, qui lui ont été rappelées par M^{me} Lecuyer lors d'une rencontre disciplinaire le 27 novembre 1997.

[27] Trois incidents sont à l'origine des mesures disciplinaires contestées par M^{me} Rioux.

2. Distribution du document « Ébauche de réorganisation »

[28] Le 1^{er} décembre 1997, M^{me} Lecuyer a remis à M^{me} Rioux une réprimande écrite (pièce E-3-1) qui se lit comme suit :

[...]

Le 25 novembre dernier, vous m'avez distribué le document « Ébauche d'une réorganisation ». Le 27 novembre, vous participiez à une rencontre que j'avais organisée pour discuter au sujet de ce document.

À cette rencontre, j'ai insisté sur le fait qu'il était inacceptable qu'un tel document soit distribué dans les aires de travail. Le contenu du document porte atteinte à la réputation du ministère et à celle de ses gestionnaires. La distribution d'un tel document est d'autant plus grave que, suite à la récente décision d'appel, notre Directrice générale faisait parvenir le 18 novembre dernier à tous les employés un courrier électronique qui demandait la collaboration de tous pour maintenir un milieu de travail respectueux envers quiconque dans l'organisation. De plus, ce message a été réitéré par la Directrice générale lors d'une rencontre patronale/syndicale du CIC Montréal, à laquelle vous avez assisté le 19 novembre suivant.

Je vous remets donc cette réprimande écrite qui sera versée à votre dossier personnel. Je tiens aussi à souligner que si vous persistez à distribuer ou afficher d'autres documents de nature semblable, vous vous exposerez à des mesures disciplinaires plus sévères.

Si vous estimez que cette mesure n'est pas justifiée, vous êtes en droit de déposer un grief.

[...]

[29] M^{me} Rioux admet avoir distribué à plusieurs personnes, le 25 novembre 1997, le document auquel M^{me} Lecuyer fait référence. M^{me} Rioux explique que le document « Ébauche d'une réorganisation » est une satire ayant pour but de dédramatiser la situation résultant de la réorganisation alors en cours dans le milieu de travail. Elle ajoute que ce document n'a pas pour but de porter atteinte à la réputation du ministère ou à celle de ses gestionnaires et ne constitue rien d'autre qu'une bonne blague. Bien que les fonctionnaires admettent que cette satire soit perçue comme « irrespectueuse » par les gestionnaires, ils demandent, par une pétition remise à Monique Leclair, directrice générale, région du Québec, que la mesure disciplinaire versée au dossier de M^{me} Rioux soit retirée, en vertu de leur droit à la libre expression

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique édictée par l'article 2 de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22

(pièce R-1). M^{me} Rioux ne se souvient pas si un avertissement verbal sur un incident similaire lui ait été donné préalablement à cette réprimande.

[30] Lorsqu'elle est contre-interrogée lors de l'audience du 22 avril 2004, M^{me} Rioux admet avoir distribué le document et déclare assumer cette mesure disciplinaire. Elle ajoute qu'elle retire de sa plainte les incidents reliés à cette mesure disciplinaire.

3. Distribution de documents les 1^{er} et 10 décembre 1997

[31] Le 30 décembre 1997, une lettre imposant à M^{me} Rioux une suspension sans solde d'une journée lui est remise par M^{me} Lecuyer. Elle se lit comme suit (pièce E-4) :

[...]

Objet: Mesure disciplinaire

Après vous avoir remis un avertissement écrit le 1er décembre 1997 concernant le fait que vous ayez distribué du matériel sur les lieux de travail sans autorisation, nous constatons avec regret que vous n'avez pas amélioré votre conduite.

En effet, vous avez distribué d'autres documents sans autorisation à deux reprises, soit le 1er décembre 1997 et vers le 10 décembre 1997. Selon la convention collective, vous devez demander l'autorisation à l'employeur avant de distribuer des documents dans les aires de travail, ce qui n'a pas été fait.

Étant donné que, le 28 novembre dernier, vous avez déjà reçu une réprimande écrite concernant le même sujet, laquelle soulignait que si vous persistiez à distribuer ou afficher d'autres documents, vous vous exposeriez à des mesures disciplinaires plus sévères, nous n'avons d'autres alternatives que de vous imposer une suspension sans solde d'une journée, le 14 janvier 1998.

Nous désirons vous aviser que si vous n'apportez pas d'amélioration à cette situation, des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement, pourront être prises contre vous.

La présente sera versée à votre dossier personnel.

Si vous estimez que cette mesure n'est pas justifiée, vous êtes en droit de déposer un grief.

[...]

[32] Le document écrit et distribué par M^{me} Rioux le 1^{er} décembre 1997 est une lettre ouverte adressée à M^{me} Leclair (pièce E-4-2) dénonçant qu'une enquête administrative soit en cours pour identifier l'auteur du texte « Ébauche d'une réorganisation » précité. Portant le titre « Chasse aux sorcières », ce texte a été remis aux dix membres de l'exécutif syndical ainsi qu'à cinq ou six gestionnaires et avait pour but de protéger d'une enquête administrative l'auteur de la satire « Ébauche d'une réorganisation » (pièce R-7). Au moment de la distribution de cette lettre, M^{me} Rioux n'avait pas encore reçu la réprimande écrite datée du 1^{er} décembre 1997.

[33] Le second document mentionné dans la lettre de suspension du 30 décembre 1997 comme ayant été distribué vers le 10 décembre 1997 par M^{me} Rioux est intitulé « THE NEXT GENERATION » (FUTURE RELÈVE) (pièce E-4-3). Bien qu'il ne soit pas un texte de l'exécutif syndical, ce document aurait été distribué lors d'une rencontre syndicale tenue à l'heure du midi pour présenter aux membres les revendications syndicales. M^{me} Rioux a remis une copie de ce document aux bureaux des membres qui étaient absents lors de cette rencontre. Selon M^{me} Rioux, l'employeur tente par cette mesure disciplinaire de restreindre ses droits de diffusion en tant que représentante syndicale.

[34] À la suite de la rencontre avec M^{me} Lecuyer le 27 novembre 1997, M^{me} Rioux avait compris que la politique de distribution ne s'appliquait pas pour les documents transmis aux membres lors des réunions syndicales et elle n'a donc pas cru bon de demander l'autorisation pour distribuer le texte intitulé « THE NEXT GENERATION » (FUTURE RELÈVE).

[35] La journée de suspension sans solde fixée au 14 janvier 1998 coïncide avec la première journée de la crise du verglas. M^{me} Rioux désire un remboursement de salaire pour cette journée, dont elle n'a pas pu profiter en ces circonstances.

[36] M^{me} Rioux dénonce de plus que cette sanction disciplinaire lui a été remise par M^{me} Lecuyer alors qu'elle effectuait des représentations comme représentante de M. Cloutier relativement à un grief.

[37] Lors de son contre-interrogatoire le 22 avril 2004, la plaignante déclare qu'elle assume la deuxième mesure disciplinaire et qu'elle retire de sa plainte les incidents qui y sont reliés. Lors de la reprise d'audience le 23 avril 2004, la plaignante déclare que cela est une erreur de retirer les éléments reliés aux mesures disciplinaires imposées

les 1^{er} et 30 décembre 1997. Elle est arrivée à cette conclusion après avoir discuté de son témoignage avec M. Cloutier, malgré la directive à l'effet contraire que je lui avais donnée le 22 avril 2004.

4. Distribution d'un document le 29 décembre 1997

[38] Une troisième mesure disciplinaire est imposée à M^{me} Rioux le 2 février 1998. La suspension sans solde pour une durée de trois jours se lit comme suit (pièce E-5-1) :

[...]

Objet: Mesure disciplinaire

Après vous avoir remis deux avertissements écrits, soit le 1er décembre 1997 et le 30 décembre 1997, concernant le fait que vous ayez distribué du matériel sur les lieux de travail sans autorisation, nous constatons que vous n'avez pas amélioré votre conduite.

En effet, vous avez distribué, via le courrier électronique, à tous les employés, un document de M. Martin Tremblay adressé à Mme Monique Leclair et Mme Lorraine Frigon le 29 décembre 1997, document qui attaque directement la réputation d'un gestionnaire et de deux employés. Selon la directive distribuée via le courrier électronique en décembre 1997 dont copie papier vous est jointe, il est indiqué que tout message syndical aux membres ne pourra être diffusé qu'avec l'autorisation préalable du gestionnaire concerné, ce qui n'a pas été fait.

Étant donné que vous avez déjà reçu une réprimande écrite le 1er décembre dernier, une suspension sans solde d'une journée le 30 décembre, laquelle soulignait que si vous n'amélioriez pas votre comportement, des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises, nous n'avons d'autres alternatives que de vous imposer une suspension sans solde de trois jours, les 17, 18 et 19 février 1998.

Je réitère que s'il n'y a pas de changement à votre comportement, des mesures correctives plus sévères devront être prises.

La présente sera versée à votre dossier personnel et vous demeurez toujours en droit de déposer un grief.

[...]

[39] M^{me} Rioux admet avoir redistribué « à tous », par courriel, le message originalement diffusé par M. Tremblay aux individus impliqués comme partie à une plainte soumise à la Commission de la fonction publique (CFP). Selon M^{me} Rioux, le contenu de ce message présente un intérêt pour l'ensemble des employés et elle a agi en conséquence. Suivant son témoignage, il était de pratique courante que les courriels relatifs aux affaires syndicales soient expédiés sans demande d'autorisation préalable, malgré la politique à ce sujet (pièce E-2).

[40] Lors de son témoignage à l'audience relativement à sa plainte, M^{me} Rioux a précisé qu'elle avait discuté, avec M. Tremblay et un autre membre de l'exécutif syndical, de l'importance de redistribuer le courriel à tous les employés. Elle a dit en contre-interrogatoire qu'elle était consciente du risque de recevoir une mesure disciplinaire pour ce geste et qu'elle a, malgré tout, pris la chance de poser ce geste. Elle a refusé de retirer cet incident de sa plainte en précisant que, pour elle, cette mesure disciplinaire démontrait qu'on subissait des représailles lorsque l'on faisait une activité syndicale.

[41] M^{me} Lecuyer a avisé M^{me} Rioux, dans un courriel daté du 29 décembre 1997 (pièce R-5), que la redistribution du courriel de M. Tremblay pendant son absence est un manque de respect auprès du représentant syndical et que l'usage du courrier électronique par l'agent négociateur nécessite une autorisation préalable, qui n'a pas été demandée.

5. Évaluation par l'AFPC

[42] L'AFPC a procédé à une évaluation des trois premières mesures disciplinaires remises à M^{me} Rioux. Dans sa lettre du 26 janvier 2000, l'AFPC informe M^{me} Rioux que les griefs qui contestent les suspensions d'une journée et de trois jours ont été renvoyés à l'arbitrage. Le renvoi n'a pas été effectué selon l'application de l'article M-16 de la convention collective. L'AFPC précise à M^{me} Rioux qu'une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* doit être déposée et qu'un grief basé sur l'article M-16 de la convention cadre ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage. L'AFPC soulève aussi la question du délai de présentation d'une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*. Concernant ces sujets, l'AFPC s'exprime comme suit (pièce G-119) :

[...]

De plus, vous remarquerez qu'en ce qui concerne le grief QUE-98-IMC-002, nous avons effectué le renvoi strictement pour la mesure disciplinaire et n'avons pas appuyé de renvoi en ce qui concerne l'interprétation et l'application de l'article M-16. La première raison est que, depuis le développement jurisprudentiel qui a suivi la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire Chopra, les arbitres concluent maintenant qu'ils n'ont pas compétence pour entendre un grief en vertu de l'article M-16 ou M-17 puisqu'un « autre recours administratif de réparation est ouvert sous le régime d'une loi fédérale » (citation du paragraphe 91 de la Loi des Relations de travail dans la Fonction publique) [sic]. Dans la plupart des causes, il s'agit de recours qui peuvent être pris avec la Commission canadienne des droits de la personne. Or, nous pourrions croire que puisque le motif allégué dans votre situation est relié à la discrimination basée sur les activités syndicales, la barrière Chopra ne s'applique pas. Malheureusement ce n'est pas nécessairement le cas. En effet, la décision Shaw (166-2-27880 à 27882), rendue le 14 décembre 1998, démontre justement que l'arbitre ne prendra pas juridiction pour entendre un grief fondé sur l'article M-16 pour motif d'activités syndicales, car il y a un recours disponible, soit une plainte fondée sur l'article 23 de la LRTFP. Voici en quelques mots, un bref résumé de cette décision :

[...]

Il n'y a pas de délais de temps pour déposer une plainte en vertu de l'article 23 de la LRTFP, toutefois la règle veut que lorsqu'il n'y a pas de délais, les plaintes doivent tout de même être déposées dans un délai raisonnable (p. ex. 6 mois de l'événement). D'une part, je considère qu'il serait trop tard maintenant pour déposer une plainte. D'autre part, je considère que nous n'avons pas besoin de l'article M-16 ni d'une plainte pour débattre en médiation et/ou à l'arbitrage les mesures disciplinaires qui vous ont été imposées. Voilà donc pourquoi, l'Alliance a effectué le renvoi de votre grief QUE-98-IMC-002 en indiquant à la Commission que ce grief concernait une suspension de trois jours et que nous n'avons pas fait mention de l'article M-16.

[...]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

6. Accord de principe

[43] Une quatrième mesure disciplinaire a été émise à M^{me} Rioux le 17 décembre 1998. La réprimande écrite se lit comme suit (pièce P-6) :

[...]

Mercredi, le 9 décembre dernier, vous vous êtes absentée de votre travail pour une période de deux heures, soit entre 9:00h et 11:00h. pour exercer des activités syndicales non autorisées, au local du syndicat.

Lors de la réunion patronale-syndicale du 23 novembre dernier où le sujet à l'ordre du jour était axé sur les aires de compétence et le rôle de la gestion, nous avons à nouveau réitérer [sic] la nécessité de faire autoriser au préalable toutes vos absences reliées aux activités syndicales.

Je vous remets donc cette réprimande écrite qui sera versée à votre dossier. Votre salaire pour la semaine du 18 au 22 janvier 1999 sera amputé d'un équivalent de deux heures de travail, soit le montant correspondant à vos heures non travaillées.

Je tiens à vous aviser que si vous n'apportez pas de correctif à ce genre de situation, des mesures disciplinaires plus sévères pourront être prises. La présente sera versée à votre dossier.

[...]

[44] La demande effectuée par M. Cloutier pour que du temps soit accordé à la plaignante et à M. Cloutier pour distribuer aux membres les documents préparés par l'AFPC relativement à l'accord de principe a été refusée par l'employeur le 8 décembre 1998 (pièce P-3). La plaignante et M. Cloutier ont alors décidé de consulter par téléphone leurs représentants syndicaux sur cette question, le 9 décembre 1998.

[45] La plaignante et M. Cloutier se sont absentés de leurs postes de travail pour une certaine période de temps le 9 décembre 1998 afin de communiquer par téléphone avec l'AFPC à partir du bureau alloué à la section locale par l'employeur. Ils n'ont pas demandé d'autorisation pour s'absenter de leurs postes de travail et ont reçu une mesure disciplinaire (réprimande écrite) ainsi qu'une coupure de salaire pour les deux heures non travaillées (pièces P-6 et G-111). La mesure disciplinaire a fait l'objet de griefs présentés le 15 janvier 1999 (pièces G-112 et G-113). Les griefs allèguent que ces mesures disciplinaires concernent des activités syndicales et constituent des mesures d'intimidation envers des représentants syndicaux.

[46] Les griefs ont été rejetés à chacun des paliers de la procédure applicable aux griefs (pièces G-114, G-115 et G-116). La chronologie des événements préparée par André Cardinal a été déposée (pièce G-117). La durée de deux heures retenue par l'employeur est contestée par la plaignante sur la base de la chronologie de M. Cardinal, bien que la coupure de salaire n'ait pas fait l'objet de grief. M. Cloutier croit qu'il est retourné à son poste de travail après sa rencontre avec son superviseur à la suite de l'appel téléphonique logé à l'AFPC le 9 décembre 1998. M^{me} Rioux et M. Cloutier expliquent qu'il n'est pas nécessaire de demander de permission avant de s'absenter pour prendre une pause (pièce G-118). Ils ont repris cette explication dans leurs témoignages. Ils allèguent que les enquêtes de l'employeur sur leurs demandes de congé pour affaires de l'AFPC sont de l'ingérence dans les affaires syndicales.

[47] M^{me} Rioux témoigne qu'elle aurait discuté de cet incident avec Andrée Pothier (vice-présidente nationale, SEIC) et que cette dernière lui aurait mentionné qu'une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* pouvait être déposée dans ces circonstances. La plaignante, M. Cloutier et M^{me} Pothier ont rencontré Pierrette Vaillant-Pierre, qui est une représentante du SEIC, pour rédiger une plainte. Malgré cette démarche, la plainte n'a pas été rédigée, M^{me} Vaillant-Pierre disant ne pas connaître l'article 8 de l'ancienne *Loi*. Lors du contre-interrogatoire, M^{me} Rioux explique qu'elle a compris que M^{me} Pothier a rendu un bon service à M^{me} Leclair en décidant de l'influencer à ne pas rédiger de plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*.

[48] M^{me} Rioux soumet que l'employeur fait preuve d'intimidation en lui émettant une mesure disciplinaire pour avoir participé à une activité syndicale lors de sa pause.

[49] M. Cloutier a dénoncé, par télécopieur, à Gray Gillespie, directeur de la représentation et consultation, division des Relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor, que sa recommandation d'accorder à l'AFPC la permission de tenir des rencontres d'information et le vote de ratification pendant les heures de travail et dans les lieux de travail n'a pas été suivie (pièces G-109 et G-110). À la suite de cet envoi, l'employeur a accordé le temps nécessaire.

[50] Les articles des conventions collectives se rapportant aux congés pour affaires de l'AFPC se lisent comme suit :

[Convention cadre conclue le 17 mai 1989 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC]

[...]

ARTICLE M-14

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 20 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

M-14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique,

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

[...]

Arbitrage des griefs

M-14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

a) partie à l'arbitrage,

b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie,

et

c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlements des griefs

M-14.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'employé-e :

a) lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé-e qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé-e, et le statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

et

b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'employeur, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé-e et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

M-14.08 Lorsque l'employé-e désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé-e qui a présenté un grief, l'employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

M-14.09 Lorsqu'un employé-e a demandé à l'Alliance de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé-e mandaté par l'Alliance désire discuter du grief avec cet employé-e, l'employé-e et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

[...]

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

M-14.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

[...]

[Convention collective conclue le 16 mai 2000 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration]

[...]

ARTICLE 14**CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR
LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE*****Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

[...]

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

a) partie à l'arbitrage,

b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,

et

c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

14.08 *Sous réserve des nécessités du service,*

- a) *lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;*
- b) *lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;*
- c) *lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.*

[...]

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

14.11 *Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.*

[...]

Les stipulations applicables de la convention collective conclue le 19 novembre 2001 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration sont identiques à celles de la convention collective conclue le 16 mai 2000.

7. Participation de la plaignante comme représentante syndicale

[51] Lors de son témoignage, M^{me} Rioux a précisé que ce qui l'a incité à ne plus se présenter comme représentante syndicale est l'imposition de la mesure disciplinaire le 17 décembre 1998. Elle percevait les mesures disciplinaires émises par l'employeur comme de l'intimidation à son endroit pour la décourager d'être représentante syndicale. M^{me} Rioux n'a pas postulé à un poste au sein de l'exécutif syndical de la section locale lors des élections du 29 mars 1999.

[52] Comme membre de l'exécutif de la section jusqu'aux élections du 29 mars 1999, M^{me} Rioux a participé activement aux activités syndicales de la section locale. À ce titre, elle a agi en tant que représentante syndicale lors de représentations de plaintes ou de griefs de diverses natures et a été témoin des incidents soulevés par M. Cloutier dans sa plainte. Sans qu'il soit utile de préciser dans la présente plainte tous les divers incidents ayant touché personnellement M. Cloutier, ils ont, malgré tout, été pris en considération dans l'évaluation du contexte général et du climat de travail sévissant au CIC Montréal pendant la période à laquelle la plainte de M^{me} Rioux se réfère. Certains de ces incidents, dans lesquels M^{me} Rioux a été impliquée, doivent être soulignés.

[53] M^{me} Rioux a été impliquée dans certains incidents pour lesquels elle est intervenue en tant que représentante syndicale de M. Cloutier. Elle a ainsi participé à une rencontre patronale/syndicale tenue le 9 mars 1998, pendant laquelle l'employeur aurait menacé M. Cloutier de mettre fin à sa nomination intérimaire car ses activités syndicales auraient un impact négatif sur son rendement. Il a été question que cet incident pourrait constituer une infraction pouvant faire l'objet d'une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*.

[54] M^{me} Rioux participait en tant que représentante syndicale au grief inscrit le 26 novembre 1998 au nom de M. Cloutier relativement à l'attribution d'un poste de travail. À la suite du dépôt de ce grief, la plaignante et M. Cloutier ont discuté avec des représentants de l'AFPC de la possibilité d'inscrire une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*.

8. Mesures correctives (reclassification)

[55] M^{me} Rioux a aussi assisté à des rencontres d'information organisées en octobre 1998 par Monique Leclair, et auxquelles M^{me} Pothier a invité M. Cloutier, pour informer les employées des résultats d'une reclassification à la suite d'une plainte qui avait été déposée auprès de la CFP. Lors de la rencontre tenue le 26 octobre 1998, M^{me} Leclair a avisé M. Cloutier de transmettre ses questions par l'entremise de M^{me} Pothier. Selon le témoignage de M. Cloutier, M^{me} Leclair aurait alors précisé qu'il n'avait pas droit de parole. M. Cloutier a été humilié de se faire traiter de cette façon devant les membres de la section locale et a exigé des explications (pièce G-48).

9. Pétition pour retrait du SEIC

[56] Des incidents sont survenus à l'automne 1999 relativement à la distribution et la signature d'une pétition des membres de la section locale qui désiraient se retirer du SEIC. Les événements sont précisés plus en détails à la plainte de M. Cloutier (dossier de la CRTFP 561-02-71). M. Cloutier a reçu une suspension de trois jours, qui lui a été remise le 5 novembre 1999 (pièce G-126). Pour les fins de la présente plainte, il est pertinent de préciser que l'employeur a sévi envers M. Cloutier, car il avait distribué des documents reliés à cette pétition par télécopieur et par courrier électronique après que la permission de le faire lui ait été refusée en septembre 1999.

[57] M. Cloutier avait refusé de répondre à l'enquête de l'employeur, soumettant que l'employeur se rendait coupable d'ingérence dans les affaires syndicales en l'interrogeant sur les moyens qu'il avait utilisés pour faire parvenir la documentation (par télécopieur et courrier électronique) ainsi que sur les personnes (et le bureau) auxquelles elle était destinée (pièce G-124). M. Cloutier aurait été conseillé par une représentante de l'AFPC, avant de répondre à l'employeur, que la démarche de l'employeur constituait de l'ingérence dans les affaires de l'AFPC (pièce G-124). Une plainte dénonçant l'ingérence de Christiane Beaupré, directrice régionale associée, région du Québec, a été déposée concernant de cet incident. Une audience au deuxième niveau, devant M^{me} Leclair, sur cette plainte a entraîné de nouveaux incidents qui sont précisés plus loin dans la présente décision. M^{me} Rioux a été impliquée directement dans l'audience tenue le 7 mars 2000.

[58] Les membres du conseil d'administration de la section locale qui ne désiraient plus être représentés par le SEIC ont fait circuler une pétition à l'automne 1999. À cette occasion, Carole Lamarre, directrice du Service extérieur, a demandé à M. Cloutier pourquoi il n'était pas à son poste de travail. M^{me} Lamarre a expliqué qu'elle avait réalisé après coup qu'il n'était pas encore 13 h, et qu'il était en pause-repas. Malgré ces explications, M. Cloutier souligne, dans son courrier électronique du 24 septembre 1999, que l'action de l'employeur constitue du harcèlement à l'égard des représentants syndicaux et une infraction à l'ancienne *Loi* et demande des explications sur l'activité tenue (pièce G-120).

[59] M^{me} Rioux représentait M. Cloutier à la rencontre du 5 novembre 1999 lorsque l'employeur a imposé trois jours de suspension à M. Cloutier. À cette occasion, M. Cloutier a reçu une copie de la politique sur l'utilisation du courrier électronique et du code de conduite du ministère. M. Cloutier s'est aussi vu remettre une note de service datée du 12 décembre 1996 portant sur l'utilisation du courrier électronique précisant ce qui suit (pièce G-148) :

[...]

La politique sur l'utilisation du courrier électronique prévoit que les fonctions de diffusion générale des messages au Canada et à l'étranger ne doivent être utilisées qu'avec l'autorisation de la direction. En outre, selon cette politique, les messages électroniques doivent être gérés et considérés comme des messages sur papier. L'envoi de messages contenant un langage déplacé ou des commentaires inopportuns ainsi que la réplique à ceux-ci pourraient constituer une forme de harcèlement et ne sera pas toléré.

Par conséquent, tous employés qui doivent transmettre un message électronique à des employés à l'extérieur de leur groupe ou de leur Région doivent préalablement obtenir l'autorisation du gestionnaire concerné. Ils doivent en outre veiller à ce que le contenu de ce message soit pertinent et à ce que le message en question soit effectivement transmis aux bons destinataires. [...]

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[60] La suspension de M. Cloutier a été en vigueur du 8 au 10 novembre 1999. Pendant cette suspension, un message autorisé par l'employeur, en provenance de Jacques Lambert, vice-président national du SEIC, avise les membres de la section locale qu'un scrutin pour l'élection d'un troisième vice-président national du SEIC et pour le choix des délégués au congrès de l'AFPC se tiendra sur les lieux de travail de 11 h 45 à 13 h 30 (pièce G-143).

10. Mise en tutelle de la section locale

[61] L'employeur a été avisé le 18 novembre 1999 que Robert P. Morissette, représentant régional de l'AFPC, représenterait M. Cloutier dans ses griefs et plaintes (pièce G-132). L'employeur a été avisé, le 19 novembre 1999, que la section locale avait été mise en tutelle par le SEIC et que le représentant de la section locale était

M. Lambert (pièce G-133). Les membres de la section locale ont été informés de cette tutelle par une lettre de M. Lambert datée du 25 novembre 1999 (pièce G-134).

11. Participation à une audience de grief - 7 mars 2000

[62] Un grief de harcèlement a été présenté contre M^{me} Beaupré à la suite des incidents entourant les diffusions du 20 septembre 1999 (relativement à la pétition pour le retrait du SEIC) et a fait l'objet d'une audience devant M^{me} Leclair au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. M. Cloutier été représenté par M. Morissette pour l'audience qui était fixée le 7 mars 2000, à 14 h. M. Morissette a demandé de libérer M^{me} Rioux comme conseillère technique à la suite de la demande de M. Cloutier (pièce G-144).

[63] La superviseure de M^{me} Rioux a demandé à cette dernière de remplir une demande de congé avant la rencontre du 7 mars 2000. L'employeur avait alors précisé à M^{me} Rioux que le congé ne serait pas payé. Cette question a été soumise à M. Morissette, qui l'a soulevée auprès de M^{me} Leclair lors de l'audience. Selon le témoignage de la plaignante, elle avait convenue avec MM. Cloutier et Morissette, avant l'audience devant M^{me} Leclair, qu'advenant un refus de lui accorder un congé payé, ils quitteraient les lieux. À l'audience, M^{me} Leclair a précisé que l'employeur n'assumerait pas les frais de la présence de M^{me} Rioux. À la suite d'un débat sur cette question, MM. Cloutier et Morissette et la plaignante ont mis fin à l'audience sans faire de représentations relativement au grief de harcèlement. En conséquence, le grief a été rejeté au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs le 16 mars 2000 (pièce G-152).

[64] M^{me} Rioux a présenté à l'audience un passage de la convention collective qui prévoit la possibilité d'un congé payé pour d'autres motifs que ceux prévus à la convention collective (pièce P-15) :

[...]

ARTICLE 53

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

53.01 *L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :*

- a) *un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;*
- b) *un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.*

[...]

Ce texte est tiré de la convention collective conclue le 16 mai 2000 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration.

[65] MM. Cloutier et Morissette et la plaignante se sont rencontrés après avoir mis fin à l'audience au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs pour évaluer la situation. La possibilité de déposer une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* a été évoquée. M. Morissette a recommandé à la plaignante de ne pas signer de demande de congé et d'aviser sa superviseure qu'elle contesterait par grief toute coupure de salaire. De retour à son poste de travail, M^{me} Rioux a avisé M^{me} Tester, sa superviseure, de ces décisions.

[66] Le déroulement de l'audience a perturbé M^{me} Rioux, qui a pris un congé de maladie du 8 au 17 mars 2003. Elle présentait un état d'asthénie qui aurait été causé par le harcèlement dont l'employeur a fait preuve à son endroit (pièce P-16).

[67] M^{me} Rioux a été approchée le 10 avril 2000 par Lise Gignac, directrice de l'investigation et des renvois, qui l'a informée qu'une mesure disciplinaire lui serait remise pour son absence de son poste de travail le 7 mars 2000. Elle a été convoquée par courrier électronique le jour même. M^{me} Rioux décrit comme suit cette rencontre (pièce P-I) :

[...]

Rencontre avec Mme Gignac :

-Le 10-04-2000, Mme Gignac m'approche verbalement et me fait venir à son bureau sans m'en donner le motif. Elle m'informe alors qu'elle a l'intention de me donner une mesure disciplinaire pour « mon absence non autorisée » du 07-03-2000. De plus, elle ajoute qu'elle ne comprenait pas pourquoi je ne m'étais pas protégée en signant un formulaire de congé avec un code de congé annuel ou de temps compensatoire. Elle m'a dit d'y penser, la prochaine fois, mais que pour cette fois-ci il était trop tard.

J'ai demandé de remettre l'entretien à un autre moment, afin de pouvoir être accompagnée d'un représentant. Je lui ai mentionné que je voulais être représentée par M. Cloutier et elle m'a répondu qu'il n'y avait pas de problème, que cela pouvait être la personne de mon choix. Je lui ai alors demandé si M. Cloutier allait être payé. Elle m'a répondu qu'elle ne le savait pas, qu'elle devait téléphoner et me revenir là-dessus. La réponse qui a suivi était " non " M. Cloutier ne serait pas payé, la section locale étant en tutelle.

Notes: Nous ne savons pas comment réagir à cette situation, ne voulant pas encourager le bénévolat syndical. Un peu plus tard, voyant la tournure des événements M. Cloutier a dû intervenir de façon urgente.

[...]

[68] Le 10 avril 2000, M^{me} Gignac confirme par écrit à M^{me} Rioux qu'une rencontre doit être fixée pour lui remettre une mesure disciplinaire. Elle précise ce qui suit (pièce P-19) :

Tel que discuté, j'aimerais céduer une rencontre avec vous dans le cadre de votre absence non autorisée du 7 mars dernier car j'ai l'intention de vous remettre une mesure disciplinaire pour cette absence. Vous pouvez être accompagnée de votre représentant syndical.

Voici donc mes disponibilités pour les journées à venir.

11 avril AM

13 avril AM

14 avril 1:00

J'aimerais que vous me confirmiez dans les plus brefs délais de la date qui vous conviendra. Merci à l'avance.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[69] M^{me} Rioux répond dans les termes suivants dans un courrier électronique daté du 12 avril 2000 (pièce P-19) :

[...]

Étant donné que M. Morissette, représentant de l'Alliance impliqué dans cette affaire, est à l'extérieur de la ville pour toute la semaine et que M. Cloutier n'étant pas autorisé à me représenter sans subir une perte de salaire, il m'est impossible pour le moment de vous confirmer une date de disponibilité.

Par contre comme le 20 mars 2000, Mme Tester a déjà recueilli mon témoignage par rapport à mon absence non autorisée (ce qui à mon avis peut tenir lieu d'enquête administrative), je suis d'avis que vous avez en main toute l'information nécessaire pour rendre votre décision, i.e. me remettre votre mesure disciplinaire. D'ailleurs, lors de cette rencontre Mme Tester m'avait déjà informée que je pouvais faire l'objet d'une mesure disciplinaire, donc je m'y attendais fortement.

Vous comprendrez qu'il ne serait pas prudent de ma part d'apporter un deuxième témoignage se rapportant à cette même cause, encore une fois sans une représentation syndicale pleine et entière, je préfère de beaucoup que vous me remettiez cette mesure dans une enveloppe par courrier interne. J'utiliserai les recours appropriés par la suite.

J'aurais préféré vous répondre plus tôt, mais je regrette je suis débordée de travail.

[...]

[70] M^{me} Rioux a été absente du travail du 17 au 20 avril 2000 car elle éprouvait de l'anxiété généralisée (pièce P-20).

[71] M. Cloutier intervient par courriel auprès de M^{me} Gignac, le 17 avril 2000, dénonçant cette rencontre dans les termes suivants (pièce G-145) :

[...]

Je voulais par la présente intervenir dans le cadre du sujet en rubrique. Vous avez approché verbalement Mme Rioux vendredi dernier pour l'informer que vous alliez lui livrer sa cinquième mesure disciplinaire syndicale via le courrier interne. Mme Rioux m'informe que votre comportement lors de cet entretien informel nous a indiqué que vous n'étiez pas consciente du sérieux de la situation.

Je me sens personnellement visé par ce harcèlement envers Mme Rioux compte tenu que la mesure disciplinaire que vous avez l'intention de lui livrer est uniquement causée par sa présence à titre de témoin et de conseillère lors de l'audition de mon grief de harcèlement au deuxième palier de la procédure.

[...]

La tutelle de notre section locale et les ressources de l'Alliance engagées dans l'accord de principe font en sorte que Mme Rioux ne peut [sic] bénéficier présentement d'une représentation juste et équitable. Que vous profitiez de cette conjoncture est inacceptable.

Je vous prie donc de voir à récupérer la mesure disciplinaire de Mme Rioux dans les meilleurs délais et suspendre ce dossier jusqu'à ce qu'elle bénéficie des services auxquels elle a droit. Je vous prie également de cesser de négocier seule et directement avec Mme Rioux les modalités entourant sa sanction.

[...]

[72] Le 25 avril 2000, M^{me} Rioux dépose un grief auprès de M^{me} Gignac demandant que la sous-clause 13.04c) de l'Entente de principe entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration soit respectée (pièce P-22). Elle y conteste que M. Cloutier subisse une perte de salaire s'il la représente lors de la rencontre prévue pour lui remettre une mesure disciplinaire. L'article 13 prévoit :

[Entente de principe entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration]

[...]

ARTICLE 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.01 *L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.*

13.02 *L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.*

13.03 *L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.*

13.04

- a) *Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.*
- b) *Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.*
- c) *L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).*

[...]

[73] L'employeur a remis une mesure disciplinaire à M^{me} Rioux le 25 avril 2000.

M^{me} Rioux décrit comme suit le déroulement de cette rencontre (pièce P-1) :

[...]

-Le 25-04-2000, P.M., je reçois ma 5^e mesure disciplinaire. Mme Gignac me convoque verbalement à son bureau sans me donner aucun motif. Je lui demande alors si j'ai besoin d'un représentant syndical et la réponse est " NON ". Arrivée à son bureau, elle me demande d'accuser réception de la mesure disciplinaire. Cela fait, elle en tire des photocopies et me souhaite une bonne journée quand même.

Vous comprendrez que j'étais sidérée, Mme Gignac n'avait jamais entendue ma version des faits. Je venais de recevoir une mesure malgré tout le plaidoyer écrit de M. Cloutier qui l'exhortait à retenir la mesure jusqu'à ce que je bénéficie d'une représentation syndicale pleine et entière.

J'ai tout de suite téléphoné à Mme Johanne Hurens, de l'Alliance, pour lui faire part du sérieux de la situation et elle s'est écriée que c'était un abus de pouvoir.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[74] Les clauses des conventions collectives traitant de suspension et de mesures disciplinaires se lisent comme suit :

[Convention cadre conclue le 17 mai 1989 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC]

[...]

ARTICLE M-33

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

M-33.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

M-33.02 L'employeur informe le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension a été infligée.

M-33.03 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.

[...]

[Convention collective conclue le 16 mai 2000 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration]

[...]

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 *Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.*

17.02 *Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion.*

Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.

17.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

[...]

Les stipulations applicables de la convention collective conclue le 19 novembre 2001 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services des programmes et de l'administration sont identiques à celles de la convention collective conclue le 16 mai 2000.

[75] La suspension sans solde de deux jours émise le 25 avril 2000 à M^{me} Rioux est motivée comme suit (pièce P-23) :

[...]

Mardi le 7 mars dernier, vous vous êtes absentée de votre travail pour une période de une heure quarante cinq minutes soit de 13h45 à 15h30 pour participer en tant que conseillère technique à une audition de grief à la demande d'un représentant syndical.

Votre superviseur vous avait informée le matin du 7 mars que vous deviez obtenir une autorisation pour vous absenter et obtenir un congé soit compensatoire ou de vacances si vous désiriez vous présenter à l'audition de grief comme conseillère technique. Je vous rappelle que votre présence en tant que conseillère technique était requise par le syndicat et non par l'employeur.

Depuis le 1^{er} décembre 1997, vous avez reçu quatre mesures disciplinaires. Chacune de ces mesures disciplinaires soulignait, qu'à défaut d'améliorer votre comportement, d'autres mesures plus sévères pourraient être prises contre vous.

En dépit de ces rappels à l'ordre, vous vous êtes absentée de votre bureau sans obtenir une autorisation au préalable. Ces manquements sont considérés comme étant très sérieux, d'autant plus que vous avez eu, à plusieurs reprises, l'opportunité de corriger votre comportement.

Compte tenu des circonstances, nous n'avons d'autres alternatives que de vous imposer une suspension sans solde de 2 jours soit les 11 et 12 mai prochain. De plus, votre salaire pour la semaine du 6 au 10 mars sera amputé d'un

équivalent d'une heure quarante cinq minutes, soit le montant correspondant aux heures non travaillées.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[76] Une plainte alléguant une infraction à la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail est déposée par M^{me} Rioux le 28 avril 2000 (pièce P-25). Elle y dénonce les gestes de M^{me} Gignac pour lui faire accuser réception de la mesure disciplinaire. Elle y mentionne que cette façon de faire était mesquine et empreinte de violence et que M^{me} Gignac a manqué de respect à son égard et a enfreint ses droits d'une façon délibérée et outrageuse. Elle précise avoir accusé réception sous le coup de l'intimidation. D'autre part, en contre-interrogatoire, M^{me} Rioux a précisé qu'elle ne voulait pas être représentée par les personnes assignées par l'AFPC comme représentants syndicaux à la suite de la tutelle, ni par M. Morissette, qui l'a placée en situation d'infraction à la suite de sa recommandation de ne pas remplir de demande de congé.

[77] Un grief a été déposé le 28 avril 2000 à l'encontre de la mesure disciplinaire qui a été imposée à M^{me} Rioux le 25 avril 2000 (pièce P-26). M^{me} Rioux y allègue que cette mesure comprend de fausses déclarations. Elle y soumet que le malentendu serait causé par une incompréhension des explications données par M. Morissette à M^{me} Leclair et qu'elle ne devrait pas être concernée par ce qu'elle considère comme une saga ridicule.

[78] Les griefs déposés par M^{me} Rioux le 25 avril 2000 (pour que M. Cloutier puisse la représenter sans perte de salaire) et le 28 avril 2000 (contestant la mesure disciplinaire du 25 avril 2000), ont été rejetés au premier palier de la procédure de règlement des griefs sans que des représentations ne soient effectuées. M^{me} Gignac précise, dans chacune de ses réponses, que M^{me} Rioux l'a informée préalablement qu'elle ne voulait pas assister à ces audiences (pièces P-32 et P-33; les 8 et 15 mai 2000).

[79] L'employeur a remis une mesure disciplinaire à M. Cloutier le 2 juin 2000 relativement à l'envoi du courriel à M^{me} Gignac le 17 avril 2000 (pièce G-146). M^{me} Lamarre y précise dans les termes suivants les raisons qui motivent la mesure disciplinaire :

[...]

Je suis d'avis que vous avez contrevenu aux politiques du ministère en ce qui a trait à l'utilisation du courrier électronique en acheminant, sans autorisation, en copie conforme votre courriel aux personnes non concernées par le contenu du courriel.

[...]

Vous avez, encore une fois, volontairement décidé de ne pas suivre les directives émises par l'employeur. Le contenu du courriel ne concernait en aucun temps ces personnes qui de plus ne font pas partis [sic] de votre unité de travail. Les politiques ministérielles nationales et régionales concernant l'utilisation du courrier électronique stipulent entre autres que les messages ne doivent être envoyés qu'aux destinataires des groupes fonctionnels concernés auxquelles [sic] l'information est utile et que le courriel ne doit pas être utilisé pour des fins personnelles.

[...]

[80] Une suspension de cinq jours a été imposée à M. Cloutier, du 5 au 9 juin 2000. À la suite de la remise de cette mesure disciplinaire, M. Cloutier a été raccompagné à son poste de travail et a été escorté à la sortie. M^{me} Rioux précise dans sa plainte que la mesure disciplinaire imposée à M. Cloutier l'a touchée comme si elle lui avait été adressée personnellement. L'employeur aurait fait preuve d'intimidation et d'abus de pouvoir en escortant M. Cloutier hors du bureau.

C. La preuve de la défenderesse

[81] La défenderesse n'a soumis aucune preuve concernant la plainte de M^{me} Rioux. Comme je l'ai déjà mentionné, la preuve présentée relativement aux griefs de M^{me} Rioux ayant fait l'objet de la décision *Rioux c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)* (*supra*) est versée au présent dossier.

IV. Autres considérations

[82] La décision interlocutoire *Rioux et Cloutier c. Leclair*, 2003 CRTFP 75, a été rendue relativement à la demande de la plaignante d'ajouter à sa plainte des éléments supplémentaires qu'elle a soumis le 30 mars 2003, ainsi qu'une demande d'intervention datée du 30 septembre 2001. En conséquence de cette décision, tous les

éléments qui se rapportent à des incidents survenus après le 6 juillet 2000 ne seront pas traités au présent dossier.

[83] Le 31 mars 2005, l'ancienne *Loi* a été abrogée (TR/2005-21). Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (« la nouvelle *Loi* »), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur (TR/2005-22 à 24). L'article 39 de la *LMFP* stipule que la nouvelle Commission est saisie de toute affaire qui était en cours devant l'ancienne Commission immédiatement avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi* et que la nouvelle Commission décide de cette affaire « [...] conformément à la nouvelle loi. »

V. Résumé de l'argumentation

A. Application de la nouvelle *Loi* et des dispositions transitoires

[84] J'ai invité les parties, le 13 mai 2005, à me soumettre leurs représentations écrites sur les questions suivantes :

- 1) *Quel est l'effet de l'entrée en vigueur du paragraphe 190(2) de la nouvelle Loi relativement à tout délai de présentation applicable à la plainte en rubrique, compte tenu des dispositions transitoires des articles 36 à 66 de la L.M.F.P. et, plus particulièrement, de celles de l'article 39?*
- 2) *Quel est l'effet de l'entrée en vigueur du paragraphe 191(30) de la nouvelle Loi relativement au fardeau de la preuve que les parties doivent rencontrer relativement à la plainte en rubrique, compte tenu des dispositions transitoires des articles 36 à 66 de la L.M.F.P. et, plus particulièrement, de celles de l'article 39?*

[85] Chaque partie pouvait déposer ses représentations écrites auprès de la Commission et de l'autre partie au plus tard le 30 mai 2005 et sa réponse aux représentations écrites de l'autre partie au plus tard le 14 juin 2005. Les parties ont de plus été invitées, le 9 juin 2005, à soumettre leurs commentaires sur la décision *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et section locale 147 de l'Association nationale des travailleurs correctionnels fédéraux c. Service correctionnel Canada, Conseil du Trésor et Don Graham*, 2005 CRTFP 50, qui traite des mesures transitoires applicables aux plaintes. Les parties pouvaient soumettre leurs commentaires à ce sujet au plus tard le 27 juin 2005.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22

[86] Seule la défenderesse a soumis ses représentations écrites relativement aux mesures transitoires le 30 mai 2005, ainsi que ses commentaires sur la décision *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (supra)* le 27 juin 2005. La plaignante n'a soumis aucune représentation écrite, bien que dûment informée de la réception des représentations écrites et des commentaires de la défenderesse.

[87] La défenderesse a soumis les représentations suivantes sur les effets juridiques de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi* :

[...]

Quant aux deux plaintes initiales, elles avaient été entendues antérieurement, si bien que les auditions se sont terminées en mai 2004. Il appert que, pour des raisons que l'employeur ignore, le délibéré de ces deux affaires a été anormalement long puisque qu'à ce jour, la Commission qui en était saisie n'en a pas encore disposé.

Les conséquences juridiques du délai à rendre jugement.

En temps normal, ce long délai n'aurait pas posé problème.

Cependant, ce qui est particulier dans l'instance, c'est que la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui avait été saisie des deux plaintes a été abolie pendant son délibéré au regard des deux plaintes, soit le 1^{er} avril 2005 aux termes de l'article 285 de la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

En conséquence, cette Commission, étant abolie, ne pourra pas se prononcer sur les deux plaintes.

Toutefois, les deux instances ne sont pas pour autant tombées dans des limbes judiciaires.

En effet, le par. 39(1) de la Loi sur la modernisation de la fonction publique a prévu des dispositions transitoires qui permettent à la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique de se saisir des affaires dont était saisie l'ancienne Commission.

Ce paragraphe se lit comme suit :

39. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, les affaires dont l'ancienne Commission était saisie à l'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi se poursuivent

devant la nouvelle Commission qui en décide conformément à la nouvelle loi.

Cette disposition a ceci de particulier qu'elle prévoit que la nouvelle Commission poursuit les affaires dont était saisie l'ancienne Commission et qu'elle les décide conformément à la nouvelle loi.

Cette disposition s'inscrit à l'intérieur d'une série de dispositions transitoires qui concernent les pouvoirs de la nouvelle Commission et le statut juridique des membres de l'ancienne Commission.

L'employeur soutient que cette disposition est une disposition essentiellement attributive de compétence, qu'elle ne vise qu'à circonscrire les pouvoirs de la nouvelle Commission et partant, qu'elle ne vise pas à définir ou à modifier les droits et les obligations juridiques des parties qui étaient en présence devant l'ancienne Commission et qui se retrouvent maintenant devant la nouvelle Commission.

L'effet de cette disposition est simplement de permettre à la nouvelle Commission d'exercer les pouvoirs que la nouvelle Loi lui confère à l'égard des anciennes plaintes. Cette disposition n'a pas pour but d'affecter négativement les droits des parties de façon rétroactive.

À cet égard, il convient de noter que la nouvelle Commission ne fonctionne plus comme l'ancienne et qu'elle a des pouvoirs différents. À titre d'exemple, les plaintes de pratiques déloyales seront entendues dorénavant par une formation de la Commission comprenant trois membres, à moins que le président n'en décide autrement.

Dans l'instance, nous comprenons, que le président de la nouvelle Commission a décidé que les deux plaintes seront décidées par une formation d'un seul membre.

Quant aux griefs, le législateur a prévu au paragraphe 61(1) des dispositions transitoires que les anciens arbitres qui ont été maintenus en poste aux termes des dispositions transitoires continuent d'exercer les pouvoirs qu'ils avaient aux termes de l'ancienne loi au regard des griefs présentées selon l'ancienne loi, ce qui ne pose aucun problème.

Toutefois cette différence ne doit pas être interprétée comme une intention du législateur d'affecter rétroactivement les droits des parties en ce qui concerne les plaintes de pratiques déloyales.

Il est un principe bien connu d'interprétation des lois qui affirme que les lois n'ont jamais d'effet rétroactif à moins d'une stipulation très claire du législateur.

Le régime législatif canadien est basé sur la règle de la primauté du droit. Cette règle fait en sorte que les justiciables canadiens doivent se comporter en fonction des règles de droit en vigueur et a comme corollaire que les tribunaux vont apprécier les comportements de ces justiciables en fonction de ces règles.

Il est tout à fait impensable que dans la société canadienne le comportement d'un justiciable soit évalué en fonction de nouvelles règles de droit inexistantes au moment des faits et qui seraient promulgués postérieurement avec un effet rétroactif.

Pour qu'un tel résultat soit juridiquement possible, il faut que le texte de loi soit à ce point clair pour qu'il ne soit pas possible de conclure que le résultat qui découlerait de la rétroactivité soit autre chose que ce que le législateur recherchait vraiment.

Dans l'instance, le paragraphe 39(1) est une simple disposition transitoire qui n'est même incluse dans la loi nouvelle et dont l'objectif ne se rapporte pas à la bonne application de la nouvelle loi.

Cette disposition ne vise que le fonctionnement de la nouvelle Commission et n'a pas d'effet sur les parties.

En conséquence, l'employeur rejette toute idée que les deux plaintes qui sont maintenant devant la nouvelle Commission puissent ou doivent être décidées en fonction des dispositions de la nouvelle loi.

C'est en ayant à l'esprit ces principes que l'employeur répond maintenant aux préoccupations de la nouvelle Commission qui s'interroge sur la question de savoir si le paragraphe 190(2) le paragraphe 191(3) de la nouvelle peuvent avoir des effets juridiques dans l'instance.

Ces dispositions se lisent comme suit :

190 (2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), 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 la Commission, aurait dû avoir -- connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.

191 (3) La présentation par écrit, au titre du paragraphe 190(1), de toute plainte faisant état d'une contravention, par l'employeur ou la personne agissant pour son compte, du paragraphe 186(2), constitue une preuve de la

contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

Le paragraphe 190(2) est entré en vigueur le 1^{er} avril 2005.

L'employeur soutient que cette disposition s'applique aux plaintes portant sur des faits qui ont pris naissance à partir du 1^{er} avril 2005.

Il n'y a rien dans cette disposition qui laisse entendre qu'elle pourrait s'appliquer à des faits qui sont antérieurs au 1^{er} avril 2005.

Ainsi donc, aucun plaignant ne pourrait s'autoriser de l'article 190 de la nouvelle loi pour déposer une plainte de pratiques déloyales au regard de faits qui ont pris naissance antérieurement au 1^{er} avril 2005 parce que la nouvelle loi n'a pas de portée rétroactive.

Qui plus est, l'article 23 de l'ancienne loi étant aboli, un plaignant ne pourrait pas invoquer cette ancienne disposition pour saisir la nouvelle commission de sa plainte.

En conséquence, les seules plaintes portant sur des faits qui ont pris naissance antérieurement au 1^{er} avril 2005 qui peuvent relever de la compétence de la nouvelle Commission sont les plaintes qui avaient déjà été déposées devant l'ancienne Commission.

Contrairement aux griefs et aux renvois, le législateur a décidé de faire tomber dans les limbes juridiques les faits antérieurs au 1^{er} avril 2005 qui auraient pu donner ouverture à une plainte de pratiques déloyales aux termes de l'ancien article 23 de l'ancienne loi.

En effet, les articles 64 et 65 de la Loi sur la modernisation de la fonction publique indiquent clairement que les faits antérieurs au 1^{er} avril 2005 qui auraient pu donner ouverture à un grief aux termes de l'article 91 ou à un renvoi aux termes de l'article 99 de l'ancienne loi continuent d'être régis par la nouvelle loi et peuvent faire l'objet d'un grief individuel ou un grief de principe aux termes des articles 208 et 220 respectivement de la nouvelle loi.

Ces dispositions transitoires n'ont pas pour effet de donner un effet rétroactif à la nouvelle loi puisque ce sont les règles de fond de l'ancienne loi qui s'appliquent.

En effet, les griefs individuels et les griefs de principe qui bénéficient des articles 64 et 65 doivent être recevables aux termes de l'ancienne loi. Le libellé de ces dispositions est très clair à cet égard. Ils se formulent comme suit :

(...) et qui auraient pu donner lieu à un grief au titre de l'article 91 de l'ancienne loi, dans sa version antérieure à cette date.

(...) dans le cas où l'affaire aurait pu être renvoyée à l'ancienne Commission au titre de l'article 99 de l'ancienne loi, dans sa version antérieure à cette date.

En conséquence, puisqu'aucune des dispositions de la nouvelle loi n'a de portée rétroactive, il n'est tout simplement pas possible d'interpréter le paragraphe 39(1) la Loi sur la modernisation de la fonction publique afin de la faire rétroagir de façon à affecter les droits des parties.

Dans l'affaire Laquerre c. Canada (Gendarmerie royale), [1995] A.C.F. n° 1082 (Q.L), la Cour fédérale a statué que la prescription qui apparaissait dans la nouvelle loi régissant la GRC était une règle de fond et non pas une règle de procédure et partant qu'elle ne s'appliquait pas aux faits couverts par la loi ancienne (voir notamment le par. 65 de la décision).

Dans l'instance, l'employeur a déjà plaidé au fond que le délai de prescription applicable au dépôt des plaintes de pratiques déloyales sous l'ancienne loi était celui du délai raisonnable qui devait être apprécié au regard de toutes les circonstances de l'affaire (doctrine des lâches).

L'employeur est d'avis qu'il serait injuste pour les plaignants de leur imposer rétroactivement un délai de prescription de 90 jours pour déposer une plainte de pratiques déloyales par rapport à des faits qui se sont produits cinq ou six ans avant l'entrée en vigueur de la nouvelle règle des 90 jours.

Le législateur n'a sûrement pas voulu que le long délibéré de la Commission produise un effet juridique aussi dévastateur pour les plaignants.

Par ailleurs, l'employeur soutient qu'il en est de même pour la question du renversement du fardeau de preuve sur les épaules de l'employeur.

Cette nouvelle règle qui s'apparente à celle qui est mentionnée à l'article 133 du Code canadien du travail n'est pas une simple règle de procédure ou une simple règle de preuve ou une règle de présentation de preuve parce que, même réfragable, elle crée un droit substantif en faveur d'un plaignant, soit celui de l'existence d'une contravention à la LRTFP et que, de plus, elle ne peut pas être dissociée de l'autre règle de fond qu'est la prescription de 90 jours.

À partir du moment où le législateur impose à l'employeur l'obligation de prouver que les mesures qu'il a prises à l'égard d'un fonctionnaire ont été prises dans un but légitime, il est important, en toute équité procédurale, que l'employeur soit en mesure de faire cette preuve.

L'obligation qui est faite à un plaignant de déposer sa plainte dans un délai très court permet justement à l'employeur de colliger la preuve nécessaire pour rencontrer ses obligations. Si un délai de prescription très court n'était pas imposé, l'employeur pourrait se retrouver dans la situation de ne plus avoir la preuve y compris les témoins pour justifier ses mesures. La courte prescription de 90 jours vise à protéger l'employeur en lui permettant de connaître rapidement les allégations qui sont faites contre lui et d'y répondre rapidement.

Par ailleurs, cette obligation qu'a désormais l'employeur ne peut pas rencontrer les nouvelles exigences de la loi si, en contrepartie l'employé n'est pas obligé de circonscrire avec sérieux et rigueur ses allégations à l'égard de son employeur, d'où l'importance pour un plaignant d'être le plus précis lorsqu'il remplira la formule 16 pour déposer sa plainte.

Dans l'instance, la présentation par les plaignants de leur plainte respective n'a pas été rigoureuse. Les personnes visées par les plaintes n'étaient pas clairement identifiées. Comme dans la chanson, les plaignants se sont employés à viser le noir pour faire condamner le blanc par la Commission. Qui plus est, les plaignants ont tenté de faire des procès d'intention à des personnes en se servant des comportements de d'autres personnes. Cette façon de faire est incompatible avec le principe du renversement du fardeau de preuve sur des personnes qui ne savent même pas ce dont elles sont accusées.

Ceci montre bien toute l'incongruité de la présente situation.

En conséquence, l'employeur soutient qu'il n'est pas possible que le législateur ait voulu que la nouvelle règle du renversement du fardeau de preuve s'impose à la Commission durant son délibéré après que la preuve de part et d'autre eut été faite au moment où cette nouvelle règle n'existait pas.

L'employeur soutient que le seul passage du temps ne peut faire en sorte que des mauvaises plaintes deviennent des plaintes fondées ou vice versa.

En conséquence, l'employeur soutient que la Commission ne peut pas, par interprétation, appliquer rétroactivement ces deux règles de fond à la présente instance.

L'employeur se réserve le droit de faire, le cas échéant, d'autres représentations en réponse à celles des plaignants.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[88] La défenderesse a ajouté que la décision *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (supra)* supporte, en substance, ses représentations du 30 mai 2005. La plaignante n'a soumis aucun argument relativement aux questions auxquelles je lui avais demandé de répondre et n'a déposé aucune réplique aux représentations de la défenderesse, ni fourni de commentaires sur la décision 2005 CRTFP 50.

B. Objection fondée sur le paragraphe 8(1) ou 9(1) de l'ancienne Loi et à la tardivité de la plainte

1. Argumentation de la défenderesse

[89] La convention cadre reconnaît l'AFPC comme l'agent négociateur (clause M-7.01) et la même reconnaissance est accordée par la convention collective pour le groupe Services des programmes et de l'administration (clause 9.01).

[90] Le droit de représentation syndicale est accordé à un représentant dûment autorisé par l'AFPC. L'AFPC doit aviser l'employeur du nom de la personne qui agira au titre de représentant syndical ainsi que de l'aire de compétence qui lui est accordée selon la procédure prévue à la convention collective (clauses M-8.01 à M-8.03 de la convention cadre; clauses 13.01 à 13.03 de la convention pour le groupe Services des programmes et de l'administration).

[91] Selon la défenderesse, la plaignante ne peut pas déposer de plainte en son nom lorsque des interdictions relatives aux droits de l'agent négociateur ne sont pas respectées par l'employeur. Seule l'AFPC ou une personne qu'elle a nommée comme représentant peut déposer une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* alléguant une violation des interdictions énoncées au paragraphe 8(1) ou 9(1). Les fonctionnaires peuvent déposer une plainte seulement dans les cas où leurs droits ont été violés en ce qui a trait aux interdictions énoncées au paragraphe 8(2) de l'ancienne *Loi*. D'autre part, la plaignante devait procéder par griefs pour contester les actions de l'employeur qui iraient à l'encontre des stipulations de la convention collective. Ces griefs auraient dû être déposés dans les 25 jours de la connaissance des événements leur donnant naissance.

[92] La plaignante allègue que l'employeur s'est ingéré dans l'administration et la formation d'une organisation syndicale ou est intervenu dans la représentation des fonctionnaires par une organisation syndicale. La plaignante ne peut pas déposer une plainte sur ces bases en l'absence de mandat spécifique de l'organisation syndicale. La défenderesse a repris, lors de l'argumentation sur le mérite, les arguments soumis en objection préliminaire.

[93] Relativement aux incidents reliés au congé pour affaire de l'AFPC, l'employeur pouvait avoir une interprétation de la convention collective différente de celle de la plaignante. En ce qui a trait aux droits d'un représentant syndical, l'agent négociateur aurait pu déposer une plainte en vertu de l'article 99 de l'ancienne *Loi* pour faire exécuter une obligation qui résultait de la convention collective. Il ne revient pas à un fonctionnaire de revendiquer le droit d'un représentant syndical à un congé pour affaires de l'AFPC, mais à une personne dûment mandatée par l'agent négociateur.

[94] La défenderesse soutient aussi que la plaignante n'a pas déposé sa plainte dans un délai raisonnable. M^{me} Rioux allègue des incidents qui couvrent la période de janvier 1997 à juin 2000, alors que sa plainte a été déposée en juillet 2000. Comme elle a été une représentante syndicale mandatée par l'AFPC jusqu'au mois de décembre 1998, elle connaissait les procédures de plaintes et de griefs et n'a pas fait preuve de diligence en tardant à déposer sa plainte.

[95] De plus, la doctrine des « lâches » doit recevoir application au présent dossier, la défenderesse subissant un préjudice découlant du délai. Il est pratiquement impossible pour elle de procéder à une défense au regard d'incidents qui se sont produits plusieurs mois, et même plusieurs années, avant le dépôt de la plainte. La règle du délai déraisonnable a permis le rejet de plaintes dans des cas similaires au présent dossier.

[96] La défenderesse a soumis les décisions suivantes au soutien de ses arguments :

- sur les délais et la doctrine des « lâches » :
 - *Harrison c. Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor (Revenu Canada Impôt)*, dossier de la CRTFP 161-02-725 (1995) (QL);
 - *Machnee c. Klaponski et al.*, 2001 CRTFP 28.

- sur la capacité de déposer une plainte (article 23 de l'ancienne *Loi*) :
 - *Dodier c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration)*, dossier de la CRTFP 166-02-14640 (1985) (QL);
 - *Reekie c. Thomson*, dossier de la CRTFP 161-02-855 (1998) (QL);
 - *Reekie c. Thomson*, dossier de la CRTFP 125-02-88 (1999) (QL);
 - *Feldsted et al. c. Conseil du Trésor*, dossiers de la CRTFP 161-02-944, 947 et 954 (1999) (QL).

[97] Les décisions suivantes ont été ajoutées à l'appui des éléments soumis par la défenderesse en objection préliminaire pour ce qui est de la théorie des « lâches »; cette doctrine des « lâches » a été appliquée par la Commission dans les décisions *Teeluck c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 45, et *Canada (Conseil du Trésor) c. Lévesque*, dossier de la CRTFP 194-02-49 (1978) (QL). Le principe du délai raisonnable précisé dans la décision *Saint-Hubert (Ville) c. Syndicat des cols bleus de la Ville de Saint-Hubert*, [1998] A.Q. no 3665 (QL), doit recevoir application en l'espèce.

[98] La plaignante a soumis qu'elle avait tardé à déposer sa plainte parce qu'elle voulait donner une chance à l'employeur et qu'elle avait beaucoup de dossiers à gérer en même temps. Ces éléments ne sont pas des motifs valables pour tarder à déposer une plainte en dehors du délai raisonnable.

[99] La convention collective précise clairement que l'AFPC doit aviser l'employeur du nom de son représentant et du domaine de compétence de ce représentant. Cette notion de représentant syndical établie selon la convention collective a été soulevée dans la décision *Dodier (supra)*. Cette décision précise que l'employeur n'a pas d'obligation envers une personne qui n'est pas un représentant syndical au sens de la convention collective. Ainsi, l'employeur n'avait pas à reconnaître à M^{me} Rioux un statut syndical lors de la rencontre du 7 mars 2000. À cette date, la section locale était en tutelle et l'agent négociateur avait avisé l'employeur que M. Lambert agissait comme représentant syndical à compter du 3 novembre 1999. Ainsi, M. Cloutier et M^{me} Rioux ne détenaient plus le statut de représentants syndicaux à compter du

3 novembre 1999. La demande de congé pour affaires de l'AFPC de M^{me} Rioux à titre de « conseillère technique » n'avait aucune assise à la convention collective.

2. Argumentation de la plaignante

[100] Selon la plaignante, on ne peut pas distinguer la fonction de représentant syndical exercée par une personne et cette personne comme individu. Lorsque l'employeur empêche un représentant syndical d'exercer ses fonctions de représentation, il brime en même temps le droit de cette personne de participer à une activité syndicale légitime, c'est-à-dire, d'effectuer des représentations en tant que représentant syndical. Dans sa plainte, M^{me} Rioux allègue que l'employeur l'a intimidée pour tenter de la dissuader d'assumer des responsabilités de représentante syndicale, qui est une activité syndicale légitime. L'employeur a usé de stratagèmes pour nuire à l'exercice des fonctions des personnes agissant comme représentants syndicaux de manière à les décourager de participer à cette activité syndicale. C'est à l'encontre du fonctionnaire, et non pas du représentant syndical, que l'employeur a pris des mesures disciplinaires. Dans *Willan c. Potts et al.*, dossier de la CRTFP 161-02-834 (1997) (QL), la Commission a conclu qu'un des défendeurs avait porté atteinte au droit de la plaignante de représenter les employés et de participer aux activités licites de l'agent négociateur, en violation des articles 6 et 8 de l'ancienne *Loi*. Cette décision ne distingue pas la « personne » de M^{me} Willan de la « représentante syndicale. » Dans *Linetsky c. Resanovic et al.*, dossier de la CRTFP 161-02-316 (1985) (QL), la Commission a reconnu que les défendeurs avaient empêché le plaignant d'exercer les droits que lui conférait l'article 6 de l'ancienne *Loi* (droits de participer à une activité syndicale légitime) en le menaçant de mesure disciplinaire s'il représentait un fonctionnaire devant le Conseil arbitral de l'assurance-chômage.

[101] Relativement à la question du délai écoulé entre les incidents et le dépôt de la plainte, la plaignante a soumis que, à l'époque, elle n'était pas familière avec l'ancienne *Loi* ou les articles 8 à 10. Elle a déposé divers recours ou y a assisté comme représentante de M. Cloutier, dont un est un grief de harcèlement et d'autres des griefs fondés sur la clause M-16 de la convention cadre traitant, entre autres, de discrimination syndicale. Elle n'avait pas de connaissance technique de l'ancienne *Loi* et elle ne pouvait faire confiance aux conseillers de l'AFPC et du SEIC, ni à leurs représentants au niveau régional ou national qui s'étaient impliqués contre elle lors de la tutelle. De plus, la plaignante avait à gérer, en appui à M. Cloutier, un très grand

nombre de dossiers de recours qui étaient alors en instance et elle devait se fixer des priorités. Face à ce problème, elle appliquait ce que son bon sens lui dictait.

3. Réplique de la défenderesse

[102] En réplique, la défenderesse a soumis que la plaignante n'était plus une représentante de l'AFPC depuis le mois de décembre 1998, et que, au moment du dépôt de sa plainte, elle ne pouvait pas agir au nom de l'AFPC. Elle n'a pas été mandatée par l'AFPC pour agir au nom de l'agent négociateur dans le cadre de sa plainte.

C. Le fond de la plainte

1. Argumentation de la plaignante

[103] M^{me} Rioux soumet que l'employeur lui a imposé trois mesures disciplinaires les 11 et 12 décembre 1997 et le 2 février 1998. Elle perçoit ces mesures disciplinaires comme un subterfuge de l'employeur pour la décourager de participer à des activités syndicales. Selon elle, l'employeur a joué avec les dates des infractions et en a gardé certaines en réserve pour multiplier les mesures disciplinaires afin de faire pression sur elle. La quatrième mesure qui lui a été imposée, lorsqu'elle a consulté les représentants de l'agent négociateur pendant son temps de pause relativement à l'accord de principe, l'a décidée de ne pas se représenter comme membre de l'exécutif de la section locale. Elle a pris cette décision en décembre 1998, avant la tutelle imposée en novembre 1999. Le nombre de mesures disciplinaires a fait en sorte que M^{me} Rioux a perdu de la crédibilité et il lui est devenu difficile de continuer à représenter les membres dans ces circonstances.

[104] La deuxième mesure disciplinaire a été remise à M^{me} Rioux alors qu'elle effectuait une représentation dans un dossier de M. Cloutier le 30 décembre 1997. Cette mesure disciplinaire, qui lui a été imposée pour avoir distribué des documents sans autorisation, ne fait pas référence à la politique du ministère sur l'utilisation du courrier électronique. M^{me} Rioux soumet qu'elle a reçu cette politique le 2 février 1998 en même temps que la troisième mesure disciplinaire, qui lui a été imposée pour avoir retransmis le courriel de M. Tremblay.

[105] La troisième mesure disciplinaire a été imposée le 2 février 1998 en raison d'une transmission par courriel (le 27 décembre 1997) qui est antérieure à la deuxième mesure disciplinaire (le 30 décembre 1997). Selon M^{me} Rioux, elle a été punie parce qu'elle a transmis des informations sur les résultats d'un recours devant la CFP. Le courriel contient des éléments précisés dans la décision de la CFP et ne peuvent pas être considérés comme abusifs ou discriminatoires. Elle estime que son rôle de représentante syndicale est de publier ces informations et que l'employeur tente de la décourager d'exercer ce rôle en la pénalisant.

[106] La mesure disciplinaire imposée pour avoir retransmis le courriel de M. Tremblay « à tous », en décembre 1997, démontre la mauvaise foi de l'employeur, alors que M. Tremblay n'a pas été puni pour avoir distribué le courriel. À ce moment, M^{me} Rioux ne connaissait pas la politique relative aux courriels et prenait pour acquis que si M. Tremblay n'a pas été pénalisé pour avoir distribué le courriel, cela signifie que la distribution est autorisée. M. Tremblay s'en tire en présentant des excuses et M^{me} Rioux se fait imposer une mesure disciplinaire pour la même offense.

[107] Les lignes directrices concernant les mesures disciplinaires (pièce P-41) prévoient que les sanctions disciplinaires ne doivent pas être imposées de façon discriminatoire. L'employeur tolère, par pratique courante, que l'ensemble des employés ne respecte pas la politique de distribution des courriels, mais il pénalise lorsque cela est fait par des fonctionnaires « dérangeants » qui agissent comme représentants. La *Politique régionale sur l'utilisation du courrier électronique* (pièce E-2) prévoyant que tout message syndical doit être préautorisé n'est pas appliquée de la même façon envers M. Tremblay et M^{me} Rioux.

[108] La mesure disciplinaire imposée le 17 décembre 1998 pour absence non autorisée pour des démarches syndicales pendant une pause est clairement abusive. Le fait que la démarche dépasse le temps de pause n'était pas prémédité et sa durée a été exagérée par l'employeur. Le temps précisé par M. Cardinal (entre 9 h 40 et 10 h 20) dans son rapport (pièce G-117) correspond au temps d'une pause qui est rendue à deux heures (de 9 h à 11 h) dans la mesure disciplinaire. Selon M^{me} Rioux, elle n'a pas à obtenir d'autorisation pour prendre une pause et c'est pourtant ce que l'employeur lui reproche (pièce P-6). Le but de l'employeur est de l'intimider pour restreindre ses droits à participer à des activités syndicales.

[109] La cinquième mesure disciplinaire qui lui est imposée le 25 avril 2000 est reliée à sa participation à une activité syndicale lors de représentations au deuxième niveau de la procédure applicable aux griefs. La présence de M^{me} Rioux avait été demandée par M. Morissette lors d'une activité syndicale de l'AFPC. Les mesures disciplinaires imposées à la plaignante et à M. Cloutier seraient de l'intimidation lors d'une activité syndicale.

[110] M^{me} Rioux a soumis les décisions suivantes à l'appui de ses arguments :

- *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42 : les conventions collectives sont assujetties aux droits de la personne.
- *Cloutier c. Société des alcools du Québec*, dossier du Tribunal du travail du Québec 500-28-000124-854 (1986) : la Cour a conclu qu'il n'est pas nécessaire de démontrer par une preuve directe l'intention illicite de l'employeur dans une plainte de représailles. La présomption peut servir à établir cette intention lorsque l'on constate une modification du cadre du travail d'un salarié de manière concomitante à l'exercice d'un droit lui résultant du *Code du travail* du Québec.
- *Fleury c. Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc.*, dossier du Tribunal du travail du Québec 500-28-001187-848 (1985) : même si l'employeur avait des motifs raisonnables de croire au bien-fondé des reproches, il se doit de présenter une preuve convaincante en raison de la gravité des accusations portées.
- *Pavillon du parc Inc. c. Rossignol*, dossier du Tribunal du travail du Québec 500-28-000070-896 (1989): la mesure disciplinaire a été cassée, car l'employée a opposé un refus à une demande légitime de libération. Au présent dossier, l'insubordination ne devrait pas être retenue, car la libération était permise par la convention collective.
- *Granada Location de T.V. Ltée c. Trempe*, dossier du Tribunal du travail du Québec 500-28-001986-827 (1983) : l'intimé était justifié de refuser l'ordre de l'appelant de demeurer à son poste de travail, car il y avait urgence. Dans le présent cas, l'appel téléphonique effectué au syndicat au regard de la distribution de l'accord de principe présentait une telle situation d'urgence.

- *Roger Rainville & Fils Inc. c. Bisailon*, dossier du Tribunal du travail du Québec 500-28-000914-838 (1984) : lorsque les sanctions imposées sont différentes pour les salariés concernés, le Tribunal doit examiner les motifs soutenant la différence de traitement pour s'assurer que la cause invoquée n'est pas seulement un prétexte.
- *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84 : l'employeur est responsable des actes discriminatoires faits sans autorisation par ses employés dans le cadre de leur emploi.
- *Fortin c. Canada (Procureur général)*, 2003 CFPI 51 : l'employeur doit agir de façon impartiale dans le processus d'évaluation et l'arbitre de grief doit tenir compte du principe d'impartialité.

2. Argumentation de la défenderesse

[111] La plaignante a démontré qu'un conflit interne a fait surface au sein de l'agent négociateur, l'AFPC. Un des éléments de l'AFPC est le SEIC, dont relève la section locale dont la plaignante est membre. La plaignante désirait que la section locale ne fasse plus partie du SEIC et elle a participé à une pétition en ce sens. Elle voulait que cette activité se fasse sur les lieux et pendant les heures de travail, ce qui est interdit par le paragraphe 10(1) de l'ancienne *Loi*.

[112] De plus, la plaignante devait démontrer que la défenderesse avait l'intention d'agir à l'encontre de l'agent négociateur (*animus* anti-syndical) pour que sa plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* obtienne gain de cause. La Cour d'appel fédérale a précisé, dans *Canada (Procureur général) c. Association des employé(e)s en sciences sociales*, 2004 CAF 165, que, pour qu'il y ait une violation des interdictions statutaires, il faut avoir prouvé l'intention de discrimination. En l'absence d'une preuve démontrant un *animus* anti-syndical de la part de la défenderesse, il faut conclure que la plaignante ne s'est pas acquitté son fardeau de preuve et rejeter sa plainte en conséquence.

[113] La mesure disciplinaire infligée à M^{me} Rioux le 25 avril 2000 est motivée par le fait qu'elle a refusé de remplir une demande d'autorisation pour s'absenter de son poste de travail suivant la demande de sa superviseure. M^{me} Rioux avait été avisée avant la rencontre que l'employeur permettrait l'absence sans rémunération et elle a

planifié créer un incident basé sur le refus d'accorder un congé « payé ». La plaignante et M. Cloutier avaient un programme caché : ils voulaient que l'employeur accorde un congé payé à M^{me} Rioux malgré la tutelle et lui reconnaître le statut de représentante syndicale.

[114] La Cour Suprême du Canada a précisé, dans *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, qu'il faut vérifier si le motif invoqué à l'appui d'une mesure disciplinaire est réel ou s'il constitue un prétexte ou un camouflage. Si un arbitre de grief arrive à la conclusion que la raison invoquée par l'employeur est la raison véritable et déterminante de l'émission d'une mesure disciplinaire, il ne peut pas vérifier la rigueur de la sanction imposée en substituant son jugement à celui de l'employeur. En l'espèce, il semble que les mesures disciplinaires émises contre la plaignante sont en réponse à des inconduites réelles et la Commission ne peut pas s'ingérer dans l'évaluation de la sévérité des mesures disciplinaires.

[115] La pénalité imposée à la plaignante relativement à son absence de son poste de travail sans autorisation le 9 décembre 1998 repose sur le fait qu'aucune demande préalable n'a été soumise à l'employeur. La plaignante a admis qu'elle n'avait pas demandé la permission de s'absenter de son poste de travail et qu'elle avait dépassé le temps de pause précisé à la convention collective. Dans ces circonstances, le motif à l'appui de la mesure disciplinaire est réel et n'est pas un prétexte.

[116] L'employeur est en droit de privilégier une interprétation particulière d'un article de la convention collective relativement au congé pouvant être accordé à un représentant syndical ou à un employé pour aider à la préparation d'un grief. Il peut maintenir son interprétation malgré le fait qu'un arbitre de grief a statué sur une interprétation différente d'un cas en particulier. La décision d'un arbitre de grief n'a d'effet qu'au regard du grief particulier qui a été soumis à l'arbitrage. La plaignante pouvait soumettre la question à un autre arbitre de grief si elle était en désaccord avec l'application de l'article M-14.09 ou 14.07 des conventions collectives, ce qui n'a pas été fait. Aucune preuve n'a été soumise par la plaignante à l'effet qu'elle aurait demandé à l'agent négociateur de renvoyer à l'arbitrage les griefs sur cette question après la tutelle de novembre 1999. D'autre part, il n'a pas été démontré que la défenderesse agissait de mauvaise foi.

[117] La plaignante a précisé dans sa plainte qu'elle dénonce la « culture du ministère » et que les gestionnaires ne sont pas personnellement visés, car ils n'ont pas d'autre choix que d'appliquer cette culture. Une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* doit viser des personnes et les interdictions énumérées aux articles 8 et 9 de l'ancienne *Loi* sont faites à des « personnes ».

[118] Relativement aux redressements demandés, la plaignante n'a pas soumis de preuve des dommages, que ce soit au regard de sa santé ou autre. Les arbitres de griefs peuvent accorder des dommages dans la mesure où un lien de cause à effet a été démontré entre la faute et le dommage, ce qui n'a pas été prouvé au présent dossier.

[119] La défenderesse a soumis les décisions suivantes à l'appui de son argumentation : *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc. (supra)*; *Canada (Procureur général) c. Association des employé(e)s en sciences sociales (supra)*; *Saint-Hubert (Ville) c. Syndicat des cols bleus de Ville de Saint-Hubert (supra)*; *Saint-Hubert (Ville) c. Syndicat des cols bleus de Ville de Saint-Hubert*, [1999] C.S.C.R. no 75 (QL); *Gagnon c. Alliance de la Fonction publique du Canada et al.*, dossier de la CRTFP 161-02-687 (1993) (QL); *Galbraith c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration)*, dossier de la CRTFP 166-02-21044 (1991) (QL); *Hanzek c. McKinnon et al.*, dossier de la CRTFP 161-02-334 (1986) (QL); *Hanzek c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossiers de la CRTFP 166-02-17269 et 17271 (1988) (QL); *Jackson c. Séguin*, dossier de la CRTFP 161-02-399 (1988) (QL); *Kennedy c. Buffie*, dossier de la CRTFP 161-02-487 (1988) (QL); *Roberts c. Conseil du Trésor (ministère du Revenu national)*, dossier de la CRTFP 166-02-14933 (1985) (QL); *Small c. Propper et al.*, dossiers de la CRTFP 161-02-364 et 365 (1987) (QL); *Tiller c. Pettis et al.*, dossier de la CRTFP 161-02-614 (1991) (QL); *Veilleux c. Commission de la fonction publique et al.*, dossier de la CRTFP 161-02-245 (1983) (QL).

3. Réplique de la plaignante

[120] La plaignante soumet que la défenderesse voulait appliquer des principes de relations de travail selon lesquels il faudrait négocier le droit à la représentation syndicale. Le droit à la représentation que la plaignante a revendiqué ne peut pas faire l'objet de négociation et l'employeur fait preuve d'ingérence dans les affaires syndicales quand il veut contrôler le temps nécessaire pour la préparation des représentations. L'employeur veut restreindre les droits acquis, qui sont précisés dans

l'ancienne *Loi* et les conventions collectives, sur la base qu'ils proviennent de concessions sur ses droits de gérance.

[121] Selon la plaignante, il va à l'encontre de son droit à la représentation d'exiger que les représentants syndicaux perdent du salaire lorsqu'ils rencontrent les membres qui ont des problèmes de relations de travail à leur soumettre. Les représentants syndicaux consacrent beaucoup de leur temps aux affaires internes du syndicat et ils n'ont pas en plus à sacrifier leur salaire pour tenter de régler des problèmes de relations de travail avec l'employeur.

VI. Motifs

A. Application de la nouvelle *Loi* et des dispositions transitoires

[122] Les dispositions transitoires du paragraphe 39(1) de la *LMFP* indiquent que les affaires dont l'ancienne Commission était saisie au 31 mars 2005 se poursuivent devant la nouvelle Commission.

39. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, les affaires dont l'ancienne Commission était saisie à l'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi se poursuivent devant la nouvelle Commission qui en décide conformément à la nouvelle loi.

[123] L'article 12 de la nouvelle *Loi* est entré en vigueur le 1^{er} avril 2005 (TR/2005-22). À cette date, la plainte présentée le 6 juillet 2000 par M^{me} Rioux avait fait l'objet d'une audience et était alors en délibéré, les parties ayant conclu leur preuve et soumis leurs arguments. En application du paragraphe 39(1) de la *LMFP*, l'affaire doit se poursuivre devant la nouvelle Commission. Cet élément ne crée pas de problème d'interprétation, contrairement à la dernière partie du paragraphe qui stipule que la nouvelle Commission décide de l'affaire conformément à la nouvelle *Loi*.

[124] La présente plainte est fondée sur l'alinéa 23(1)a) de l'ancienne *Loi* et dénonce le non-respect des interdictions énoncées aux articles 8 et 9 et, de façon générale, allègue que la défenderesse s'est rendue coupable d'ingérence dans les affaires d'une organisation syndicale et/ou a fait preuve de discrimination et d'intimidation envers la plaignante sur la base de sa participation à des activités syndicales.

[125] Les plaintes de cette nature sont maintenant considérées en tant que « pratiques déloyales » définies à l'article 185 de la nouvelle *Loi*. Une plainte peut être logée à l'encontre de pratiques déloyales de la part d'un employeur sur la base de l'alinéa 190(1)g) de la nouvelle *Loi*. Cette plainte doit être présentée dans les 90 jours de la date à laquelle le plaignant a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu, tel que précisé au paragraphe 190(2). Ce délai de présentation n'existait pas sous l'ancienne *Loi*.

[126] D'autre part, le paragraphe 191(3) de la nouvelle *Loi* énonce ce qui suit :

(3) La présentation par écrit, au titre du paragraphe 190(1), de toute plainte faisant état d'une contravention, par l'employeur ou la personne agissant pour son compte, du paragraphe 186(2), constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[127] Ce paragraphe prévoit qu'un défendeur est présumé s'être livré à une pratique déloyale sur présentation d'une plainte écrite à cet effet. Il lui incombe alors de prouver que cette pratique n'a pas eu lieu. Ces éléments sont de droit nouveau en vertu de la nouvelle *Loi*.

[128] Ainsi, la nouvelle *Loi* crée de nouvelles obligations à l'égard d'une plainte de pratique déloyale, soit : un délai de prescription de 90 jours; une présomption que l'employeur s'est livré à une pratique déloyale et il s'acquitte du fardeau de démontrer le contraire. La question à trancher est donc à savoir si ces nouvelles obligations s'appliquent à la présente plainte et si le régime de la nouvelle *Loi* a une portée rétroactive sur la plainte en délibéré.

[129] Aucune des mesures transitoires de la *LMFP* ne précise spécifiquement comment des plaintes fondées sur l'alinéa 23(1)a) de l'ancienne *Loi* doivent être traitées au regard de la nouvelle *Loi*. Le législateur a clairement spécifié, dans les articles 59 et 60 de la *LMFP*, que les plaintes visées à l'alinéa 23(1)b) de l'ancienne *Loi* seront réputées des griefs de principes aux fins de la nouvelle *Loi* et celles fondées sur l'alinéa 23(1)c) de l'ancienne *Loi* seront réputées avoir été retirées au 1^{er} avril 2005. Ces éléments démontrent que la volonté du législateur est bien d'appliquer aux plaintes déposées en vertu des alinéas 23(1)b) et 23(1)c) de l'ancienne *Loi* de nouvelles règles modifiant les droits et obligations des parties à compter du 1^{er} avril 2005.

[130] Je ne crois pas que l'énoncé général des dispositions transitoires du paragraphe 39(1) de la *LMFP*, selon lequel les affaires dont était saisie l'ancienne Commission au 31 mars 2005 doivent être décidées conformément à la nouvelle *Loi*, démontre la volonté du législateur de modifier rétroactivement les droits et obligations des parties au regard de plaintes dont l'ancienne Commission était saisie en vertu de l'alinéa 23(1)a) de l'ancienne *Loi*. Considérant que le législateur n'a pas spécifiquement précisé comment le nouveau régime des plaintes de pratiques déloyales pourrait recevoir application relativement aux plaintes dont l'ancienne Commission était saisie en vertu de l'alinéa 23(1)a), il faut déterminer si le législateur avait l'intention de modifier rétroactivement les droits et obligations des parties.

[131] Le principe de non-rétroactivité des lois, souligné par l'employeur, est précisé dans la *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), chap. I-21, qui prévoit ce qui suit :

[...]

ABROGATION ET MODIFICATION

42. (1) Il est entendu que le Parlement peut toujours abroger ou modifier toute loi et annuler ou modifier tous pouvoirs, droits ou avantages attribués par cette loi.

43. L'abrogation, en tout ou en partie, n'a pas pour conséquence :

[...]

b) de porter atteinte à l'application antérieure du texte abrogé ou aux mesures régulièrement prises sous son régime;

c) de porter atteinte aux droits ou avantages acquis, aux obligations contractées ou aux responsabilités encourues sous le régime du texte abrogé;

[...]

e) d'influer sur les enquêtes, procédures judiciaires ou recours relatifs aux droits, obligations, avantages, responsabilités ou sanctions mentionnés aux alinéas c) et d).

Les enquêtes, procédures ou recours visés à l'alinéa e) peuvent être engagés et se poursuivre, et les sanctions infligées, comme si le texte n'avait pas été abrogé.

[...]

[132] L'article 43 de la *Loi d'interprétation* prévoit que l'abrogation en tout ou en partie d'une loi n'a pas pour conséquence de porter atteinte à l'application antérieure du texte abrogé, aux mesures régulièrement prises sous son régime et aux droits et avantages acquis, aux obligations contractées ou aux responsabilités encourues sous le régime du texte abrogé. La présente plainte a été logée sur la base du texte antérieur (alinéa 23(1)a) de l'ancienne *Loi*) et les parties ont assumé les obligations et responsabilités qui en découlaient (dépôt de la plainte à l'intérieur d'un délai raisonnable; plaignante ayant à démontrer que les allégations de contravention sont fondées). Le dossier étant au stade du délibéré lors de l'abrogation de l'ancienne *Loi*, les parties ont exercé leurs droits et avantages y découlant et jouissent de droits et avantages acquis à cette étape de la procédure.

[133] La jurisprudence a mis de l'avant certains critères pouvant distinguer le droit acquis des simples attentes. Dans l'ouvrage *Interprétation des lois*, 3^e édition, publié aux Éditions Thémis, Pierre-André Côté précise deux points qui méritent d'être étudiés plus attentivement (page 201) :

[...]

[...] *Pour reconnaître des droits acquis, les tribunaux exigent du justiciable qu'il puisse démontrer : 1) que sa situation juridique est individualisée et concrète, et non générale et abstraite, et 2) que sa situation juridique était constituée au moment de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle.*

[...]

[134] À la page 209 du même ouvrage, Pierre-André Côté précise ce qui suit, en se référant à la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Picard c. Commission des relations de travail dans la fonction publique*, [1978] 2 C.F. 296 (C.A.) :

[...]

En droit du travail, le renvoi d'une question à un arbitre et le dépôt d'une plainte en matière de discrimination dans l'emploi ont suffi pour assurer la survie de la loi ancienne. [...]

[...]

[135] Comme la présente plainte avait été déposée et entendue avant le 31 mars 2005, cela fait en sorte que la situation des parties était constituée avant l'abrogation de l'ancienne *Loi*, selon le principe établi dans *Picard c. Commission des relations de travail dans la fonction publique (supra)*. Il semble évident que la situation juridique des parties à la présente plainte est individualisée et concrète du fait du dépôt de la plainte, ainsi que la tenue de l'audience.

[136] Relativement au nouveau délai de prescription établi par le paragraphe 190(2) de la nouvelle *Loi*, je considère qu'il constitue une règle de fond et non pas seulement une simple règle de procédure. Le principe établi dans la décision *Laquerre c. Canada (Gendarmerie royale)*, [1995] A.C.F. no 1082 (QL), selon lequel un nouveau délai de prescription énoncé dans une nouvelle loi ne s'applique pas à une procédure engagée en vertu de l'ancienne loi, doit recevoir application à la présente plainte.

[137] Donner application à la nouvelle *Loi*, et particulièrement aux dispositions des paragraphes 190(2) et 191(3), irait à l'encontre du principe d'interprétation qui affirme que les lois n'ont pas d'effets rétroactifs, à moins d'une stipulation claire du législateur. Si le législateur avait voulu modifier rétroactivement les droits et obligations des parties relativement aux plaintes déposées en vertu de l'alinéa 23(1)*a*) de l'ancienne *Loi*, il l'aurait clairement précisé, comme il l'a fait pour les plaintes déposées en vertu des alinéas 23(1)*b*) et 23(1)*c*).

[138] De plus, la *Loi d'interprétation* stipule clairement que l'abrogation d'une loi n'a pas pour conséquence d'influer sur les enquêtes, procédures judiciaires ou recours relatifs à des droits, avantages, obligations ou responsabilités acquis ou encourus par les parties (alinéa 43*e*)). L'article 43 de la *Loi d'interprétation* précise clairement que les enquêtes, procédures et recours peuvent être engagés et être poursuivis comme si le texte n'avait pas été abrogé.

[139] Je suis en accord avec la défenderesse qui affirme dans ses représentations que le délai de prescription et la présomption de pratique déloyale de la part de l'employeur sont des règles de fond créant des droits et obligations de nature substantive, qui ne peuvent pas recevoir application dans la présente plainte. En conséquence, la présente plainte est décidée sur la base des droits et obligations découlant de l'ancienne *Loi*, comme si elle n'avait pas été abrogée.

B. Objection fondée sur le paragraphe 8(1) ou 9(1) de l'ancienne Loi

[140] Lors de l'audience, le 8 août 2003, j'ai avisé les parties que l'objection soumise par la défenderesse à l'effet que la plaignante ne peut pas déposer de plainte ou soumettre d'argument concernant des prétendues violations des paragraphes 8(1) et 9(1) de l'ancienne *Loi*, était acceptée et que les motifs de cette décision seraient consignés par écrit dans la décision finale. Ces motifs sont précisés ci-dessous.

[141] Les paragraphes suivants de l'ancienne *Loi* énoncent certaines interdictions :

[...]

8. (1) *Il est interdit à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur, de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des fonctionnaires par une telle organisation ou dans les affaires en général de celle-ci.*

[...]

9. (1) *Sauf dans les conditions et cas prévus par la présente loi, un règlement, une convention collective ou une décision arbitrale, il est interdit à une personne occupant un poste de direction ou de confiance, qu'elle agisse ou non pour le compte de l'employeur, de faire des distinctions injustes à l'égard d'une organisation syndicale.*

[...]

[Je souligne]

[142] L'expression « organisation syndicale » est définie comme suit au paragraphe 2(1) de l'ancienne *Loi* :

« organisation syndicale » Organisation regroupant des fonctionnaires en vue, notamment, de la réglementation des relations entre l'employeur et son personnel pour l'application de la présente loi; s'entend en outre, sauf indication contraire du contexte, d'un regroupement d'organisations syndicales.

[143] Seule une organisation syndicale peut se plaindre du non-respect des interdictions énoncées aux paragraphes 8(1) et 9(1) de l'ancienne *Loi*, car ces interdictions touchent clairement des droits qui appartiennent à ces organisations syndicales. Tout particulièrement, ce principe a été reconnu dans les décisions *Reekie*

c. *Thomson*, dossier de la CRTFP 161-02-855 (1998) (QL), et *Feldsted et al. c. Conseil du Trésor (supra)*.

[144] La Commission a conclu ce qui suit dans la décision *Reekie c. Thomson*, dossier de la CRTFP 161-02-855 (1998) (QL) :

[...]

Une plainte fondée sur l'article 23 de la LRTPF peut invoquer des violations des articles 8, 9 et 10 de la LRTPF. Dans sa plainte, M. Reekie prétend qu'il y a eu violation des paragraphes 8(1) et 9(1) de la LRTPF, lesquels mentionnent une « organisation syndicale », soit l'AFPC en l'espèce, qui est une organisation syndicale définie à l'article 2 de la LRTPF. Vu que M. Reekie n'est pas un représentant officiel de l'AFPC et qu'aucune des personnes présentes à l'audience ne représentait l'AFPC relativement à la présente plainte fondée sur l'article 23, je n'ai pas compétence pour instruire la plainte de M. Reekie.

Les droits prévus aux paragraphes 8(1) et 9(1) de la Loi ont été accordés par le législateur pour protéger les organisations syndicales, telles que l'AFPC, et non pas les fonctionnaires à titre particulier, contre l'intervention ou la discrimination de l'employeur.

[...]

[145] Ce raisonnement a été suivi par la Commission dans la décision *Feldsted et al. c. Conseil du Trésor (supra)*, dans les termes suivants :

[...]

Je souscris aux deux propositions de Me Kremer. Tout d'abord, il est clair à la lecture des paragraphes 23(1) et 8(1) de la LRTPF que seule une organisation syndicale ou une personne agissant en son nom a le pouvoir légal de déposer une plainte alléguant que l'employeur est intervenu dans les affaires de l'organisation syndicale. Je souscris entièrement aux conclusions auxquelles est arrivé le commissaire Turner dans l'affaire Reekie (supra).

[...]

[146] La plaignante n'était pas, au moment du dépôt de sa plainte (en juillet 2000), une représentante syndicale au sens de la convention collective. Elle n'était plus une représentante de l'AFPC depuis le mois de décembre 1998, ayant refusé de se présenter aux élections de l'exécutif local. Depuis le 3 novembre 1999, l'organisation

syndicale avait désigné M. Lambert comme son représentant auprès de l'employeur et avait retiré ce statut aux membres du comité de gestion de la section locale lors de la mise en tutelle (pièce G-134). L'employeur a été avisé, par l'organisation syndicale, du nom de la personne qui agissait comme représentant syndical le 19 novembre 1999 (pièce G-133). En juillet 2000, M^{me} Rioux n'était plus une représentante de l'AFPC tel que défini à l'article M-8 ou 9 des conventions collectives.

[147] Je ne peux retenir l'argument de la plaignante selon lequel on ne peut pas faire de distinction entre l'employée en tant que personne et l'employée agissant à titre de représentante syndicale car, quel que soit son statut, c'est toujours la « personne » qui agit. Dans la décision *Willan c. Potts et al. (supra)*, il n'a pas été contesté que la plaignante était une représentante syndicale au sens de la convention collective. De même, dans *Linetsky c. Resanovic et al. (supra)*, le plaignant était délégué syndical et président de la section locale et ce fait n'a pas été contesté. Ces décisions ne sont donc d'aucune utilité au regard du principe reconnu dans les décisions *Reekie c. Thomson*, dossier de la Commission 161-02-855 (1998) (QL) et *Feldsted et al. c. Conseil du Trésor (supra)*, et ne vont pas à l'encontre de la conclusion que seule l'organisation syndicale, agissant par l'entremise d'un représentant dûment mandaté, peut déposer une plainte alléguant une violation des paragraphes 8(1) et 9(1) de l'ancienne *Loi*.

[148] La plaignante ne peut pas dénoncer le non-respect des interdictions énoncées aux paragraphes 8(1) et 9(1) de l'ancienne *Loi* touchant les droits d'une organisation syndicale. Sur ce point, l'objection soulevée par la défenderesse est acceptée.

[149] Il demeure que la plaignante pouvait déposer une plainte alléguant une violation du paragraphe 8(2) de l'ancienne *Loi*, en son nom personnel, même si elle agissait comme représentante syndicale au moment où les incidents sont survenus, sur la base que la défenderesse voulait l'empêcher de participer à des activités syndicales légitimes prévues à l'article 6 de l'ancienne *Loi*. Celui-ci est rédigé comme suit :

6. Un fonctionnaire peut adhérer à une organisation syndicale et participer à l'activité légitime de celle-ci.

C. Objection à la tardivité de la plainte

[150] La plaignante fait référence, dans sa plainte, à des incidents qui remontent à novembre 1997. L'ancienne *Loi* et le *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ne précisent pas de délai pour la présentation de plaintes. Les décisions de la Commission précisent toutefois que de telles plaintes doivent être déposées dans un délai raisonnable. Dans *Horstead c. Alliance de la Fonction publique du Canada et al.*, dossier de la CRTFP 161-02-739 (1995) (QL), la Commission cite un extrait du *Canadian Labour Law* sur la question du délai. Cet extrait me semble tout particulièrement pertinent au présent dossier et précise comment la Commission des relations de travail de l'Ontario a traité la question des délais :

[Traduction]

[...]

La Commission [des relations de travail de l'Ontario] décidera de quelle façon elle doit traiter le délai en s'appuyant sur divers facteurs pertinents. Ceux-ci ont été résumés par le vice-président de la Commission, R.O. MacDowell, dans l'affaire impliquant la ville de Mississauga :

Une lecture attentive des dossiers de la Commission révèle qu'il n'y a pas eu de réponse systématique aux problèmes découlant des délais. Dans chaque cas, la Commission a tenu compte de facteurs tels que : la longueur du délai et ses motifs; la date à laquelle le plaignant a pris connaissance pour la première fois de la présumée violation; la nature du redressement demandé et le fait qu'il vise une responsabilité d'ordre pécuniaire avec effet rétroactif ou qu'il puisse avoir des répercussions sur les relations qui se sont développées depuis la présumée contravention; le fait que la réclamation soit de nature telle que la perte de mémoire, la non-disponibilité des témoins, la détérioration de la preuve ou la destruction des dossiers risquerait d'entraver une audition équitable des questions en litige. De plus, la Commission a reconnu qu'il fallait accorder une certaine latitude aux parties qui ne sont pas au courant de leurs droits légaux ou qui, en raison de leur inexpérience, ont besoin de temps pour préciser convenablement leurs préoccupations et déposer une plainte. Mais il doit exister une certaine limite et, à mon point de vue, à moins de circonstances exceptionnelles ou de considérations d'ordre public

primordiales, cette limite doit être mesurée en mois plutôt qu'en années.

[...]

[151] Je suis d'accord avec la conclusion suivante précisée par la Commission dans *Horstead c. Alliance de la Fonction publique du Canada et al. (supra)* :

[...]

Par conséquent, je suis d'avis que même si la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ne renferme aucun délai légal relatif au dépôt d'une plainte, j'endors l'énoncé du juge Estey selon lequel « la meilleure façon de faire échec aux relations de travail consiste à les différer ».

Dans Canadian Labour Law, M. Adams énonce ce qui suit à la page 247 :

[Traduction]

On ne peut énumérer tous les facteurs pertinents relatifs au caractère raisonnable du délai du dépôt d'une plainte. Dans une affaire particulièrement difficile, certains délais peuvent être fort raisonnables. Ce qui importe, d'autre part, c'est qu'en l'absence d'un délai légal précis, un tribunal des relations du travail puisse appliquer des considérations pratiques en matière de relations de travail lorsqu'il traite des plaintes de pratique déloyale de travail qui n'ont pas été déposées aussi rapidement qu'elles auraient dû l'être.

[...]

[152] Les décisions suivantes de la Commission ont établi que lorsqu'un retard prolongé est démontré, il incombe au plaignant de prouver qu'il a déposé sa plainte dans une période de temps raisonnable : *Harrison c. Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor (Revenu Canada Impôt) (supra)*; *Giroux c. Séguin et al.*, dossiers de la CRTFP 161-02-825 et 826 (1999) (QL) et *Machnee c. Klaponski et al. (supra)*. Je partage ce point de vue, qui doit recevoir application à la présente plainte.

[153] M^{me} Rioux a soumis qu'elle ne connaissait pas les procédures de l'ancienne *Loi* ni celles de la convention collective et qu'elle a appris tardivement l'existence du recours de plainte prévu à l'article 23 de l'ancienne *Loi*. Elle allègue qu'elle n'était pas informée du délai de présentation d'une telle plainte. Elle soumet aussi qu'elle aidait M. Cloutier

à gérer un grand nombre de dossiers lorsqu'elle était représentante syndicale et que ceci limitait sa disponibilité pour rédiger et déposer sa plainte. L'employeur lui aurait rendu cette tâche difficile en limitant le temps qui lui a été accordé pour ce faire. Elle a expliqué que sa participation à la pétition pour tenter de ne plus faire partie du SEIC a créé des tensions avec les représentants du SEIC ou de l'AFPC, entraînant une perte de confiance envers ces représentants et limitant les sources d'information de la section locale en ce qui a trait aux recours disponibles.

[154] La plaignante a dénoncé des actions de l'employeur à son égard, qu'elle a qualifiées de discrimination syndicale, de harcèlement envers une personne voulant participer à des activités syndicales en tant que représentante syndicale, d'ingérence dans les affaires internes de l'agent négociateur ou de gestes d'intimidation visant à la décourager d'assumer les fonctions de représentante syndicale et ce, à partir de 1997. Elle a utilisé ou participé à diverses procédures pour dénoncer les gestes de l'employeur, que ce soit par des griefs basés sur les articles de non-discrimination prévus dans les conventions collectives, ceux reliés aux droits d'affichage, d'utilisation des locaux de l'employeur, de libérations pour affaires syndicales ou pour préparer et effectuer des représentations concernant des griefs ou des plaintes. Elle a aussi utilisé ou participé à la procédure de plainte prévue dans la politique contre le harcèlement en milieu de travail et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[155] À l'occasion de ces divers recours, la plaignante a parfois été conseillée et/ou représentée par des personnes d'expérience qui lui ont parlé de l'existence du recours basé sur l'article 23 de l'ancienne *Loi*. Andrée Pothier, vice-présidente et représentante du SEIC au niveau régional, a mentionné à la plaignante la possibilité de déposer une plainte sur cette base à deux reprises : 1) à la suite de la rencontre patronale/syndicale du 9 mars 1998, lorsque la menace de mettre fin à la nomination intérimaire de M. Cloutier aurait été formulée, car ses activités syndicales auraient eu un impact négatif sur son rendement (pièces G-33 et G-34); et 2) en décembre 1998, lorsqu'elle a reçu une mesure disciplinaire pour s'être absentée sans autorisation de son poste de travail pour communiquer avec l'agent négociateur (pièces G-111 à G-113). À cette dernière occasion, M^{me} Pothier, la plaignante et M. Cloutier auraient rencontré une conseillère du SEIC pour évaluer la possibilité de déposer une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*.

[156] M^{me} Rioux était informée que, lors des incidents relatifs à la pétition pour quitter le SEIC, en septembre 1999, une représentante de l'AFPC aurait conseillé M. Cloutier concernant l'ingérence dont aurait fait preuve l'employeur en le questionnant sur ses gestes. À ce moment, M. Cloutier a déposé une plainte dénonçant le harcèlement et l'ingérence de l'employeur dans les affaires syndicales auprès de la directrice générale du CIC, région du Québec (pièce G-124).

[157] M. Morissette a parlé de la possibilité de déposer une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* lors de la rencontre avec la plaignante et M. Cloutier à la suite de l'incident avec M^{me} Leclair le 7 mars 2000.

[158] L'AFPC a clairement précisé à la plaignante, dans la correspondance du 26 janvier 2000, les éléments reliés au recours prévu à l'article 23 de l'ancienne *Loi*, tant en ce qui a trait à l'applicabilité de cet article qu'à la question de son délai d'exercice. La représentante de l'agent négociateur y précise clairement qu'il est trop tard, à cette date, pour déposer une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi* à l'encontre d'incidents soulevés dans les griefs contestant les mesures disciplinaires imposées à M^{me} Rioux (pièce G-119).

[159] Avant décembre 1998, la plaignante a agi en tant que représentante syndicale pour la section locale et a représenté ses collègues de travail dans de nombreux dossiers. À ce titre, elle se devait de s'informer des droits, obligations et procédures prévus dans l'ancienne *Loi* et la convention collective afin d'être en mesure d'assumer les obligations rattachées à son mandat. À ce sujet, je suis d'accord avec les propos de la Commission dans *Machnee c. Klaponski et al. (supra)* :

[...]

Dans cette affaire-ci, M. Machnee allègue que la plainte qu'il avait présentée à la Commission de la fonction publique le 13 décembre 1996 pour protester contre le harcèlement dont il était victime englobait aussi une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi. Il ajoute qu'on ne l'a jamais informé comme il se devait qu'il fallait porter plainte à la Commission et semble même laisser entendre que son employeur, son agent négociateur et la Commission de la fonction publique sont à blâmer à cet égard. Je manquerais à mon devoir en ne tenant pas compte du fait que le plaignant était délégué syndical dans son unité de négociation et qu'il devait par conséquent représenter et conseiller ses collègues sur leurs droits et leurs obligations. En sa qualité de délégué syndical,

il devait donc se conformer à la fois à sa convention collective et à la Loi. S'il ne connaissait pas la procédure de plainte prévue par la Loi, il aurait sûrement dû en avoir entendu parler. Comme la Commission a conclu dans Giroux (supra) : « [...] en faisant preuve d'une diligence normale, il aurait certes pu obtenir il y a nombre d'années l'information voulue à propos de la procédure de plainte. »

[...]

[160] Puisque la plaignante a su à plusieurs occasions depuis 1998 qu'elle pouvait déposer une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi*, je considère qu'il lui aurait été possible de s'informer adéquatement et de déposer une plainte dans un délai raisonnable à la suite des incidents allégués. Il lui aurait été possible d'obtenir l'information nécessaire à la rédaction de sa plainte auprès de la Commission si, comme elle l'a affirmé, les circonstances de la mise en tutelle avaient engendré de la méfiance envers ses représentants syndicaux. D'autre part, les déclarations de la plaignante lors de l'audience à l'effet qu'elle n'avait pas déposé de plainte par manque de temps, ayant d'autres priorités à gérer, ou parce qu'elle voulait tenter de régler le problème par d'autres recours, ne peuvent constituer des excuses valables pour ne pas avoir agi dans un délai raisonnable à la suite des incidents.

[161] Pour ces motifs, je considère que les incidents survenus avant le 26 janvier 2000 n'ont pas fait l'objet d'une plainte dans un délai raisonnable. À cette date, la plaignante a été informée que les incidents à l'origine de ses griefs étaient hors délai raisonnable. Elle a quand même attendu jusqu'en juillet 2000, soit plus de cinq mois plus tard, pour déposer sa plainte. En pratique, dans le cas de M^{me} Rioux, je considère que seuls les incidents reliés à la mesure disciplinaire qui lui a été remise suite à la rencontre tenue avec M^{me} Leclair le 7 mars 2000, pour s'être absentée de son poste de travail sans avoir obtenu une autorisation préalable, ont été contestés à l'intérieur d'un délai raisonnable.

[162] L'objection de la défenderesse à la tardivité de la plainte est acceptée en partie, les incidents allégués survenus avant le 26 janvier 2000 n'ayant pas été contestés dans un délai raisonnable.

D. Sur le fond de la plainte

[163] Seuls les incidents survenus après le 26 janvier 2000 sont considérés comme ayant été soumis dans un délai raisonnable suivant mes conclusions sur cette question citées précédemment. Ainsi, les incidents reliés et découlant de l'audience tenue devant M^{me} Leclair le 7 mars 2000 au deuxième niveau de la procédure applicable aux griefs sont considérés comme ayant été contestés dans un délai raisonnable.

[164] Les incidents découlant de la rencontre du 7 mars 2000 demeurent en litige. Cette rencontre, constituant une audience devant M^{me} Leclair au deuxième niveau de la procédure applicable aux griefs, avait pour but de traiter les allégations d'ingérence dans les affaires syndicales précisée dans la correspondance de M. Cloutier du 18 octobre 1999 (pièce G-124).

[165] M. Cloutier était représenté à cette audience par M. Morissette, représentant régional de l'AFPC à Montréal. M. Cloutier voulait que M^{me} Rioux assiste à l'audience et M. Morissette a avisé l'employeur qu'il désirait s'adjoindre M^{me} Rioux à titre de conseillère technique. M. Morissette a demandé que l'employeur accorde à M^{me} Rioux un congé pour affaires de l'AFPC à cette occasion (pièce G-144).

[166] Un incident est survenu à la suite de cette demande, l'employeur refusant un congé payé pour que M^{me} Rioux assiste à l'audience. Seule cette question a été débattue à l'audience devant M^{me} Leclair. La plaignante, son représentant syndical et M. Cloutier ont quitté l'audience sans faire de représentations sur le fond du grief. Suivant les conseils prodigués par son représentant syndical, M^{me} Rioux a refusé de remplir une demande de congé pour sa présence à l'audience.

[167] Il est important de préciser que la preuve démontre que M^{me} Tester avait demandé à M^{me} Rioux, avant l'audience, de remplir une telle demande de congé (pièce P-18). M^{me} Rioux a discuté de ceci avec M. Morissette parce que M^{me} Tester avait mentionné que l'employeur ne lui accorderait pas de congé payé pour l'occasion. Il a été décidé que la question de congé payé serait soumise à M^{me} Leclair au début de l'audience.

[168] Au début de l'audience, la question du congé payé a été soulevée et M^{me} Leclair a maintenu que les frais du congé de M^{me} Rioux ne seraient pas assumés par l'employeur. La plaignante et MM. Morissette et Cloutier ont alors quitté l'audience, tel qu'ils l'avaient préalablement prévu.

[169] La plaignante, son représentant et M. Cloutier ont évalué la situation à la suite de cette rencontre. Le représentant syndical a recommandé que M^{me} Rioux ne remplisse pas de demande d'autorisation de congé et qu'un grief soit déposé après la coupure de salaire qui était appréhendée en conséquence. Elle a donc avisé M^{me} Tester de sa décision en ce sens à son retour au travail en après-midi le 7 mars 2000. Dans ses notes déposées en tant que pièce P-18, M^{me} Tester situe au 20 mars 2000 la conversation au cours de laquelle M^{me} Rioux lui affirmait son refus de remplir une demande d'autorisation de congé. Je considère la version de M^{me} Rioux plus crédible, les allégations de sa plainte ayant été confirmées par son témoignage lors de l'audience de la présente plainte, alors que celle de M^{me} Tester constitue du oui-dire.

[170] M^{me} Gignac a informé M^{me} Rioux, lors d'une conversation le 10 avril 2000, qu'elle désirait la rencontrer relativement à son absence de son poste de travail le 7 mars 2000. La preuve produite me démontre que M^{me} Gignac a voulu procéder à une enquête administrative au regard de cette absence et que M^{me} Rioux a été informée qu'elle pourrait y être accompagnée par un représentant syndical. Ces éléments sont confirmés par le courrier électronique de M^{me} Gignac et par la réponse de M^{me} Rioux (pièce P-19). M^{me} Rioux renonce à la tenue de cette enquête administrative, précisant que sa superviseure a déjà recueilli sa version des faits et que M. Cloutier n'était pas autorisé à la représenter à cette rencontre sans subir une perte de salaire.

[171] Dans un grief déposé le 25 avril 2000, M^{me} Rioux affirme que M^{me} Gignac l'a informée que M. Cloutier pouvait la représenter à cette enquête mais qu'il ne pouvait pas se prévaloir d'un congé payé pour le faire (pièce P-22). Dans ce grief, M^{me} Rioux demande l'application de la sous-clause 13.04c) de la convention collective, qui prévoit que l'employé qui agit comme représentant syndical ne doit subir aucune perte de rémunération. L'article 13 dans son ensemble traite spécifiquement des représentants nommés ou désignés par l'AFPC et ne peut pas s'appliquer à un autre représentant. Sur ce point, la sous-clause 13.04c) de la convention collective ne s'applique pas à M. Cloutier qui n'est plus, depuis la mise en tutelle de novembre 1999, un représentant

nommé ou désigné par l'AFPC. Ainsi, M. Cloutier ne peut pas bénéficier du congé avec solde précisé dans cette sous-clause.

[172] Rien ne démontre, contrairement à ce qu'allègue M^{me} Rioux, que la mesure disciplinaire du 25 avril 2000 lui aurait été émise « sans audition » et en réponse à son grief. La concomitance des événements ne démontre pas, à elle seule, une intention de l'employeur d'intimider M^{me} Rioux dans l'exercice des recours prévus à l'ancienne *Loi* et à la convention collective.

[173] La mesure disciplinaire est remise à M^{me} Rioux le 25 avril 2000 par M^{me} Gignac, qui l'a convoquée à son bureau. Cette dernière lui aurait précisé qu'elle n'avait pas besoin d'un représentant syndical. La plaignante mentionne dans sa plainte qu'elle était sidérée de recevoir une mesure disciplinaire alors que M^{me} Gignac n'avait jamais entendu sa version des faits. De plus, M. Cloutier aurait exhorté M^{me} Gignac à retenir la mesure jusqu'à ce que la plaignante puisse bénéficier d'une représentation syndicale pleine et entière.

[174] Concernant le premier point, il ressort de la correspondance de M^{me} Rioux à M^{me} Gignac du 12 avril 2000 que la plaignante renonce à l'enquête administrative. Elle ne peut donc pas se plaindre par la suite que cette enquête n'a pas eu lieu. L'intervention de M. Cloutier le 17 avril 2000 ne précise pas que M^{me} Rioux revient sur sa renonciation à l'enquête administrative. La clause M-33.03 de la convention cadre et la clause 17.02 de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration prévoient que l'employeur doit respecter le droit d'un employé d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC lors d'une réunion à laquelle doit être rendu une décision concernant une mesure disciplinaire. Ces stipulations n'obligent pas l'employeur à accepter la présence d'un représentant de l'employé autre qu'un représentant de l'AFPC. De plus, selon ces stipulations, comme l'employeur doit réagir « sur demande » de l'employé qui est convoqué à une telle enquête, cela implique que l'employé peut renoncer à faire une telle demande, expressément ou non. Ainsi, l'employeur n'a pas brimé les droits de représentation de M^{me} Rioux lors d'une enquête administrative; elle y a par ailleurs renoncé.

[175] Puisque M^{me} Rioux ne voulait pas encourager le « bénévolat syndical » en faisant agir M. Cloutier comme représentant « non payé », elle ne proposait aucune autre alternative à l'employeur que de procéder à la remise de la mesure sans la présence

d'un représentant. De plus, l'article M-33 de la convention cadre et l'article 17 de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration ne prévoient pas de droit à la représentation lors de la notification par écrit de la suspension à un employé. Tout au plus, ces articles prévoient que l'employeur informe le représentant local de l'AFPC d'une telle suspension.

[176] Ainsi, je dois conclure que l'employeur n'a pas agi à l'encontre des droits de M^{me} Rioux en ne procédant pas à une enquête administrative avant l'émission de la mesure disciplinaire. L'employeur n'a pas non plus violé les droits de M^{me} Rioux en lui remettant la mesure disciplinaire sans la présence d'un représentant. S'il en avait été autrement, un grief dénonçant que les stipulations des conventions collectives applicables n'ont pas été appliquées correctement aurait été le recours disponible.

[177] Selon la jurisprudence, il incombe à la plaignante de démontrer que la mesure disciplinaire qui lui a été imposée était injuste et constituait une violation des interdictions énoncées au paragraphe 8(2) de l'ancienne *Loi*. À cet égard, la Commission a précisé ce qui suit relativement à une plainte fondée sur le paragraphe 8(2) de l'ancienne *Loi* dans *Veilleux c. Commission de la Fonction publique et al. (supra)* :

[...]

9. Il ressort du texte des alinéas ci-dessus que le plaignant avait un double fardeau de preuve à satisfaire dans le cadre de la présente plainte. En premier lieu, il devait faire la preuve qu'on avait effectivement établi à son égard des distinctions injustes ou qu'on s'était effectivement livré à son endroit à des actes d'intimidation, d'ostracisme de harcèlement et de chantage. En somme, il devait prouver quels actes reprochés aux défendeurs avaient été effectivement commis. En second lieu, il devait également faire la preuve de l'intention desdits agissements allégués dans la plainte, c'est-à-dire qu'il devait établir que lesdits agissements avaient pour but de l'empêcher d'exercer un droit que la Loi lui accorde. En l'instance, le plaignant prétend que les défendeurs ont agi à son égard dans le but de l'empêcher d'exercer des fonctions syndicales et d'utiliser son droit de grief.

[...]

[178] La Cour d'appel fédérale a endossé cette position dans la cause *Canada (Procureur général) Canada c. Association des employé(e)s en sciences (supra)*, dans les termes suivants :

[...]

[51] Aux termes de l'alinéa 23(1)a) de la Loi, la Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle l'employeur n'a pas, « observé les interdictions énoncées aux articles 8, 9 ou 10. » Il n'y a absolument aucun doute qu'il appartient au plaignant, en l'espèce les défendeurs, de faire la preuve du bien-fondé de sa plainte (voir Veilleux et la Commission de la fonction publique, [1983] C.P.S.S.R.B. n° 9; Prue et Bhabba, [1989] C.R.T.F.P.C. n° 210; Alliance de la Fonction publique du Canada c. Little, [1996] C.R.T.F.P.C. no 76 (Q.L.)).

[...]

[179] La Cour d'appel fédérale précise aussi, dans le même jugement, que le plaignant doit prouver que l'employeur avait une intention coupable ou anti-syndicale pour que sa plainte soit accueillie :

[...]

[53] Au paragraphe 94 de sa décision, la Commission a dit, à bon droit selon moi, que les actes de discrimination interdits par les articles 8 et 9 de la Loi « doivent avoir une intention coupable ou antisyndicale ». Dans la décision Re Major Foods, précitée, à la page 136, l'arbitre a dit :

Les commissions des relations de travail ont jugé que, pour qu'il y ait infraction à l'interdiction prévue par la loi, il faut prouver l'intention discriminatoire.

[54] La décision de la Commission n'était fondée sur aucune preuve dont elle était saisie qui lui aurait permis de conclure que le Conseil du trésor [sic] avait une intention antisyndicale. Par conséquent, la seule conclusion possible que la Commission aurait pu tirer, compte tenu de la preuve, était que les défendeurs ne s'étaient pas acquittés du fardeau de la preuve qui leur incombait.

[...]

[180] La plaignante a voulu démontrer que la mesure disciplinaire qui lui a été imposée découle d'une intention discriminatoire de l'employeur à son endroit, reposant sur une animosité anti-syndicale. Dans sa plainte, elle allègue que la rencontre du 7 mars 2000, lors de laquelle la défenderesse tente de contrecarrer son droit d'effectuer des représentations allant jusqu'à l'intimider comme témoin, est teintée d'une telle animosité syndicale (pièce G-3). Pour réussir dans cette voie, la

plaignante devait démontrer que M^{me} Leclair voulait l'empêcher d'agir comme témoin lors de l'audience du grief de harcèlement de M. Cloutier (au deuxième niveau), ou que la décision de refuser à M^{me} Rioux un congé payé pour ce faire constituait une manœuvre d'intimidation.

[181] La preuve de ces éléments ne soutient pas les allégations. D'une part, le congé demandé pour M^{me} Rioux était pour lui permettre d'assister à l'audience de grief à titre de conseillère technique et non en tant que témoin (pièce G-144). En aucun moment lors de l'audience devant M^{me} Leclair il n'a été question que M^{me} Rioux ait le statut de témoin. D'autre part, le seul élément en litige est si l'employeur devait assumer les frais du congé de M^{me} Rioux. Je ne vois pas en quoi cette question de congé payé ou non payé pourrait constituer une menace (ou une intimidation) envers une personne. Il n'a pas été démontré qu'un droit à un congé payé pour un fonctionnaire agissant en tant que conseiller technique au cours d'une audience de grief est prévu à la convention collective.

[182] En ce qui a trait au refus de l'employeur d'accorder un congé payé à M^{me} Rioux, le raisonnement de la Commission dans *Tiller c. Pettis et al.* (*supra*) peut recevoir application au présent dossier. L'extrait suivant de cette décision, avec lequel je suis d'accord, énonce le raisonnement qui suit :

[...]

[...] Néanmoins, il incombe au plaignant d'établir que l'objet de sa plainte est compris dans les interdictions figurant aux articles 8, 9 et 10. À mon avis, le plaignant n'a pas prouvé que les défendeurs, lorsqu'ils lui ont refusé le congé qu'il avait demandé en vertu de la clause M-14.09, cherchaient à l'obliger à s'abstenir d'exercer ses droits. Les défendeurs ont chaque fois expliqué la position de l'employeur quant à l'interprétation de la clause M-14.09. Dans l'affaire qui nous occupe, la Commission n'a pas à décider si l'interprétation retenue par les défendeurs était correcte; en revanche, il n'y a rien dans la preuve qui donne à croire que l'interprétation a été faite de mauvaise foi ou qu'elle visait à empêcher le fonctionnaire d'exercer un droit que lui reconnaissait la Loi. Au contraire, le fait que les représentants de l'employeur ont accordé un congé annuel au plaignant chaque fois qu'il a demandé à s'absenter pour pouvoir préparer un grief montre bien qu'il ne cherchaient pas à l'obliger à s'abstenir d'exercer ses droits. Nul doute que le plaignant, dans ces circonstances, aurait préféré qu'on lui accordât le congé en application de la clause M-14.09, plutôt que de l'obliger à

prendre un congé annuel, mais cela ne veut pas dire, en soi, que l'affaire est pour autant comprise dans les interdictions énoncées à l'article 8. S'il avait été établi que l'employeur avait fait preuve de mauvaise foi en refusant les congés, la conclusion à cet égard aurait pu être différente; or aucune preuve n'a été produite à l'appui d'une telle hypothèse.

[...]

[183] Sur ces éléments, M^{me} Rioux n'a pas démontré comment la défenderesse n'aurait pas respecté les interdictions énoncées au paragraphe 8(2) de l'ancienne *Loi* ou qu'elle aurait agi de mauvaise foi.

[184] Relativement à la mesure disciplinaire qui a été imposée à M. Cloutier le 2 juin 2000, M^{me} Rioux soutient que celle-ci l'a touchée comme si elle lui avait été adressée personnellement. Je comprends que M^{me} Rioux puisse réagir émotionnellement à l'émission de cette mesure disciplinaire car M. Cloutier est intervenu auprès de M^{me} Gignac pour appuyer la plaignante dans une situation qu'il considérait injuste. Je ne peux pas retenir cet incident comme soutenant l'allégation générale que l'employeur tente ainsi d'intimider M^{me} Rioux dans l'exercice de ses droits. J'ai précisé, dans la décision sur la plainte de M. Cloutier (dossier de la CRTFP 561-02-71) que cette mesure disciplinaire a été émise par l'employeur à l'encontre d'une infraction réelle de M. Cloutier à la politique de distribution des courriers électroniques. Dans la plainte de M. Cloutier, j'ai conclu qu'il n'avait pas été démontré que l'employeur avait l'intention d'empêcher M. Cloutier de participer à des activités syndicales de représentation en cette circonstance. Je ne vois pas non plus de preuve soutenant l'allégation que cette mesure disciplinaire aurait été imposée à M. Cloutier dans le but d'intimider M^{me} Rioux.

[185] M. Cloutier a soumis plusieurs décisions à l'appui de ses arguments, qui traitent de plaintes déposées en vertu du *Code du travail* du Québec et qui ont été versées à la plainte de M^{me} Rioux, à la demande de cette dernière. Dans ces cas, le fardeau de la preuve que doit assumer un plaignant est bien différent de celui qu'il doit assumer en vertu de l'ancienne *Loi*. Le *Code du travail* du Québec établit une présomption en faveur d'un plaignant lorsqu'il est démontré que le salarié exerce un droit lui résultant du *Code*. Cette présomption est présentée comme suit dans *Cloutier c. Société des alcools du Québec (supra)* :

[...]

L'article 17 du Code, qui traite de la présomption, a d'ailleurs été modifié en même temps que l'article 15 pour tenir compte de cette nouvelle réalité :

S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le salarié exerce un droit lui résultant du présent Code, il y a présomption en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et...

[...]

Il m'apparaît important de poser cette prémisse, puisqu'elle suggère qu'il n'y a pas nécessité, en présence d'une plainte de représailles, de démontrer par preuve directe l'intention illicite de l'employeur, pas plus qu'on n'ait à le faire lors d'une plainte de congédiement : dans l'un et l'autre cas, c'est la présomption qui peut servir à établir cette intention qui serait souvent difficile à prouver autrement. Ainsi, peut-on conclure, il suffira, dans les cas de représailles, de constater une modification du cadre de travail d'un salarié, de manière concomitante à l'exercice d'un droit lui résultant du Code, pour que naisse la présomption.

Exiger davantage serait, il me semble contraire à l'esprit et à la lettre des articles 15 et suivants.

[...]

Cette présomption étant établie, le commissaire se devait d'examiner l'explication fournie par les représentants de la S.A.Q. pour déterminer si elle constitue la cause juste et suffisante pouvant renverser la présomption ou si au contraire elle n'est qu'un prétexte pour masquer une mesure de représailles. Devant forcément comprendre que le commissaire a opté pour la première solution, c'est avec beaucoup d'égards que j'estime qu'il y a là erreur.

[...]

[186] Une telle présomption, une fois établie, renverse le fardeau de la preuve et impose à l'employeur de fournir une explication pouvant la renverser. L'ancienne *Loi* n'établit aucune présomption rejetant le fardeau de la preuve sur la défenderesse. Les décisions précitées précisent bien que, selon l'ancienne *Loi*, il incombe à la plaignante de démontrer le bien-fondé de sa plainte.

[187] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[188] Les allégations de violation des interdictions énoncées aux paragraphes 8(1) et 9(1) de l'ancienne *Loi* ne peuvent faire l'objet d'une plainte par la plaignante.

[189] Les allégations de la plaignante fondées sur les incidents survenus avant le 26 janvier 2000 n'ont pas été présentées dans un délai raisonnable.

[190] La plainte est rejetée en ce qui a trait à toutes les autres allégations.

Le 2 février 2006.

**Léo-Paul Guindon,
commissaire**