

Date: 20070718

Dossiers: 561-02-38
561-02-62
561-02-63

Référence: 2007 CRTFP 73

*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

CAROLE LAPLANTE

plaignante

et

CHARLES MURRAY, NORMAN BROOKINGS ET SUE OSBORN

défendeurs

Répertorié
Laplante c. Murray et al.

Affaire concernant des plaintes visées à 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 : Georges Nadeau, vice-président

Pour la plaignante : Elle-même

Pour les défendeurs : Kim Patenaude-Lepage, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 28 août au 1^{er} septembre 2006.

I. Plaintes devant la Commission

[1] Le 18 octobre 2004, Carole Laplante (« la plaignante »), gestionnaire, bibliothèque, Centre de recherche sur les communications, Industrie Canada, déposait auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« la Commission ») une lettre contenant des plaintes à l'encontre de Charles Murray, Norman Brookings et Sue Osborn. Parmi les allégations formulées dans cette lettre, Mme Laplante soutenait que ces trois personnes, à titre de représentants syndicaux, avaient contrevenu aux dispositions du paragraphe 10(2) de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (« l'ancienne *Loi* »). Le 27 mai 2005, la Commission accusait réception de cette lettre et des plaintes formulées à l'encontre des représentants syndicaux et avisait les parties que, conformément aux dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch.22, (la « *LMFP* ») ces plaintes seraient traitées conformément à la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (2003), ch. 22 (« la nouvelle *Loi* »).

[2] La réponse des défendeurs formulée par Jacque de Aguayo, reçue par la Commission en date du 20 juillet, indiquait qu'une analyse du dossier n'avait pas permis d'identifier que l'agent négociateur ou ses représentants avaient agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard de la représentation de la plaignante.

[3] En début d'audience, l'avocate des défendeurs a soulevé une objection préliminaire voulant que plusieurs des allégations de Mme Laplante avaient rapport avec la régie interne du syndicat et que la Commission n'avait pas la compétence pour instruire ces aspects des plaintes. Mme Laplante a, pour l'essentiel, soutenu qu'il ne s'agissait pas d'une affaire interne du syndicat mais plutôt des problèmes de représentation.

[4] J'ai avisé les parties que je disposerais de l'objection préliminaire une fois que j'aurais entendu la preuve et l'argumentation des parties dans l'ensemble du dossier.

[5] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi* édictée par l'article 2 de la *LMFP* a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 39 de la *LMFP*, la Commission demeure saisie de ces plaintes, qui doivent être décidées conformément à la nouvelle *Loi*.

II. Résumé de la preuve

[6] Mme Laplante a témoigné des faits engendrant ses plaintes. Elle travaille à la fonction publique depuis 27 ans et occupe le poste de gestionnaire de la bibliothèque du Centre de recherche sur les communications. Au moment des événements qui ont donné lieu aux plaintes, elle était responsable de quatre employées. Elle se rapportait au directeur de la Direction de l'informatique et des services d'information, Rob Millar. Elle était aussi responsable du développement de la bibliothèque virtuelle et des services d'information électronique.

[7] Le 26 mai 2003, M. Millar l'a informé que ses employées se plaignaient de façon informelle de sa gestion. Elle a rencontré M. Millar et ils ont convenu qu'elle devait en discuter avec ses employées. Elle a également été prévenue par Richard Lachapelle, directeur intérimaire des ressources humaines, de discuter de la situation avec ses employées sans la présence du syndicat et de ne pas rencontrer le syndicat sans la présence d'un représentant de l'employeur. Elle a convoqué les employées sous sa responsabilité pour une rencontre le lendemain à 13 h 30. Elle a appris le matin du 27 mai 2003 que le syndicat avait aussi prévu une rencontre entre elle et ces mêmes employées. Lorsqu'elle s'est présentée à la salle de rencontre, les employées y étaient déjà, en compagnie de deux représentants syndicaux, Sue Osborn et Charles Murray. Elle a alors avisé les employées que c'était une rencontre avec ses employées, que ce n'était ni une rencontre d'appréciation du rendement, ni une rencontre disciplinaire et elle a demandé aux représentants de quitter la salle. Les représentants ont alors rétorqué qu'ils étaient là à la demande des employées et n'ont pas voulu quitter. M. Murray a alors ajouté qu'il allait rester dans la salle parce qu'il s'agissait probablement d'un cas de harcèlement.

[8] Mme Laplante a témoigné qu'elle a alors été prise un peu par surprise, car elle ne s'attendait pas à une telle remarque. Elle a alors mentionné qu'elle avait une responsabilité de résoudre le conflit et qu'elle et les employées devaient en parler entre elles. M. Murray a indiqué qu'il ne recommandait pas aux employées d'avoir des contacts sans passer par le syndicat. Mme Laplante a indiqué qu'elle a alors quitté la salle.

[9] Les représentants du syndicat se sont alors rendu rencontrer M. Millar qui a, par la suite, rencontré Mme Laplante. M. Millar l'a avisé que M. Murray lui avait fait part qu'il y avait des allégations de harcèlement. Mme Laplante a témoigné que le

28 mai 2003, elle a rencontré Lise Bossy, qui était en charge des relations de travail aux ressources humaines. Elle a informé Mme Bossy qu'elle avait fait l'objet d'allégations de harcèlement, mais qu'elle ne connaissait pas les faits à l'appui de ces allégations. Elle s'est renseignée quant à la procédure dans un tel cas.

[10] Le lendemain, le 29 mai 2003, elle a rencontré M. Lachapelle et l'a avisé qu'elle avait annulé la rencontre avec les employées puisqu'il y avait des allégations de harcèlement. Il a alors dit à Mme Laplante qu'il allait rencontrer Mme Brooks, directrice des relations de travail, et qu'il allait essayer de résoudre la situation la journée même. Du même coup, il a avisé Mme Laplante que c'était le « centre-ville » qui s'occupait des cas de harcèlement. Ils ont discuté de la possibilité de s'engager dans une médiation, mais d'après le témoignage de Mme Laplante, je retiens qu'elle n'était pas à l'aise avec une telle approche à ce moment-là.

[11] Au cours de la journée du 29 mai 2003, la plaignante a également rencontré Mme Bossy, M. Millar et M. Lachapelle pour discuter de la situation. Mme Laplante a témoigné que M. Lachapelle lui a dit que, selon la politique sur le harcèlement, les employés avaient le droit de demander une rencontre avec leur superviseur. Il a été convenu qu'avec l'aide d'une des employées concernées, on tenterait de coordonner une rencontre entre les trois employées, M. Millar, les représentants syndicaux et elle-même. La rencontre a été fixée pour le 10 juin 2003.

[12] Mme Laplante a témoigné qu'à l'époque, il régnait une atmosphère de tension à la bibliothèque, en particulier avec une employée qui ne produisait pas le rapport de ce qu'elle faisait. De plus, c'était la période des évaluations de rendement et Mme Laplante avait informé les employées qu'elle débutait le processus pour les compléter.

[13] Mme Laplante a témoigné qu'avant la rencontre, sur les conseils de François Nadeau, du Centre de gestion de la résolution de conflits, dont elle a rencontré le 5 juin 2003, elle a communiqué avec le président de la section locale M. Brookings, pour lui demander formellement de la représentation. Elle a avisé M. Brookings qu'elle était une membre active et qu'elle avait participé aux lignes de piquetage. M. Brookings lui a suggéré de communiquer avec Joseph Zebrowski de l'Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

[14] La journée même, soit le 9 juin 2003, la plaignante a fait parvenir un courriel à M. Brookings (pièce P-4), l'informant que M. Millar avait convoqué une rencontre avec les employées pour le lendemain et qu'elle voulait que son représentant syndical, à qui elle n'avait pas encore parlé, soit présent à cette rencontre.

[15] Mme Laplante a témoigné que, lorsqu'elle a joint M. Zebrowski, celui-ci l'a informé que dans les cas de harcèlement, la politique du syndicat voulait que le syndicat ne représente pas les employés et que celle-ci s'applique à toute l'AFPC, ainsi qu'à la section locale du syndicat. Elle a alors fait parvenir un courriel à M. Brookings (pièce P-5), l'avisant que si elle ne pouvait pas avoir de représentation, il lui semblait injuste que les autres employées concernées puissent en bénéficier.

[16] Mme Laplante a écrit à M. Zebrowski pour lui demander une copie de la politique et lui a fait part que M. Brookings semblait considérer que, puisqu'il n'y avait pas encore une plainte formelle, la politique ne s'appliquait pas (pièce P-6). Mme Laplante a déposé en preuve le document reçu de son syndicat (pièce P-7). Elle a, par la suite, demandé à M. Brookings d'identifier l'officier qui s'occupait des cas de harcèlement à la section locale, pour se faire répondre qu'il n'y avait personne de nommée spécifiquement à cette tâche.

[17] La rencontre du 10 juin 2003 a eu lieu sans la plaignante. Le lendemain, elle a rencontré M. Millar, qui lui a fait part des grandes lignes des préoccupations de ses employées.

[18] Le 17 juin 2003, M. Brookings a demandé à Mme Claude Bélanger de représenter Mme Laplante, ce qui ne lui a pas plu. Mme Laplante a témoigné qu'elle désirait être représentée par un « représentant compétent » de l'Élément national. Elle a aussi mentionné à M. Brookings qu'elle avait des préoccupations par rapport à l'objectivité de Mme Bélanger. Ces préoccupations venaient du fait que deux ans auparavant, Mme Bélanger ne s'était pas qualifiée pour un concours que Mme Laplante organisait. M. Brookings lui a répliqué que c'était une affaire locale et que ce ne serait pas renvoyé à l'Élément national. Mme Laplante a indiqué qu'elle avait reçu un appel téléphonique de Mme Bélanger le 17 juin 2003, et elle lui aurait dit que l'Élément national ne s'impliquerait pas dans le dossier parce qu'il n'y avait pas de plainte ou de grief pour l'instant.

[19] Mme Laplante a poursuivi son témoignage en indiquant qu'une rencontre a eu lieu le 5 août 2003, entre elle et ses employées, Mme Osborn et M. Millar. Lors de cette rencontre, M. Millar a indiqué qu'il était d'avis qu'il y avait un conflit, mais que ce n'était pas du harcèlement et il a proposé la médiation pour résoudre la situation. Mme Laplante a indiqué que Mme Osborn lui avait demandé si elle était d'accord avec cette proposition, ce à quoi elle a répondu dans l'affirmative. M. Millar a alors indiqué que la rencontre de médiation aurait lieu dès que possible.

[20] Mme Laplante a témoigné que trois jours après la rencontre où les parties s'étaient mises d'accord pour une médiation, les employées déposaient des griefs alléguant avoir été victime de harcèlement. Ces griefs l'ont bouleversé alors qu'elle pensait que le conflit était en bonne voie de résolution. Elle a témoigné qu'elle a trouvé cela très difficile. Elle était stressée, faisait de l'insomnie et avait toutes sortes d'autres symptômes. Elle a donc rencontré son médecin, qui lui a recommandé de prendre trois semaines de congé de maladie. Elle a fait suivre ce congé par du congé annuel et est revenue au travail le 6 octobre 2003. À ce moment, elle a pris connaissance des plaintes déposées contre elle datées du 19 septembre 2003.

[21] Mme Laplante a témoigné qu'elle avait obtenu une copie par la *Loi sur l'accès à l'information* d'un courriel de Mme Osborn à M. Murray ainsi qu'à deux des trois employées avec copie conforme à Mme Bélanger et à M. Brookings (pièce P-10). De l'avis de Mme Laplante, ce courriel a établi que Mme Bélanger avait été informée dès le début de la situation et qu'il était faux de prétendre comme l'affirme les représentants syndicaux que Mme Bélanger avait été tenue à l'écart pour maintenir son objectivité.

[22] Mme Laplante a déposé en preuve un échange de courriels qu'elle a eu avec Mme Bélanger (pièce P-11) le 15 octobre 2003. Dans cet échange, Mme Laplante a demandé à Mme Bélanger d'identifier le délégué syndical de la section locale responsable de l'anti-harcèlement. Mme Bélanger lui a indiqué que la section locale n'avait pas de personne en particulier en charge de l'anti-harcèlement et lui a offert d'agir comme observateur impartial si Mme Laplante le désirait. Mme Bélanger a indiqué que les autres membres du syndicat qui travaillaient avec les employés de Mme Laplante ont fait en sorte de ne pas lui dévoiler d'aspects de l'histoire. Mme Laplante a répliqué qu'elle ne croyait pas acceptable que Mme Bélanger ait pu agir comme observateur impartial puisqu'elle avait été désignée à titre de représentante.

Mme Bélanger a répondu que Mme Laplante avait peut-être raison et a suggéré d'explorer si cela pouvait se faire sinon l'on prendrait un autre moyen.

[23] Mme Laplante a demandé à Mme Bélanger, le 27 octobre 2003, qu'une personne bilingue de l'Élément national soit nommée afin de superviser le déroulement de l'enquête (pièce P-12). Elle a aussi demandé, conformément à la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail* (pièce P-13), de recevoir une copie des formulaires d'évaluation des plaintes que M. Murray était sensé, à son avis, avoir remplis. Elle a témoigné que le 29 octobre 2003, M. Brookings lui a dit que le syndicat n'avait pas utilisé les formulaires de la politique et que l'Élément national n'allait pas s'impliquer parce que c'était une affaire locale. Mme Laplante lui a fait part qu'elle allait se plaindre et lui a demandé à qui elle devait s'adresser. M. Brookings l'a envoyée à M. Zebrowski de l'Élément national. Puisque M. Zebrowski était absent pour six mois, elle a été envoyée à Linda Vaillancourt, puis à Andrée Lemire, et enfin à Fred Bissagar, tous de l'Élément national. Finalement, elle a écrit un courriel (pièce P-15) à André Albert de l'Élément national le 4 novembre 2003, lui demandant son intervention pour identifier une personne de l'Élément national qui pourrait agir en tant qu'observateur impartial au moment de l'enquête de harcèlement. Il semble qu'il n'y ait jamais eu de suite à cette demande.

[24] Mme Laplante a témoigné qu'elle a demandé à Mme Bélanger par courriel (pièce P-17) si les griefs avaient été annulés. Mme Laplante avait noté que la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor du Canada (pièce P-18) indique que les employés ont droit de n'utiliser qu'une procédure de recours. Mme Bélanger ne lui a pas répondu. Mme Laplante a ajouté qu'elle a été approchée par Mme Bossy des relations de travail au sujet d'une possible médiation. Mme Laplante a indiqué qu'elle était disposée à participer à une médiation mais de personne à personne. Il n'a pas eu de suite à cette proposition.

[25] Mme Laplante a indiqué que la première enquête de harcèlement a duré jusqu'à la mi-juin 2004. Elle a également indiqué qu'elle a été en congé de maladie du 15 janvier au 7 septembre 2004. Elle est retournée au travail en novembre 2004. Elle a déposé en liasse une série de certificats médicaux couvrant la période du début des incidents jusqu'en mars 2006 (pièce P-19). À son retour au travail, elle a été affectée à un autre édifice et ce n'est qu'en mai 2006 qu'elle a réintégré la bibliothèque. Mme Laplante a témoigné que la première enquête a été abandonnée et que par la

suite, il y a eu une tentative de médiation. Lors de cette médiation, Mme Laplante a témoigné que Mme Osborn et les employées qui avaient déposé les plaintes insistaient pour qu'elle soit retirée de son poste. Elle a reçu une proposition de règlement à cet égard. À son retour à la bibliothèque, les employées qui avaient formulé des plaintes n'étaient plus là. Elle n'avait pas été remplacée durant son absence. Mme Laplante a témoigné que la deuxième enquête a commencé en décembre 2004 pour se terminer en juillet 2005. Le 5 août 2005, Mme Laplante a pris connaissance des résultats de cette deuxième enquête qui concluait que les allégations de harcèlement n'étaient pas fondées.

[26] Mme Laplante a également témoigné qu'elle a déposé par la suite un grief à l'encontre du fait que l'employeur a accepté le dépôt des plaintes de harcèlement des employées en dépit du fait que des griefs avaient déjà été déposés par ceux-ci sur le même sujet. Mme Laplante a souligné que la politique de l'employeur ne prévoyait que l'utilisation d'un seul recours. La réponse de l'employeur (pièce P-22) déposée par Mme Laplante indiquait que celui-ci a jugé bon de procéder par une enquête de harcèlement pour tenter de résoudre les problèmes dans le milieu de travail.

[27] Mme Laplante a aussi déposé en preuve un document élaboré durant la première enquête relatant les faits contresignée par Mme Osborn (pièce P-23). Elle a également déposé sa convention collective ainsi que les *Statuts et Règlements de l'AFPC* (pièce P-24), les *Règlements internes, règlements, politiques et lignes directrice de l'Élément national* (Pièce P-25) et les *Règlements de la section locale 70183* (pièce P-26). Mme Laplante a témoigné qu'elle a écrit un courriel à M. Bissagar en juillet 2004 pour lui demander son opinion sur la qualité de trois rapports qu'elle venait de recevoir de la personne qui avait fait la première enquête (pièce P-28). Dans sa réponse, M. Bissagar a mentionné que les griefs des employées ont été suspendus pendant l'enquête et qu'il ne pouvait pas commenter sur la véracité du contenu de ces rapports.

[28] Mme Laplante a témoigné que, le 1^{er} décembre 2004, elle a écrit à Heather Brooker, la présidente de l'Élément national. Dans cette lettre, elle faisait mention qu'elle avait déjà fait parvenir à Mme Brooker le 25 octobre dernier des plaintes en vertu de la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical* et demandait l'établissement d'un comité d'enquête. Elle a aussi déposé en preuve un échange de courriels entre elle et Mme Lemire ainsi que Daniel Kinsella, vice-président à l'Élément national (pièce P-30). M. Kinsella a

indiqué, dans un courriel en date du 5 janvier 2005, qu'il y avait peut-être des problèmes dans l'application de la politique 23 de l'AFPC et qu'il souhaitait discuter des possibilités de médiation dans le cadre de l'enquête de l'employeur.

[29] Mme Laplante a déposé un échange de courriels entre elle et M. Brookings (pièce P-31) qui, à son avis, a démontré que les conversations étaient assez tendues et qu'il y avait un manque de confiance. Le 5 avril 2005, elle a envoyé un courriel à Mme Brooker (pièce P-33), demandant une mise à jour sur la création du comité d'enquête que le syndicat devait, à son avis, mettre sur pied à la suite de sa plainte, en vertu de la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical*, à l'encontre des délégués syndicaux relativement à l'application de la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail*. Elle s'est plainte que le syndicat demeurait silencieux et demandait si les membres de la section locale pouvaient soumettre leur candidature pour des postes de l'exécutif s'ils étaient sous enquête.

[30] Mme Laplante a aussi déposé un échange de courriels datés du début juin 2005 où Mme Osborn et M. Brookings se plaignaient de recevoir la correspondance de Mme Laplante en français (pièces P-34 et P-35).

[31] Mme Laplante a déposé un courriel daté du 23 mai 2003 (pièce P-36) d'une des employées concernées à Mme Osborn. Dans ce courriel, l'employée en question a indiqué que le groupe d'employées avait décidé d'accepter de rencontrer M. Millar en compagnie de Mme Laplante, même si cette dernière risquait d'avoir la perception qu'ils se ligueraient contre elle.

[32] Mme Laplante a déposé un courriel daté du 30 mai 2003, où Mme Osborn demandait à M. Millar de fixer une rencontre avec les trois employées ainsi que leur représentant syndical (pièce P-37).

[33] Mme Laplante a déposé un échange de courriels qu'elle a fait parvenir à Ed Cashman, vice-président exécutif pour la région de la capitale nationale, AFPC, et à Mme Brooker au sujet du suivi de sa plainte en vertu de la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical* (pièce P-38).

[34] Mme Laplante a déposé la déclaration signée lors de la première enquête par M. Murray (pièce P-39), une lettre de Lucie A. Savage, médiatrice et experte-conseil, qui a mené cette enquête (pièce P-40) ainsi que la proposition de règlement et le courriel qui l'accompagnait (pièces P-41 et P-42). Elle a déposé la lettre du 3 août 2005, confirmant que les allégations de harcèlement formulées contre elle étaient déclarées non fondées (pièce P-43) ainsi que les rapports d'enquêtes finaux concernant les plaintes déposées par ses trois employées (pièces P-44, P-45 et P-46).

[35] Mme Laplante a poursuivi son témoignage en indiquant ce qu'elle reprochait à M. Brookings. Elle lui reprochait de ne pas lui avoir fourni les allégations contre elle ainsi que de ne pas avoir nommé une personne pour l'aider dès le départ. Elle était d'avis que c'était à la section locale de la défendre et qu'il aurait dû nommer un officier qui aurait dû communiquer avec elle. À son avis, M. Brookings s'était déjà fait une idée avant la rencontre du 27 mai 2003.

[36] Mme Laplante a témoigné que par la suite M. Brookings a toujours maintenu que c'était une question locale, alors qu'elle demandait qu'une personne de l'Élément national la représente. Elle a indiqué qu'au niveau des officiers de la section locale, il y avait seulement M. Murray qui agissait à titre de conseiller, Mme Bélanger qui était chef déléguée, et Mme Osborn qui représentait les employées qui se plaignaient. Mme Laplante a ajouté qu'elle avait de bonnes raisons de croire qu'elle devait s'adresser à l'Élément national pour être certaine d'avoir quelqu'un d'impartial.

[37] Mme Laplante a témoigné que lorsqu'elle a reçu les plaintes de harcèlement, elle a indiqué à M. Brookings que les représentants syndicaux ne devaient pas représenter les parties quand il y avait des allégations de harcèlement de déposées. M. Brookings avait alors répondu que, tant qu'il n'y avait pas de plainte formelle, il pouvait procéder comme bon lui semblait. Elle lui a reproché de ne pas avoir cherché à appliquer la politique et de ne pas avoir vérifié d'abord si les allégations avaient quelque fondement en faisant une enquête préliminaire et en remplissant le questionnaire prévu par la politique de l'AFPC.

[38] Mme Laplante a indiqué qu'elle a demandé à plusieurs reprises à M. Brookings d'obtenir des copies des allégations contre elle.

[39] Mme Laplante a témoigné sur ce qu'elle reprochait à Mme Osborn. Elle a indiqué que Mme Osborn a rencontré les employées de la bibliothèque à plusieurs reprises à partir de 2002 sans jamais l'avoir informé de la situation. Il y avait bien eu un incident où elle, Mme Laplante, s'était emportée et avait haussé un peu le ton. Mme Laplante a témoigné qu'elle s'était excusée dès le lendemain. Toutefois, Mme Osborn en avait quand même parlé au superviseur de Mme Laplante. La plaignante a indiqué qu'il y a eu une rencontre avec Marilyn Matte en janvier 2003, sans qu'on l'avise et une autre rencontre le 15 mai 2003 au cours de laquelle Mme Osborn a rencontré, en compagnie de M. Murray et M. Brookings, ses trois employées. Elle a reproché à Mme Osborn de n'avoir jamais rien fait pour connaître sa version des faits. Elle a reproché à Mme Osborn, plutôt que d'avoir cherché à faciliter le règlement du conflit, d'avoir encouragé les employées à se plaindre. Elle a reproché à Mme Osborn de ne pas avoir quitté la salle lors de la rencontre du 27 mai 2003 alors qu'elle venait de lui dire que ce n'était pas une rencontre disciplinaire ou une rencontre d'évaluation de rendement. Elle a reproché à Mme Osborn de ne pas lui avoir dit que les employées se sentaient intimidées et soupçonnait que Mme Osborn n'avait jamais vérifié pourquoi ces employées se sentaient intimidées. Elle a aussi reproché à Mme Osborn de ne pas s'être objectée à la mention de la part de M. Murray voulant qu'il pourrait s'agir de harcèlement, même si elle savait que les employées ne voulaient pas se plaindre.

[40] Mme Laplante a reproché à Mme Osborn que la rencontre du 10 juin 2003 s'est déroulée sans elle, et qu'à la lecture des notes de la rencontre, des allégations avaient été présentées sans faits concrets. Mme Laplante a ajouté que, lors de la rencontre du 5 août 2003, Mme Osborn a parlé au nom des employées et que même si Mme Laplante a clairement accepté la médiation lors de cette rencontre, Mme Osborn a rencontré les plaignantes par la suite pour les encourager à déposer des griefs. Mme Laplante a indiqué que les notes de son témoignage durant l'enquête semblaient indiquer que la personne visée par ces démarches était M. Millar.

[41] Mme Laplante a reproché à M. Murray d'avoir rencontré les plaignantes le 15 mai 2003 alors qu'il était à l'époque conseiller pour la section locale. Mme Laplante était d'avis que M. Murray, qui avait été président de la section locale, aurait dû bien connaître la politique du syndicat dans les cas de harcèlement et aurait dû voir à la faire appliquer. Mme Laplante lui a reproché d'avoir été présent à la rencontre du 15 mai avec M. Brookings et Mme Osborn et les employées qui se plaignaient et de ne pas l'avoir approché pour connaître sa version des faits. En dépit du fait qu'elle ne

l'avait pas invité, il s'était invité à la rencontre du 27 mai 2003, et comme Mme Osborn avait refusé de quitter la salle, c'est lui qui avait soulevé la question de harcèlement. Mme Laplante a reproché à M. Murray, après qu'elle eu rappelé à ses employées que c'était leur responsabilité de régler le conflit, de leur avoir recommandé de ne pas communiquer avec elle sans la présence d'un représentant du syndicat. Mme Laplante a mentionné que M. Murray savait qu'elle n'avait pas de représentant. Il savait qu'elle se sentait frustrée de ne pas connaître les allégations portées contre elle. C'est M. Murray qui a signé les griefs qui ont été déposés 50 jours après que les employées aient eu connaissance des incidents. Mme Laplante a souligné que c'est aussi M. Murray qui s'est entendu avec M. Lachapelle pour changer les griefs en plaintes officielles de harcèlement en dépit du fait que les employées ne voulaient pas se plaindre.

[42] Mme Laplante a ajouté à la fin de son témoignage qu'elle avait utilisé ses congés de maladie et ses congés annuels pour préparer ses « dossiers » et me demandait de rester saisi sur la question des dommages.

[43] En contre-interrogatoire, Mme Laplante a confirmé que c'est le 26 mai 2003 qu'elle a entendu par M. Millar que ses employées se plaignaient d'elle. M. Millar lui a suggéré de les rencontrer pour discuter de la question. Elle savait que les employées désiraient cette rencontre et c'est pourquoi elle les avait convoquées par courriel pour le lendemain. Elle savait aussi par M. Millar que les employées voulaient avoir une rencontre syndicale le lendemain. Elle a confirmé que c'est M. Lachapelle qui l'avait avisé de ne pas rencontrer les employées sans la présence de quelqu'un des ressources humaines et c'était pourquoi elle avait demandé aux représentants syndicaux de quitter la salle. Elle a également confirmé que le lendemain matin, elle a rencontré Mme Bossy des relations de travail puisque M. Lachapelle était absent pour quelques jours. Elle a aussi rencontré M. Millar pour discuter de la façon de résoudre le conflit.

[44] Mme Laplante a confirmé que c'est le 11 juin que M. Millar lui a donné les grandes lignes des problèmes soulevés par les employées. De façon générale, M. Millar a fait état de problèmes de communication, de la gestion des congés, des questions de pertes de mémoire et du fait qu'elle avait « crié après » des employées. Quand elle lui a demandé les faits, M. Millar ne les avait pas, il a seulement mentionné quelques petits exemples.

[45] Mme Laplante a trouvé que c'était peu, considérant tout le temps que les employées avaient passé avec lui. Selon Mme Laplante, une des employées, Mme Matte, aurait dit qu'elle n'était pas prête à élaborer. M. Millar lui aurait remis le 11 juin 2003 une feuille contenant ces éléments. Elle était restée sous l'impression que c'était ses notes.

[46] Mme Laplante a reconnu, qu'en vertu de la politique de l'employeur, les employées avaient le droit de parler avec son supérieur. Au départ, elle devait participer à la rencontre, mais elle a été avisée que M. Millar voulait procéder sans elle. Elle a compris qu'il voulait recueillir les faits et qu'il devait aviser les employées qu'elle en serait informée par la suite. Elle a reproché aux représentants du syndicat de ne pas avoir fait d'enquête et de ne pas lui avoir fourni de représentant. Elle avait avisé les représentants syndicaux que la rencontre pourrait être remise « à cause de problèmes de représentant ». À la question de savoir si elle a demandé que la rencontre soit reportée, Mme Laplante a indiqué qu'elle l'avait déjà mentionné au syndicat et qu'elle s'attendait que la rencontre soit remise. À son avis, c'était une responsabilité du syndicat de s'assurer que tous soient traités de la même façon. Mme Laplante a confirmé que c'est le 9 juin 2003 qu'elle a demandé pour la première fois la représentation syndicale (pièce P-3). Elle a affirmé qu'auparavant, elle n'était pas au courant de ce droit parce qu'elle croyait que c'était les ressources humaines qui devaient l'aider. Elle a expliqué qu'à son avis, le syndicat était au courant depuis presque deux semaines de la rencontre prévue le 10 juin 2003 et qu'elle s'attendait à ce qu'il l'approche pour lui expliquer ses droits et pour demander sa version des faits.

[47] Mme Laplante a précisé que M. Zebrowski de l'Élément national lui a indiqué que dans les cas de harcèlement, le syndicat ne représentait aucune des parties. M. Brookings, quant à lui, a affirmé que sans plainte formelle ou grief, il pouvait continuer de procéder comme il le voulait et que la politique de harcèlement du syndicat ne s'appliquait pas.

[48] En contre-interrogatoire, Mme Laplante a aussi indiqué que, lors de l'assignation de Mme Bélanger comme représentante dans son dossier, elle a exprimé des réserves parce qu'elle doutait de l'impartialité de Mme Bélanger. Elle a témoigné qu'elle a expliqué à M. Brookings que Mme Bélanger avait, un an et demi avant, postulé un poste de la bibliothèque et qu'elle ne s'était pas qualifiée. Elle a ajouté que c'était elle qui avait pris cette décision.

[49] Mme Laplante a témoigné qu'elle a demandé à Mme Bélanger d'assister à une rencontre avec ses employées qu'elle voulait tenir dans le but de se préparer à la médiation. Toutefois, les employées ont déposé des griefs et elle a envoyé un courriel pour annuler la rencontre. Mme Laplante a indiqué que peu après cela, elle est allée voir son médecin et elle s'est retrouvée en congé de maladie.

[50] En réponse aux questions de l'avocate des défendeurs, Mme Laplante a confirmé que M. Brookings lui avait indiqué que Mme Bélanger était sa représentante. Elle a témoigné qu'elle avait indiqué à M. Brookings que ce n'était pas ce qu'elle voulait. M. Nadeau lui avait dit que parce que trois de ses quatre employés se plaignaient, c'était un cas sérieux et elle devait avoir un représentant d'expérience avec elle. Elle a reconnu que M. Nadeau n'était pas un représentant syndical mais un médiateur et qu'elle s'était fiée à son expertise. Mme Laplante a reconnu qu'elle avait demandé à Mme Bélanger d'assister à une rencontre avec elle. Elle lui avait aussi demandé qui était l'officier en charge du harcèlement. Elle a reconnu que Mme Bélanger n'avait jamais refusé de l'aider, mais elle a ajouté qu'elle voulait un représentant provenant de l'Élément national. Mme Laplante était d'avis que lorsqu'il s'agissait d'un cas sérieux, elle pouvait demander la représentation de l'Élément national.

[51] Mme Laplante était d'avis que, malgré ce qu'elle a dit, Mme Bélanger était au courant du conflit puisque Mme Osborn lui avait envoyé une copie conforme d'un courriel daté du 26 mai 2003, où il était question du conflit (pièce P-10). À son avis, Mme Bélanger, à titre de chef déléguée, se devait de coordonner la représentation et que le syndicat se devait d'agir de façon équitable. Mme Laplante a reconnu que Mme Lemire de l'Élément national lui avait offert de l'accompagner lors de l'enquête sur le harcèlement, mais qu'au début, elle ne voulait pas s'impliquer.

[52] En contre-interrogatoire, au sujet de la rencontre du 5 août 2003, Mme Laplante a témoigné qu'au début de la rencontre, M. Millar a expliqué la situation en faisant référence au style de gestion de Mme Laplante. Il a aussi été question de changer les rapports hiérarchiques entre les employées concernées. Toutefois les solutions discutées ont été rejetées par Mme Osborn. Mme Laplante a souligné qu'à son avis, c'était la responsabilité des employées de communiquer et qu'elles devaient accepter son autorité. La situation n'avancait pas et M. Millar a dit que l'on devait attendre la médiation. Mme Laplante avait essayé de communiquer avec Mme Bélanger pour que celle-ci l'accompagne à cette rencontre, mais Mme Bélanger n'était pas disponible, car

la demande était arrivée trop tard. Mme Laplante a estimé par contre qu'il revenait à Mme Bélanger de communiquer avec Mme Osborn pour reporter la rencontre puisqu'elle avait été nommée pour la représenter.

[53] En réponse aux questions de l'avocate des défendeurs, Mme Laplante a aussi indiqué qu'elle avait reçu, en revenant de vacances vers le 5 octobre 2003, des copies des plaintes datées du 19 septembre 2003 (pièces P-44, P-45 et P-46). Elle a reconnu qu'elle avait aussi déposé des plaintes contre les employées. Elle a indiqué qu'elle avait déposé ces plaintes parce qu'elle avait l'impression que sa version des événements ne serait pas considérée par la première personne mandatée, Mme Savage, pour faire enquête à moins qu'elle ne porte plainte elle-même. Les plaintes qu'elle a déposées ont été déclarées non fondées. Mme Laplante a indiqué qu'à la suite du rapport de M^e Carole Piette, la personne chargée de compléter l'enquête, qui a rejeté les plaintes de harcèlement des employées, elle lui a écrit pour lui dire qu'elle acceptait ses conclusions mais n'acceptait pas le blâme relativement aux communications avec les employées puisqu'elle avait tenté de communiquer avec elles. Elle trouvait cette conclusion de Mme Piette mal départagée.

[54] Également en réponses aux questions, Mme Laplante a reconnu que, dans le cadre de la médiation qui a eu lieu en août et septembre 2004, c'était elle qui, à la suite d'une demande de M. Nadeau, à identifier des solutions possibles, avait fait la suggestion qu'elle pouvait être nommée à une autre poste. Elle a été surprise quand l'employeur a choisi cette option alors qu'elle l'avait fait dans le but que l'employeur la rejette. Elle avait compris qu'elle devait présenter des possibilités et non pas ce qu'elle souhaitait. Elle avait soumis trois scénarios : le statut quo, sa mutation ou la mutation de ses employées. Elle a aussi indiqué qu'il y a eu des discussions pour qu'elle soit nommé à un poste de gestion de l'information, mais qu'elle avait refusé cette offre parce qu'elle n'était pas à un niveau supérieur. Elle a indiqué qu'en 2004, elle a été en congé de maladie jusqu'en novembre et lorsqu'elle est revenue au travail, elle n'était pas encore tout à fait remise.

[55] À la suite du contre-interrogatoire, Mme Laplante a indiqué que tout au long du problème, ce qui l'avait stressé le plus, c'était l'action des trois défendeurs. À son avis, ce sont eux les responsables du stress en prenant l'initiative de convaincre les employées qu'il y avait du harcèlement alors qu'elles ne voulaient pas se plaindre. La situation ne se serait pas dégradée s'ils avaient adopté une attitude impartiale.

[56] M. Murray a été le premier défendeur à témoigner. Il travaille pour le Centre de recherche sur les communications depuis 1979. Il a occupé un poste de CR-04 dans la Section des Opérations et entretien à Industrie Canada. Il a été impliqué comme président de sa section locale du syndicat de 1995 jusqu'en 2002. À ce moment, il a été élu vice-président pour la région de la Capitale nationale de l'Élément national, un poste qu'il a occupé pendant six mois. Par la suite, il a été délégué syndical dans la section locale pendant deux ans. En 2004, il est devenu vice-président de la section locale jusqu'en mai 2006. Il occupe présentement le poste de délégué syndical. M. Murray a expliqué que la section locale s'occupait des griefs jusqu'au troisième palier alors que l'Élément national prenait les dossiers en mains par la suite. C'était dans ce contexte qu'au départ on avait indiqué à Mme Laplante que les agents de service de l'Élément national ne pouvaient pas la représenter. Il a indiqué que les agents de services de l'Élément étaient des spécialistes des relations de travail alors que les officiers élus donnaient des conseils. Il a ajouté que lorsqu'un cas impliquait des membres contre des membres, le rôle du délégué syndical était de guider les membres à travers le processus.

[57] M. Murray a témoigné que c'était à l'automne 2002 qu'une des employées lui avait indiqué qu'elle aurait probablement besoin d'aide relativement à sa gestionnaire. La situation a refait surface en mai 2003, lorsqu'une rencontre a eu lieu dans le bureau de Mme Osborn avec des employées de la bibliothèque. Elles se plaignaient de se sentir intimidées par Mme Laplante. À la suite de la description des incidents, M. Murray leur avait indiqué qu'il croyait qu'il s'agissait d'une situation d'abus d'autorité qui était, à son avis, une forme de harcèlement. Les employées étaient visiblement bouleversées. Elles étaient nerveuses et ne voulaient pas déposer de plaintes formelles. Elles n'étaient pas non plus disposées à discuter de la question avec Mme Laplante, car à leur avis, la situation s'était trop détériorée. Ce que les employées voulaient c'était de présenter le problème à M. Millar. Il a alors été convenu que les représentants syndicaux allaient approcher M. Millar dans le but de fixer une rencontre pour résoudre le problème. Initialement, M. Millar ne voulait pas rencontrer les employées et souhaitaient que celles-ci rencontrent Mme Laplante directement.

[58] M. Murray a témoigné que le 27 mai 2003, une rencontre a été fixée entre les employées et les représentants syndicaux. Les représentants souhaitaient que M. Murray participe à la rencontre, mais celui-ci leur avait indiqué qu'il préférerait que Mme Laplante y soit pour trouver une solution aux problèmes. Mme Laplante avait

aussi fixé une rencontre avec ses employées pour la même journée. Le jour de la rencontre, M. Murray a indiqué qu'ils étaient tous là; Mme Osborn, les trois employées et lui-même. Lorsque Mme Laplante est arrivée et qu'elle a constaté la présence des représentants syndicaux elle leur a demandé de quitter. M. Murray a indiqué qu'il lui a alors dit que la rencontre ne portait pas sur les opérations journalières, mais sur une possible situation de harcèlement. Mme Laplante ne semblait pas prête à aller de l'avant avec la rencontre en présence des représentants syndicaux et a quitté.

[59] M. Murray a poursuivi en indiquant que la prochaine rencontre a eu lieu le 10 juin 2003. À son avis, la gestion commençait à prendre le problème plus au sérieux. Outre les trois employées concernées et les représentants syndicaux, M. Millar et Mme Bossy étaient présents. Il avait compris que la gestion devait rencontrer Mme Laplante à la suite de cette rencontre pour lui faire part des préoccupations que les employées allaient soumettre. La rencontre a duré une heure et ce sont les employées qui se sont le plus exprimées. À l'issue de la rencontre, M. Millar a indiqué qu'il y avait un problème et qu'il allait en parler avec Mme Laplante. Durant la rencontre, Mme Bossy et M. Millar ont posé des questions pour obtenir des précisions relativement à ce que les employées avaient mentionné.

[60] M. Murray a indiqué qu'il n'a pas parlé à Mme Laplante des préoccupations des employées parce qu'il croyait que M. Millar allait le faire. Il était aussi d'avis que ce qui avait été discuté entre lui et les employées concernées était confidentiel, compte tenu qu'il agissait à titre de représentant syndical.

[61] M. Murray a témoigné qu'à la suite de la rencontre du 5 août 2003 à laquelle il n'avait pas assisté, les employées avaient le sentiment que la gestion les tenait responsable du problème. La gestion semblait d'avis qu'elle n'avait rien à se reprocher. Les employées ont donc décidé de présenter des griefs et M. Murray a signé les griefs pour le syndicat. M. Murray a poursuivi en indiquant que quelques semaines plus tard, Mme Bossy, des relations de travail, a communiqué avec lui pour lui demander si les employées seraient prêtes à mettre les griefs en suspens et de traiter la situation par le moyen d'une plainte de harcèlement. De cette façon il serait possible d'utiliser un moyen alternatif de règlement des conflits, tel que la médiation. Cette approche lui a paru moins conflictuelle et lui et Mme Osborn ont suggéré aux employées de l'utiliser. Les employées ont accepté de procéder de la sorte. M. Murray a indiqué qu'à l'époque, si un employé n'était pas heureux du résultat de l'enquête, il pouvait poursuivre son

grief. Il ne les a pas aidé à rédiger leur plainte, mais leur a suggéré d'écrire dans leurs propres mots pourquoi elles se sentaient intimidées, harcelées et abusées.

[62] M. Murray a ajouté que Mme Bélanger n'était pas présente à ces discussions. Il a indiqué qu'il a seulement discuté de la situation à la bibliothèque que de façon très générale et lorsqu'il y a des rencontres de la direction de la section locale on évitait de discuter de façon spécifique des cas et on ne mentionnait pas les noms.

[63] Questionné en contre-interrogatoire sur son expérience, M. Murray a indiqué qu'il était représentant syndical depuis plusieurs années et qu'il a participé à deux plaintes de harcèlement à part de celle-ci. Il a indiqué que la section locale n'avait pas de coordonnateur de harcèlement et que les structures syndicales variaient beaucoup d'une section locale à une autre. La section locale à laquelle il appartenait était très petite et bien souvent ils ont de la difficulté à obtenir suffisamment de volontaires pour former un comité exécutif. Dans ces circonstances, tout le monde fait un peu de tout.

[64] Questionné sur le rôle qu'il a joué, M. Murray a répondu qu'il avait tenté de résoudre la situation de façon informelle en communiquant avec M. Millar parce que les employées ne voulaient pas parler directement à Mme Laplante. Cette démarche a été faite avant le dépôt de plaintes formelles. Il a aussi confirmé que Mme Laplante était aussi membre du syndicat comme les employées qui se plaignaient d'elle. Il a ajouté qu'elle était un membre en règle et a confirmé qu'elle a participé aux grèves et qu'elle a travaillé avec lui à la résolution d'un grief de classification d'une des employées de la bibliothèque.

[65] Questionné sur l'application de la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical* (pièce P-7), M. Murray a indiqué qu'elle ne s'appliquait que lors d'activités ou d'évènements syndicaux tels que les rencontres syndicales et les congrès. C'est la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail* (pièce P-7) qui s'applique en milieu de travail. M. Murray a indiqué qu'en accord avec la politique, les représentants syndicaux ont tenté de résoudre le problème de façon informelle et ils ont aussi participé à la médiation. Quant à la question de savoir s'il avait communiqué avec Mme Laplante pour obtenir sa version de la situation, M. Murray a indiqué que les membres qu'il représentait désiraient s'adresser à M. Millar directement et étaient inconfortable de s'adresser à Mme Laplante directement.

[66] Questionné sur l'utilisation du formulaire de rapport de plainte de harcèlement (pièce P-13), M. Murray a indiqué qu'il n'y avait pas de plainte formelle de harcèlement et que l'utilisation du formulaire n'était pas obligatoire. Il a ajouté que l'obligation de communiquer la plainte au défendeur revenait à l'employeur. M. Murray a également souligné que ce n'était pas lui qui avait été nommé pour assurer la représentation de Mme Laplante, mais un autre délégué syndical, soit Mme Bélanger.

[67] Questionné sur la rencontre du 27 mai 2003, M. Murray a témoigné qu'il connaissait les employées depuis plusieurs années et qu'il croyait ce qu'elles lui disaient. Il n'a pas vu de nécessité de faire enquête. Elles ne voulaient pas, à ce moment-là, se plaindre de manière formelle; elles souhaitaient que le problème soit réglé. La situation décrite était un abus d'autorité, ce qui est une forme de harcèlement. M. Murray a ajouté qu'en approchant M. Millar, il visait à protéger les intérêts des membres qui l'avaient approché. Il a noté que la section locale a identifié une représentante pour Mme Laplante lorsqu'elle l'a demandé.

[68] Relativement à la rencontre du 10 juin 2003, M. Murray a confirmé que les employées avaient indiqué, durant la rencontre, qu'elles avaient observé que Mme Laplante était plutôt susceptible et semblait avoir des pertes de mémoire et qu'elle s'isolait. Il a ajouté que ces observations ont été communiquées dans le but de tenter d'identifier le problème. Il n'a pas vu de raison d'intervenir pour couper cours à ces commentaires puisque c'était leurs occasions de communiquer à M. Millar et qu'elles répondaient à ses questions.

[69] Relativement à sa déclaration durant l'enquête de harcèlement (pièce P-39), M. Murray a confirmé qu'il blâmait en partie M. Millar pour avoir envenimé la situation en n'ayant pas pris au sérieux le problème soulevé par les employées et de l'avoir fait seulement après le dépôt des griefs.

[70] M. Murray a confirmé que les griefs ont été déposés en dépit du fait que Mme Laplante avait accepté la médiation. Il a indiqué que la question avait été discutée, mais que l'on craignait que la médiation soit un échec. Il a indiqué aussi qu'il avait accepté la suggestion de procéder par voie de plainte de harcèlement parce qu'à Industrie Canada, il était possible d'avoir une procédure de résolution de problème avant que l'enquête ne débute. Il a aussi confirmé que Mme Laplante devenait de plus en plus stressée par rapport aux événements, mais a ajouté que les employées étaient elles aussi dévastées. Dans son ensemble, la situation était une débâcle.

[71] Mme Bélanger a été appelée à témoigner. Elle est une employée de la fonction publique depuis 15 ans et travaille au Centre de recherche sur les communications d'Industrie Canada à titre d'adjointe administrative. Elle a été active dans son syndicat à titre de chef déléguée syndicale pendant quatre ans, poste qu'elle n'occupe plus depuis récemment.

[72] Mme Bélanger a dit qu'elle ne se souvenait pas exactement de la date de la première fois où elle a pris connaissance du problème à la bibliothèque, mais a indiqué que M. Brookings lui avait envoyé au mois d'août un courriel lui demandant de représenter Mme Laplante. Elle était la seule personne bilingue et n'avait eu aucune participation au dossier avant qu'elle parle avec Mme Laplante, en dépit du fait qu'elle était chef déléguée.

[73] Mme Bélanger a témoigné qu'à la suite de la demande de M. Brookings, il y a eu quelques échanges de courriels avec Mme Laplante avant le courriel du 13 août 2003 de Mme Laplante (pièce P-47) à savoir qu'elle ne voulait pas d'une représentante. Questionnée sur le suivi qu'elle a donné à la lettre de Mme Laplante du 27 octobre 2003 (pièce P-12), ainsi qu'au courriel du 9 décembre 2003 (pièce P-17) de Mme Laplante, Mme Bélanger a répondu dans les deux cas qu'elle ne se souvenait pas du suivi. Elle a affirmé n'avoir jamais refusé de représenter Mme Laplante et a déposé à cet égard le courriel du 13 août 2003, dans lequel elle a indiqué à Mme Laplante ses disponibilités (pièce D-2).

[74] En contre-interrogatoire, Mme Bélanger a indiqué que les représentants syndicaux représentant les employées de la bibliothèque s'adressaient directement à M. Brookings et non pas à elle en dépit du fait qu'elle était la chef déléguée. Questionnée sur la possibilité que l'assignation du cas a eue lieu le 27 mai 2003, Mme Bélanger a indiqué qu'elle ne se souvenait pas des dates exactes, mais que M. Brookings lui avait demandé d'assurer la représentation de Mme Laplante.

[75] Questionnée quant au droit à une représentation juste et équitable, Mme Bélanger a souligné que ses services ont été offerts à Mme Laplante, mais que celle-ci n'a jamais accepté son aide. Quant au courriel du 26 mai 2003 (pièce P-10) de Mme Osborn, dans lequel il était question des plaintes des employées et des démarches auprès de M. Millar, elle ne se souvenait pas du tout d'avoir reçu une copie de ce courriel.

[76] M. Brookings a témoigné. Il occupe un poste de magasinier de niveau GS-ST5-6 depuis maintenant sept ans et demie à Industrie Canada. Son engagement au sein du syndicat date de 2002 quand il a accepté un poste de vice-président de la section locale. Lors de la rencontre annuelle de la section locale en 2002, il a été élu président de la section locale. Il a occupé ce poste durant quatre ans. Au moment où il a témoigné, il avait cessé tout engagement syndical depuis environ deux mois, mais demeurait un conseiller à titre d'ex-président.

[77] M. Brookings a indiqué que c'est en 2002 qu'il a reçu un courriel de Mme Osborn à savoir qu'il y avait un problème à la bibliothèque, mais ce n'est qu'en mai 2003 qu'il est intervenu. Une rencontre a eu lieu le 15 mai 2003 où lui, M. Murray et Mme Osborn ont rencontré trois employées de la bibliothèque qui avaient des plaintes à formuler et des préoccupations au sujet de Mme Laplante. Il a confié la tâche de représenter ces employées à M. Murray et Mme Osborn. Les employées étaient visiblement affectées par la situation. Elles ne voulaient pas, à ce moment, présenter de plaintes formelles. Il a été convenu que les délégués syndicaux exploreraient la situation. M. Brookings a indiqué qu'il avait laissé les délégués s'occuper de ce dossier.

[78] M. Brookings a témoigné qu'il avait reçu le courriel du 3 juin 2003 de Mme Laplante (pièce P-2), dans lequel elle demandait de recevoir le texte des allégations des employées. Il lui a répondu qu'il n'y avait pas d'allégations et rien sur papier qu'il pouvait lui transmettre.

[79] M. Brookings a témoigné qu'il avait communiqué avec Fred Bissagar pour obtenir les renseignements qui étaient inclus dans le courriel qu'il avait fait parvenir à Mme Laplante le 9 juin 2003 (pièce P-3) en réponse à la demande de celle-ci d'obtenir un représentant de l'Élément national. Ce courriel donnait à Mme Laplante le numéro de téléphone de M. Zebrowski. Il croyait que M. Zebrowski lui dirait quoi faire.

[80] Au sujet du courriel du 9 juin 2003 de Mme Laplante à M. Brookings (pièce P-4), il a indiqué qu'il n'avait pas répondu à ce courriel parce qu'il avait compris que c'était M. Zebrowski qu'elle tentait de joindre. Il a ajouté que Mme Laplante ne lui avait jamais demandé d'obtenir une remise de la rencontre du 10 juin 2003.

[81] M. Brookings a reconnu avoir reçu le courriel du 10 juin 2003 (pièce P-5) dans lequel Mme Laplante a affirmé que, puisqu'elle ne pouvait obtenir la présence de M. Zebrowski, elle s'opposait à ce que ses employées soient représentées. Il a témoigné

que sa réponse avait été qu'elle pouvait communiquer avec Mme Bélanger. Il a compris que Mme Laplante désirait quelqu'un qui pouvait s'exprimer en français. Mme Bélanger était la seule personne en mesure de représenter Mme Laplante et on lui demandait de quitter la pièce quand le sujet de la bibliothèque était discuté lors des rencontres du comité exécutif de la section locale. Au début, Mme Laplante n'a pas fait mention de son objection à avoir affaire avec Mme Bélanger. Ce n'est qu'après quelques courriels qu'elle lui a indiqué qu'elle jugeait que Mme Bélanger n'avait pas l'expérience requise pour s'occuper de son cas. M. Brookings a indiqué qu'au retour du congé de maladie de Mme Laplante, il l'avait mis en communication avec Mme Lemire.

[82] M. Brookings a témoigné qu'il avait aussi communiqué avec des représentants de la gestion au sujet de Mme Laplante. En juin 2003, M. Millar lui avait dit qu'il tiendrait Mme Laplante informée puisqu'elle était un membre de la gestion. Il avait aussi compris de M. Lachapelle que quelqu'un des ressources humaines l'accompagnerait aux rencontres. Il a aussi demandé à M. Lachapelle que Mme Laplante ne communique pas directement avec une des employées concernées.

[83] Relativement au courriel du 9 octobre 2003 (pièce P-11), M. Brookings a témoigné qu'il a suggéré à Mme Laplante de s'adresser à Mme Bélanger. Il a ajouté que lors de conversations téléphoniques qui précédaient ce courriel, Mme Laplante avait indiqué qu'elle désirait plus de renseignements et que M. Millar devait lui en donner.

[84] Questionné sur l'échange de courriels de décembre 2004 et janvier 2005 (pièce P-31) relativement à une demande de renseignements de Mme Laplante, M. Brookings a indiqué que Mme Laplante avait formulé sa demande à une des employées qui s'étaient plaintes de sa conduite et qu'il lui avait rappelé qu'elle devait communiquer avec lui plutôt qu'avec cette employée. C'est l'employée concernée qui avait soulevé la question avec M. Brookings.

[85] En contre-interrogatoire, M. Brookings a confirmé que les tâches des officiers syndicaux décrites dans les règlements de la section locale (pièce P-26) datant de 1997 étaient toujours valables. Il a indiqué qu'il était présent à la rencontre du 15 mai 2003 avec les employées concernées mais qu'il n'avait pas supervisé le travail des délégués syndicaux nommés pour représenter ces employées. Bien que Mme Osborn ne s'était jamais occupée d'un dossier de harcèlement, il était confiant que l'expertise de M. Murray serait d'un support précieux. Il avait pleinement confiance en M. Murray et a ajouté qu'il n'aurait pas hésité à le désigner comme son représentant en tout temps.

[86] Questionné sur la raison pour laquelle M. Murray n'a pas apparu sur la liste des officiers de la section locale (pièce P-8), M. Brookings a indiqué qu'à titre de président sortant, M. Murray jouait un rôle de conseiller auprès de la section locale. Le rôle de délégué lui a été assigné au moment des événements reliés à la plainte.

[87] M. Brookings a témoigné qu'il n'était pas complètement au fait de la politique 23 de l'AFPC (pièce P-7), mais qu'il pouvait communiquer avec un agent de service pour obtenir des conseils. Il a confirmé que les officiers de la section locale avaient la responsabilité de mettre en application cette politique et qu'ils n'avaient pas vérifié les connaissances de ces délégués syndicaux relativement à cette politique. Il a confirmé que ce n'était qu'en août 2004 qu'il a appris que les délégués avaient une responsabilité de faire parvenir à Mme Laplante une copie de cette politique.

[88] Questionné à savoir si la section B de la politique 23 s'appliquait, M. Brookings a répondu qu'il ne pouvait le dire de façon certaine. Il a confirmé qu'aucun comité, tel que décrit à la page 8 de la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail* (pièce P-7), n'avait été formé. Il a aussi confirmé que le rôle du comité était d'enquêter. En ce qui concerne la question de savoir s'il admettait que le dirigeant responsable identifié dans cette section de la politique était le président de la section locale, M. Brookings a répondu qu'il ne voyait pas les choses de cette façon. Il s'est assuré qu'une personne était disponible pour aider Mme Laplante.

[89] M. Brookings, en réponse aux questions de Mme Laplante, a aussi indiqué qu'il ne savait pas si quelqu'un avait évalué la situation au bureau national du syndicat et qu'au départ, il s'agissait simplement d'allégations. Il a ajouté que Mme Laplante a été dirigée vers M. Zebrowski. Il a reconnu ne pas être informé sur la question du respect du risque mentionné dans la politique. M. Brookings a ajouté qu'il avait été en contact avec Mme Laplante et qu'il lui avait expliqué, à ce moment, qu'aucune plainte n'avait été déposée. Il ne savait pas au départ si la situation allait engendrer un grief ou une plainte. Il n'y aurait pas lieu de faire enquête à moins qu'une plainte soit déposée. Il a reconnu que la personne visée a droit de recevoir une copie de la plainte et a ajouté que Mme Laplante avait reçu, de la part de M. Millar, une copie des allégations après qu'elles ont été déposées en septembre 2003.

[90] En réponse aux questions de Mme Laplante, M. Brookings a indiqué qu'à son avis, le syndicat a agi de façon à tenter de régler la situation de façon préventive en approchant M. Millar de façon informelle en vue d'établir un dialogue sur la situation. Les employées étaient visiblement émotive lors de la rencontre initiale non pas à cause de la présence du syndicat, mais bien à cause du comportement de Mme Laplante. De ce qu'il se souvient, les employées n'avaient pas souligné d'évènements précis récents qui justifiaient leur degré d'émotivité. M. Brookings a ajouté qu'il a tenté d'aider Mme Laplante et, quand elle n'a pas pu être représentée par M. Zebrowski, il lui a nommé Mme Bélanger. Il a précisé que relativement aux questions syndicales, Mme Laplante devait communiquer avec lui directement plutôt que de communiquer avec une des employées impliquées qui avait aussi une fonction syndicale. Il a confirmé que la section locale représentait d'autres professionnels notamment des ingénieurs.

[91] M. Murray a témoigné qu'après la rencontre du 15 mai 2003 avec les employées, il a confié la tâche de les représenter à Mme Osborn et M. Murray et que ces derniers ont pris les décisions relativement à la représentation de ces employées.

[92] Mme Osborn a témoigné qu'elle travaille pour le Centre de recherche sur les communications depuis 21 ans, à titre d'officier de télécommunication. Elle s'était engagée au sein de son syndicat de 2002 à 2006. Au moment des évènements, elle était déléguée syndicale. Elle a indiqué avoir commencé à écrire l'information contenue dans la pièce P-23 en octobre 2003.

[93] Mme Osborn a témoigné qu'elle a été approchée pour la première fois à l'automne 2002 par une des employées concernées. Cette employée s'était présentée en pleurant en indiquant que Mme Laplante en était responsable et que les communications avec elle étaient difficiles. Il semblait que Mme Laplante avait haussé le ton. Mme Osborn a indiqué qu'elle a alors demandé à l'employée si elle avait tenté de parler à Mme Laplante. L'employée a répondu qu'elle avait tenté de le faire mais que Mme Laplante n'écoutait pas. Elle a suggéré à l'employée de préparer un courriel pour Mme Laplante pour lui faire part de sa perception de la situation, mais de ne pas l'envoyer avant le lendemain pour se donner la chance de bien réfléchir à la situation. Si le lendemain elle était toujours déterminée à lui faire parvenir ce courriel, il ne serait pas trop tard pour le faire.

[94] Mme Osborn a témoigné qu'elle avait aussi demandé à l'employée si Mme Laplante avait des rencontres régulières avec ses employés et ils ont discuté des communications à la bibliothèque. À la suite de cette conversation, avec l'accord de l'employée, Mme Osborn a rencontré M. Millar. Elle lui a fait part des problèmes de communication et M. Millar a réagi au fait que l'employée ne s'était pas adressée à lui directement. Mme Osborn a indiqué qu'elle lui avait alors expliqué que les employés ne sont pas nécessairement tous très à l'aise de rencontrer le directeur. Mme Osborn a suggéré à M. Millar que peut-être des rencontres régulières entre Mme Laplante et ses employées pourraient améliorer la situation. M. Millar a indiqué qu'il allait en parler avec Mme Laplante. Mme Osborn croyait que M. Millar l'avait fait, mais a ajouté qu'à la suite du témoignage de Mme Laplante, il était apparent que M. Millar n'avait pas donné suite à la suggestion.

[95] Quelques temps après, en mai 2003, Mme Laplante a indiqué qu'une autre employée s'était présentée à son bureau à la suite d'un incident avec Mme Laplante. Elle était visiblement à l'envers et tremblait. Puisqu'il ne s'agissait pas du premier incident, Mme Osborn a témoigné qu'elle a communiqué avec M. Brookings et M. Murray et leur avait demandé de rencontrer les employées de la bibliothèque dans le but de les conseiller sur la façon de faire face à la situation. Lorsqu'elle a discuté de la situation avec M. Brookings, la première suggestion a été de conseiller aux employées de communiquer directement avec Mme Laplante et que Mme Osborn pouvait les accompagner. Toutefois, la réaction des employées était qu'elles avaient tenté de le faire dans le passé, sans succès et que maintenant, elles avaient trop peur.

[96] Mme Osborn a témoigné que la rencontre a eu lieu le 15 mai 2003. Les employées ont fait état de la situation. À la fin, une pleurait, l'autre tremblait et la troisième restait muette. La conclusion que Mme Osborn et ses deux collègues, M. Murray et M. Brookings, ont tirée était qu'il existait un véritable problème à la bibliothèque. Il leur semblait qu'il s'agissait d'un environnement de travail empoisonné et qu'il y avait du harcèlement. Toutefois, les employées étaient réticentes à présenter des plaintes formelles. À son avis, ce qu'elles souhaitaient c'était qu'elles aient l'occasion de discuter du problème dans un environnement exempt de confrontation. Après avoir repoussé la suggestion d'une rencontre avec Mme Laplante, les employées et les représentants syndicaux ont convenu que M. Millar serait approché pour discuter de la situation avec l'espoir qu'avec son aide une solution serait trouvée. M. Brookings

a donné le mandat à M. Murray et à Mme Osborn de représenter les employées et Mme Osborn s'est vu confier le mandat de communiquer avec M. Millar.

[97] Mme Osborn a témoigné qu'elle avait rencontré M. Millar pour l'aviser que trois employées de la bibliothèque désiraient le rencontrer à la suite des difficultés qu'elles rencontraient. M. Murray semblait réceptif et Mme Osborn lui a indiqué qu'il n'était pas question de présenter des griefs pour le moment. La rencontre entre M. Millar et les employées a été retardée pour permettre à M. Millar de rencontrer Mme Laplante et une rencontre a été fixée pour le 27 mai 2003.

[98] Mme Osborn a indiqué que M. Millar a insisté auprès des employées pour que Mme Laplante soit présente à cette rencontre. Cette discussion est reflétée dans le courriel qu'elle a reçu d'une des employées le 23 mai 2003 (pièce P-36). Les employées étaient réticentes de peur que Mme Laplante ait senti qu'on se liguait contre elle. Après discussion avec M. Murray, elles avaient convenu d'aller de l'avant quand même avec la rencontre.

[99] Mme Osborn a témoigné qu'elle et M. Murray ont fixé une rencontre avec les employées pour le 27 mai 2003 à 13 h. La discussion devait entre autre porter sur la présence de Mme Laplante. Le matin du 27 mai 2003, Mme Osborn a pris connaissance d'un courriel de Mme Laplante invitant ses employées à une rencontre à 13 h 30. Elle a aussi appris des employées que M. Millar avait annulé sa participation à la rencontre avec les employées et que Mme Laplante avait reçu une instruction de tenir une rencontre avec ses employées. Les employées se sentaient trahies par M. Millar. Mme Osborn a communiqué avec M. Brookings qui lui a suggéré de parler avec M. Lachapelle des relations de travail. Mme Osborn a témoigné que lorsqu'elle a parlé avec M. Lachapelle, il a réitéré le devoir des employés de parler à leur superviseur. Elle a répliqué que c'est exactement ce qu'elles avaient tenté de faire mais qu'elles se sentaient intimidées par Mme Laplante. Mme Osborn a témoigné qu'elle avait demandé qu'une personne des relations de travail soit présente à la rencontre et a avisé M. Lachapelle que le syndicat serait présent à la rencontre.

[100] Mme Osborn a poursuivi en indiquant que la rencontre avec les trois employées, M. Murray et elle-même a eu lieu à 13 h et qu'ils ont attendu M. Millar puisque celui-ci n'avait jamais informé le syndicat directement qu'il ne serait pas présent. Mme Laplante s'est présentée seule et a demandé aux représentants de quitter. Mme Osborn a indiqué que M. Murray lui a alors dit que c'était le syndicat qui avait

organisé cette rencontre et qu'il y avait une possibilité de harcèlement. Mme Laplante a répondu qu'il n'avait pas été question de harcèlement et elle a quitté. Après que Mme Laplante eu quitté, les employées et les représentants ont aussi quitté.

[101] Mme Osborn a indiqué qu'elle avait consulté les documents intitulés *Harcèlement en milieu de travail* et le *Guide de la prévention et de la résolution du harcèlement à Industrie Canada* (pièces D-4 et D-5) de même que la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail* (pièce P-7) à la suite du commentaire fait par M. Murray lors de la première rencontre avec les employées dans le but de se familiariser avec le sujet.

[102] Mme Osborn a témoigné qu'une nouvelle rencontre avait été fixée avec M. Millar pour que les employées puissent lui faire part de leurs doléances. M. Murray et elle-même ainsi que Mme Bossy étaient présents alors que Mme Laplante n'y était pas. Les employées de la bibliothèque ont décrit la façon dont elles se sentaient et comment l'atmosphère de travail les affectait. En réponse à des questions soulevées par M. Millar, les employées ont indiqué que Mme Laplante avait changé au cours des années. Mme Osborn a rapporté qu'à la fin de la rencontre, Mme Bossy a indiqué qu'il semblait bien que l'atmosphère à la bibliothèque était empoisonnée. M. Millar a, quant à lui, indiqué qu'il semblait y avoir un problème qui justifiait qu'il examine de près la situation. Mme Osborn croyait que l'employeur reconnaissait qu'il y avait un problème sérieux et qu'il allait travailler à le résoudre.

[103] Mme Osborn a témoigné qu'elle a fait parvenir une copie de son courriel du 26 mai 2003 adressé à M. Murray à Mme Bélanger (pièce P-10) parce que cette dernière était la chef déléguée. Elle n'a jamais discuté du cas de Mme Laplante avec Mme Bélanger par la suite.

[104] Mme Osborn a indiqué qu'à l'issue de la rencontre, elle avait fait parvenir un courriel aux employées de la bibliothèque (pièce D-6) pour exprimer sa satisfaction relativement à la façon dont s'était déroulée la rencontre. À ses dires, personne n'avait crucifié Mme Laplante. Le 20 juin suivant, elle a envoyé un courriel à M. Millar lui demandant d'être informé sur le suivi fait de la rencontre (pièce D-7).

[105] Mme Osborn a indiqué que puisqu'elle n'obtenait pas de mise à jour, elle s'était rendue au bureau de M. Millar le 5 août 2003, lui demandant s'il savait ce qui se passait à la bibliothèque. Mme Osborn a témoigné que M. Millar lui avait répondu qu'il

ne pouvait changer Mme Laplante et qu'il allait déplacer une des employées. M. Millar a ajouté, devant le silence de Mme Osborn, qu'il allait informer les employées, ce à quoi elle avait acquiescé.

[106] Mme Osborn a témoigné qu'une rencontre avait été fixée à 13 h de la même journée. Lors de cette rencontre, M. Millar a informé les employées d'une voix ferme qu'il n'y avait rien de mal dans la façon dont Mme Laplante gérait la bibliothèque. Il a ajouté, selon Mme Osborn, que le problème résidait chez les employées et qu'il les aiderait à quitter si elles ne s'entendaient avec Mme Laplante. Il a offert divers déplacements aux employées présentes. La réaction des employées a été négative et Mme Osborn a suggéré de la médiation. Une des employées a indiqué que ce qu'elle souhaitait c'était de meilleures communications et qu'elle désirait de véritable rencontre d'équipe. Mme Laplante a alors indiqué que ce n'était pas son style. Le ton a monté et Mme Osborn a indiqué à M. Millar que c'était exactement pourquoi ils avaient besoin d'une médiation par une personne indépendante. M. Millar a finalement accepté d'en assumer les frais et Mme Laplante a semblé indiquer son accord.

[107] Mme Osborn a témoigné que le jour suivant, elle et M. Murray ont rencontré les employées pour discuter de ce qui s'était passé à la rencontre. Ils ont alors décidé de déposer des griefs au cas où la médiation serait un échec.

[108] Mme Osborn a indiqué qu'elle a participé à la décision de transformer les griefs en plaintes de harcèlement. Elle a rencontré individuellement chacune des employées pour s'assurer qu'elles étaient d'accord avec cette approche. Une fois l'enquête amorcée, elle a accompagné une des employées lors des rencontres durant l'enquête et était la personne-ressource pour distribuer l'information provenant du Centre fédéral de gestion des conflits en milieu de travail.

[109] Relativement à la tentative de règlement explorée en 2004, Mme Osborn a indiqué que M. Nadeau avait communiqué avec elle pour lui demander si les employées accepteraient de retirer leurs plaintes si Mme Laplante acceptait un poste ailleurs. La réponse a été qu'elles accepteraient cette proposition si l'employeur s'engageait à combler le poste vacant laissé par Mme Laplante.

[110] En contre-interrogatoire, Mme Osborn a confirmé qu'elle a lu la page 3 de la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail* (pièce P-7). Elle a confirmé aussi que l'employée visée par le haussement de la

voix l'avait avisé que Mme Laplante s'était excusée. Mme Osborn a indiqué qu'elle a quand même communiqué avec M. Millar parce que le problème n'était pas seulement lié à un incident, mais plutôt à l'atmosphère de travail. Elle a reconnu que les employées de la bibliothèque avaient reçu en 2001 un prix pour leur travail. Elle a indiqué que les employées étaient venues la voir entre septembre 2002 et mai 2003 avec divers problèmes liés à l'atmosphère de travail et qu'elle leur suggérait d'en parler à Mme Laplante. Les employées n'étaient guère ouvertes à cette suggestion, répondant que Mme Laplante n'était pas réceptive et tendait à répondre de façon négative lorsqu'elles se présentaient avec un problème à résoudre.

[111] Mme Osborn, en réponse aux questions de Mme Laplante, a indiqué que si ça n'avait été que d'une personne, elle n'aurait pas intervenu mais comme trois personnes se plaignaient de choses similaires, elle a demandé l'aide de M. Brookings et M. Murray.

[112] Mme Osborn a expliqué qu'en réponse aux questions de Mme Laplante, elle avait suggéré des rencontres de section à la suite des commentaires des employées qui ne savaient pas ce que les autres faisaient. Elle a indiqué que cette suggestion a été faite à M. Millar.

[113] Mme Osborn a témoigné que le document du 30 décembre 2003 (pièce P-23) a été préparé à l'aide de notes et des courriels. Elle a indiqué que c'était les employées qui l'ont convaincu que Mme Laplante n'était pas approchable. Au départ, elles ne voulaient pas déposer de griefs; elles voulaient soulever leurs problèmes à M. Millar.

[114] En réponse à des questions portant sur le courriel aux employées du 10 juin 2003 (pièce D-6), Mme Osborn a indiqué qu'à son avis, le courriel avait calmé les employées en leur indiquant qu'elles s'étaient bien comportées lors de la rencontre.

[115] Mme Osborn a témoigné qu'elle avait agi à partir des incidents qui lui avaient été relatés par les employées, des impressions rapportées par celles-ci et de la condition émotive qu'elles exhibaient. Ce n'était pas seulement une personne, mais bien trois. Mme Osborn a agi avec l'aide de M. Murray qui a, entre autres, signé les griefs. Elle a indiqué qu'il avait été nécessaire de déposer des griefs en dépit du fait qu'il avait été convenu de tenter une médiation et a ajouté qu'elle avait mentionné l'intention de déposer des griefs tout juste avant la fin de la rencontre où il avait été question de médiation.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour la plaignante

[116] Mme Laplante a présenté les arguments à l'appui de sa plainte sous forme écrite. Le document soumis comprenait trois sections distinctes : une sur la représentation, une sur l'impact des allégations et des griefs et une sur la jurisprudence. Les paragraphes qui suivent reproduisent les arguments soulevés relativement à la représentation et la jurisprudence identifiée. J'ai pris connaissance des arguments sur l'impact sur la vie personnelle et professionnelle de l'allégation de défaut de représentation contraire à la *Loi*. Toutefois, compte tenu de ma conclusion sur le défaut de représentation, je n'ai pas transcrit les représentations de Mme Laplante quant à l'impact du défaut allégué qui ne pourraient servir qu'à justifier les dommages encourus et non à soutenir la plainte.

[117] Voici les arguments soumis :

[...]

J'ai allégué que M Norm Brookings, M.Charles Murray et Mme Sue Osborn, officiers du local 70183 de l'Élément national de l'AFPC ont manqué à leur devoir de juste représentants et ont agi de façon arbitraire, et fait preuve de favoritisme, de mauvaise foi dans le traitement des plaintes de trois de mes employés : Mme [...], Mme [...], et Mme [...] en mai 2003.

Les représentants impliqués dans le conflit avaient été assez longtemps en fonction pour avoir le temps de se renseigner sur ce qu'est le devoir de juste représentation. Le document soumis en preuve cite le cas de jurisprudence de la Cour suprême du Canada Canadian Merchant Service Guild c. Gagnon [1984] 1 R.C.S. 509 en page 2. Ce cas fait autorité et de nombreux cas de jurisprudence y réfèrent.

La Cour suprême a établi alors qu'en contre-partie de pouvoir agir à titre de porte-parole des membres d'un syndicat, celui-ci se doit

- *d'offrir une représentation juste et raisonnable à tous ses membres,*
- *d'agir de bonne foi et de manière objective et honnête,*
- *de mener une enquête exhaustive,*
- *d'examiner l'impact du grief sur l'employé,*
- *de ne pas prendre de décisions arbitraires, capricieuses, discriminatoires ou injustifiées,*

- *et d'offrir une représentation juste, authentique et non seulement apparente, sans négligence sérieuse ou hostilité envers l'employé.*

Le devoir de juste représentation ne laisse pas de place à la partialité, aux atermoiements, au ressentiment, à la mesquinerie, ni au laisser-faire démontrés par les témoignages des officiers du local. Personne n'aime discuter de comportement inacceptable. En tant que président du local, M. [...] aurait dû être lui-même objectif et ne pas tolérer de démonstrations d'hostilité comme en a fait preuve Mme[...].

Manipuler mes employés en déclarant qu'il y avait une possibilité de harcèlement alors qu'elles ne voulaient pas se plaindre, escalader le conflit entre elles et moi au lieu de chercher à régler le conflit peut être considéré comme de la collusion pour faire valoir la détermination du local à dénoncer les abus de pouvoir et bien faire paraître les officiers aux yeux de leurs membres. Solliciter et compiler une série de blâmes et envoyer des courriels incendiaires tels que P9 et P10, et ont pu influencer mes employés et contribuer à ce qu'elles se sentent victimes.

Si des représentants ne peuvent faire preuve d'objectivité quand un membre superviseur fait l'objet de plaintes, il leur serait malhonnête de prendre ses cotisations.

Permettre que mes employés discutent de ma santé devant mon superviseur et Mme Bossy le 10 juin 2003 est une violation de mes droits à la protection de renseignements personnels, que les allégations soient vraies ou non.

Le fait que ce local soit trop petit pour avoir une personne dédiée aux cas de harcèlement et que les officiers sont débordés ne justifient pas de négliger le droit d'un membre à une enquête par le syndicat sur les allégations. Si leurs charges ou le manque d'intérêt des officiers les font agir de façon arbitraire et leur font négliger de prendre le temps de lire les statuts et règlements qu'ils sont responsables d'appliquer et qu'il en résulte des problèmes de représentation, il y a là de sérieux problèmes. Un membre dans une telle situation n'est pas intéressé par des chicanes de clochers pour savoir qui du local ou de l'Élément est responsable de son dossier. Il veut et a droit à de l'aide de son syndicat dans la langue de son choix.

Si un membre signale un manquement à une politique et qu'un officier ne vérifie pas cette information et continue de maintenir une position qui n'est pas compatible avec cette politique, il fait alors preuve de mauvaise foi. Il en est de même si un officier ne tient pas compte des excuses déjà présentées et va se plaindre au superviseur. Monter un cas

d'abus d'autorité en utilisant des questions déjà adressées un an avant (comme le contrôle des congés) et en n'ayant pas le courage de confronter le(la) prétendu(e) harceleur est aussi de la mauvaise foi et un comportement arbitraire.

Le syndicat aurait intérêt à informer ses membres sur les droits de gestion et sur les responsabilités des employés à contribuer à un milieu de travail sain. Les employés devraient comprendre que leurs commentaires et suggestions sont normalement les bienvenus, mais que leur gestionnaire peut choisir d'agir différemment. Le gestionnaire n'a pas toujours à se justifier des décisions qu'il(elle) prend.

Le contrôle des congés a été un des points apportés pour alléguer l'abus d'autorité. Les rapports d'enquêtes sur les allégations de harcèlement déposées contre moi et le témoignage de Mme Osborn démontrent que ni les employés, ni Mme Osborn avaient des faits concrets pour soutenir leurs allégations. Ramener le sujet du contrôle des congés alors que les employés ont eu là-dessus l'occasion de déposer un grief un an auparavant permet de croire qu'il n'y avait pas assez de matière pour justifier les griefs et les plaintes.

[...]

JURISPRUDENCE

- *Collusion*

R. c. Handy, Cour suprême 2002 SCC56

R. c. Shearing, 2002 CanLii SCC 58

- *Conflit d'intérêt*

Fortin c. Canada, 2003 CFPI 51

- *Devoir de juste représentation*

Gendron c. AFPC, 1990 CanLii 110

Teeluck c. AFPC, 2001 CRTFP 45

- *Droit à la sécurité (art. 7 de la Charte)*

Blencoe c. Colombie Britannique (Human Rights Commission), CanLii, 2000 CSC 44

- *Équité procédurale*

Lessard c. Québec, 2004 CanLii 11529

- Fardeau de la preuve:

Lamarche c. Marceau, 2005 CRTFP 153

- Dommmages pour choc nerveux:

Zorn-Smith v. Bank of Montreal, 2003 Canlii 28775 Cour supérieure de justice de l'Ontario.

La plaignante a obtenu des dommages pour ses frais et une compensation additionnelle pour inflicion intentionnelle d'un choc nerveux (#166-170)

Grace Bingley, 2004, Conseil canadien des relations industrielles, vol. 6-04, décision 291 et 297.

Jacqueline Brown c. Gendarmerie royale du Canada, 2004 TCDP 24.

Boothman c. Canada, 1993 Canlii 2949.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

B. Pour les défendeurs

[118] En réplique, l'avocate des défendeurs a argué qu'il incombait à la plaignante de faire la preuve qu'il y avait eu une violation du paragraphe 10(2) de l'ancienne *Loi*. La plaignante devait démontrer que les personnes visées par la plainte ont agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation. Or, la plaignante n'a pas réussi à se décharger de ce fardeau.

[119] L'avocate des défendeurs a souligné que dans *G.M.M.C. c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, la Cour suprême a dit que le devoir de juste représentation prenait sa source dans le pouvoir exclusif du syndicat de représenter les employés membres de l'unité de négociation. Elle a porté à mon attention la décision de l'ancien président de la Commission dans *Bracciale et al. c. Alliance de la Fonction publique du Canada (Syndicat des employé(e)s de l'impôt, section locale 00048)*, 2000 CRTFP 88, où, après avoir fait une revue de la jurisprudence, il a indiqué que « [...] la *Loi* a toujours été interprétée par la Commission comme s'appliquant exclusivement à la représentation, par un agent négociateur, de ses membres dans des affaires touchant directement leurs relations avec l'employeur ».

[120] Dans un premier temps, l'avocate des défendeurs a soumis que le conflit entre Mme Laplante et les employées ne touchaient pas à la représentation de Mme Laplante avec son employeur. Elle a argué qu'il n'y a pas de preuve au dossier que Mme Laplante a fait l'objet de discipline par l'employeur. En fait, par rapport à la représentation avec l'employeur, la preuve au dossier voulait que le syndicat a représenté Mme Laplante dans le grief qu'elle a déposé contre son employeur pour avoir accepté d'enquêter sur les plaintes déposées par ses employées (pièce P-22).

[121] De plus, elle a soumis que Mme Laplante aurait pu bénéficier de l'aide de Mme Bélanger, mais que Mme Laplante a refusé son aide pour des motifs peu convaincants. Elle a indiqué que le 6 juin 2003, Mme Lafrance a demandé à M. Brookings la nomination d'un représentant francophone de l'Élément national. M. Brookings l'a dirigé vers M. Zebrowski, qui lui, l'a informé qu'il n'y avait pas de représentation des deux parties dans le cadre d'une enquête de harcèlement. Elle a indiqué que cela ne voulait pas dire que les membres du syndicat n'avaient pas droit à de l'aide et, qu'en conséquence, M. Brookings a dirigé Mme Laplante vers Mme Bélanger le 17 juin 2003. Toutefois, la preuve a révélé que Mme Laplante n'a communiqué avec Mme Bélanger que la veille de la rencontre du 5 août 2003. Mme Laplante a admis qu'elle s'était prise à la dernière minute. Les courriels échangés entre Mme Bélanger et Mme Laplante (pièces P-47 et D-2) ont clairement indiqué que Mme Bélanger était disponible pour l'aider. Mme Bélanger et les autres représentants syndicaux ont aussi témoigné qu'ils s'étaient assurés de ne pas discuter du cas de Mme Laplante, même si Mme Bélanger était la chef déléguée syndicale.

[122] L'avocate des défendeurs a souligné que, dans sa plainte, Mme Laplante a allégué que Mme Bélanger avait fait preuve d'hostilité à son égard. Elle a soumis qu'il n'y a aucune preuve que Mme Bélanger avait fait preuve d'hostilité envers Mme Laplante en 2003; les courriels échangés (pièces P-47 et D-2) démontraient le contraire.

[123] Elle a ajouté qu'à la suite du dépôt des plaintes, Mme Laplante a demandé à M. Brookings le nom du délégué responsable des plaintes de harcèlement (pièce P-11). Encore une fois, selon l'avocate des défendeurs, M. Brookings a dirigé Mme Laplante vers Mme Bélanger. Elle a souligné que M. Brookings a témoigné à savoir que puisque la section locale est petite, il n'y avait pas assez de volontaires pour remplir tous les

postes possibles. Mme Bélanger était la représentante syndicale francophone et c'est Mme Laplante qui n'a pas voulu de son aide.

[124] L'avocate des défendeurs a ajouté que Mme Laplante n'avait pas voulu de son aide parce qu'elle croyait que Mme Bélanger ne pouvait pas agir comme une observatrice impartiale. Mme Laplante a soulevé deux raisons pour soutenir cette affirmation. Selon l'avocate des défendeurs, Mme Laplante a soulevé le fait que Mme Bélanger ne s'était pas qualifiée lors d'un concours pour pourvoir un poste à la bibliothèque. Elle a également soulevé le fait que Mme Bélanger ne pouvait agir comme observatrice parce qu'elle avait été la représentante des défendeurs. De l'avis de l'avocate des défendeurs, ces motifs étaient insuffisants. Le concours en question avait eu lieu plus de deux ans auparavant et n'avait démontré aucun lien qui justifiait cette allégation de partialité. Quant au rôle de représentante syndicale de Mme Bélanger, l'avocate des défendeurs était d'avis que Mme Bélanger n'avait jamais eu réellement la chance de représenter Mme Laplante, et que de toute façon il ne pouvait y avoir conflit d'intérêt parce que Mme Bélanger ne prenait aucune décision relative à l'enquête conduite par l'employeur.

[125] Elle a souligné que les faits étaient similaires à ceux décrits dans *Sophocleous c. Pascucci*, dossier de la CRTFP 161-02-861 (19981021), où il a été décidé que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de représentation. Elle a également souligné la décision rendue dans *Tucci c. Hindle*, dossier de la CRTFP 161-02-840 (19971229).

[126] Relativement à la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical*, elle a argué que cette section ne s'appliquait que dans le cadre d'activités syndicales. Il s'agissait là d'un règlement interne au syndicat et qu'il revenait au syndicat de déterminer s'il y a eu violation de cette section. Elle m'a renvoyé à *Bracciale et Kilby c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossiers de la CRTFP 166-02-808 et 150-02-44 (19980427).

[127] Quant à la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail*, elle a aussi argué qu'elle relevait de la régie interne du syndicat. Elle a soumis que les défendeurs ont agi de bonne foi, sans discrimination et aux meilleurs de leur connaissance. Elle a souligné que c'était les employées de la bibliothèque qui ont communiqué avec M. Murray et Mme Osborn afin de discuter des difficultés qu'elles rencontraient. Lors de la première rencontre, soit le 15 mai 2003, ces employées ont décrit la situation qu'elles vivaient et les allégations se retrouvaient

dans les trois rapports d'enquête (pièces P-44 à P-46). L'avocate des défendeurs a souligné qu'il n'y avait aucun doute que lorsque des allégations de harcèlement étaient soulevées, elles ne devraient pas être prises à la légère. Dès le début, les défendeurs ont pris la situation très au sérieux et ont considéré les effets sur Mme Laplante et sur ses employées. L'avocate des défendeurs a soumis qu'il était certain qu'une plainte de harcèlement pouvait être une situation stressante, mais il fallait considérer que les défendeurs avaient témoigné qu'ils avaient devant eux trois personnes bouleversées. Ce n'était pas leur rôle d'enquêter pour déterminer s'il y avait effectivement du harcèlement. Ils ont plutôt décidé de résoudre le problème de façon informelle. Les défendeurs ont suggéré aux employées concernées de soumettre leurs doléances à Mme Laplante, mais elles préféraient les soumettre à M. Millar de façon informelle.

[128] L'avocate des défendeurs a souligné que la première rencontre entre M. Millar et les employées devait avoir lieu en présence de Mme Laplante malgré les réticences des employées. Toutefois, M. Millar a annulé sa participation et lorsque Mme Laplante s'est présentée seule, les représentants syndicaux ont refusé de quitter les lieux comme le leur demandait Mme Laplante. Ils étaient présents à la demande des employées et le sujet de la rencontre était le conflit à la bibliothèque.

[129] Les représentants syndicaux étaient bien au courant que Mme Laplante était aussi membre du syndicat, mais elle était également gestionnaire et a confirmé avoir reçu des conseils de la Section des ressources humaines.

[130] L'avocate des défendeurs a indiqué que la rencontre du 10 juin 2003 avait pour but de donner aux employées la chance de discuter du conflit avec M. Millar et Mme Bossy sans la présence de Mme Laplante. Les employées avaient le droit de faire part de leurs problèmes en vertu de la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* (pièce P-18). À la fin de la rencontre, M. Millar et Mme Bossy ont avisé M. Murray et Mme Osborn qu'ils allaient discuter de la situation avec Mme Laplante et lui faire part des plaintes des employées. Malheureusement, de l'avis de l'avocate des défendeurs, la preuve a révélé que ce n'est pas ce qui est arrivé. Dans son témoignage, Mme Laplante a indiqué que M. Millar lui a seulement donné les grandes lignes et Mme Osborn a témoigné que lors de la rencontre du 16 août 2003, Mme Laplante ne semblait pas avoir été avisée de ce qui avait été discuté le 10 juin précédent.

[131] L'avocate des défendeurs a souligné que Mme Laplante a beaucoup insisté sur le fait qu'elle demandait de recevoir une copie des allégations, mais qu'on ne la lui donnait pas. Il fallait comprendre qu'il n'y avait pas de plaintes formelles à ce moment et que Mme Laplante avait reçu une copie des allégations dès son retour de congé en octobre 2003, une fois les plaintes formelles déposées.

[132] L'avocate des défendeurs a souligné que, tout au long du processus, ce sont les employées qui ont pris les décisions de déposer des griefs après la rencontre du 16 août 2003. Il n'y a aucune preuve que les représentants syndicaux, M. Brookings, Mme Osborn ou M. Murray ont manipulé la situation de quelque manière ou qu'ils ont sollicité des allégations. Les représentants ont agi de bonne foi, de façon non arbitraire et sans discrimination. Les employées membres avaient également droit à l'aide du syndicat. Si Mme Laplante a refusé l'aide offerte par Mme Bélanger, cela n'obligeait pas les autres employées à se priver de l'aide offerte par le syndicat. L'avocate des défendeurs indique qu'il n'y a aucune preuve que le syndicat a exigé en cours de médiation le départ de Mme Laplante de son poste.

[133] L'avocate des défendeurs a argué que M. Zebrowski avait raison d'aviser qu'il n'y avait aucune représentation dans des cas de plainte de harcèlement. Elle a toutefois ajouté que cela n'empêchait en rien que le syndicat prodiguait des conseils et donnait de l'assistance aux membres. À son avis, la politique de l'AFPC prévoit clairement que les officiers d'une section locale ont un rôle à jouer pour tenter de résoudre les conflits de façon informelle. La question de la représentation est revenue après l'enquête de l'employeur lorsque le syndicat devait déterminer s'il y avait matière à grief et, dans l'affirmative, qui assumait la représentation.

[134] L'avocate des défendeurs a conclu qu'il n'y a pas eu de manquement au devoir de représentation. Mme Laplante n'a pas sollicité de l'aide pour régler un conflit avec son employeur et elle n'a pas subi de mesures disciplinaires de la part de son employeur. C'est elle-même qui a refusé l'aide de Mme Bélanger que lui proposait M. Brookings. L'avocate des défendeurs a demandé à la Commission de rejeter les plaintes de Mme Laplante.

C. Réplique pour la plaignante

[135] En réplique, Mme Laplante a soutenu que les plaintes qui n'ont pas été entendues en vertu de l'ancienne *Loi* tombent sous les dispositions de la nouvelle *Loi*.

[136] Mme Laplante s'est appuyée sur la décision rendue dans *Gagnon* et surtout la citation qui se trouve à la page 520 et a souligné qu'un syndicat « [...] ne doit pas agir de mauvaise foi en se montrant hostile, en voulant se venger pour des raisons politiques ou en faisant preuve de malhonnêteté. Il doit éviter, à l'égard de certains employés, toute discrimination fondée sur la race et le sexe (qui sont illégaux en vertu du *Code des droits de la personne*) ou sur le simple favoritisme. Enfin, un syndicat ne doit pas agir arbitrairement ni, de façon négligente, méconnaître les intérêts d'un employé. » Comme gestionnaire, elle a indiqué qu'elle était à la fois membre du syndicat et superviseur d'employés et qu'elle avait les mêmes droits que les autres membres.

[137] Mme Laplante a argumenté que M. Brookings avait agi de façon arbitraire en ne vérifiant pas la politique 23 du syndicat qui stipule qu'il ne doit pas y avoir de représentant dans des cas de harcèlement. Elle a souligné l'extrait du sommaire de la décision *Fisher c. Pemberton* (1969), 8 D.L.R. (3d) 521, citée dans *Gagnon*, où il est indiqué qu'un syndicat a manqué à son devoir de représentation si les dirigeants syndicaux se montrent hostiles à un membre qu'ils représentent et qu'ils ne font aucun effort pour obtenir du membre en question et d'autres témoins un compte rendu des événements. Elle a ajouté que le syndicat a un devoir de faire une enquête approfondie et s'est appuyée sur un passage dans *Gagnon* où on fait état du reproche qu'avait fait le juge de la Cour supérieure au syndicat de ne pas avoir poursuivi le cas de demandeur.

[138] Relativement au fait qu'elle a été dirigée vers Mme Bélanger, Mme Laplante a souligné que Mme Bélanger n'a été chargée de son cas que le 17 juin 2003, alors qu'elle avait besoin d'un représentant pour la rencontre du 10 juin 2003. Elle a souligné que M. Brookings l'avait dirigé vers M. Zebrowski le 9 juin 2003. Elle a ajouté qu'elle avait essayé de communiquer avec Mme Bélanger le 5 août 2003 pour l'accompagner à une rencontre convoquée moins d'une heure plus tard mais qu'elle n'avait pu la joindre. Elle s'était prise à la dernière minute parce qu'elle ne l'avait su qu'à la dernière minute. Elle a aussi mentionné que Mme Osborn avait également été informée de la rencontre à la dernière minute et en avait informé ses employées mais pas elle. Elle a souligné que si Mme Osborn avait agi de façon équitable, elle aurait pu demander plus de temps à M. Millar pour que Mme Laplante ait le temps de téléphoner à Mme Bélanger pour qu'elle soit présente.

[139] Relativement à Mme Bélanger, Mme Laplante a mentionné que si elle avait fait preuve de brusquerie trois ans après qu'elle ait refusé son aide, il fallait considérer la probabilité que Mme Bélanger était d'un commerce difficile.

[140] Mme Laplante a souligné que M. Brookings et M. Murray ainsi que Mme Osborn agissaient en tant qu'officiers syndicaux et que la politique 23 du syndicat contre le harcèlement s'appliquait (pièce P-7). Cette politique met l'accent sur la prévention et les représentants syndicaux n'ont nullement agi de manière proactive, selon l'esprit et la lettre de cette politique.

[141] Mme Laplante a mentionné qu'il était bien indiqué à la section 4 du processus prévu dans la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical* que le coordonnateur des plaintes de harcèlement devait discuter de la situation avec les parties impliquées au litige. Mme Laplante a plaidé qu'il s'agit-là d'un problème d'équité procédurale, un principe légal qui prévoit qu'une personne affectée par une décision a le droit de faire connaître son point de vue avant la prise de la décision. De l'avis de Mme Laplante, dès le 15 mai 2003 M. Murray et M. Brookings étaient déjà convaincus que les allégations des employées pouvaient être du harcèlement. M. Murray a même soulevé cette possibilité lors de la rencontre du 27 mai 2003 alors que les employées de Mme Laplante ne voulaient pas se plaindre. Ce n'est que parce que la proposition de M. Millar ne les ont pas satisfaites qu'elles ont déposé des griefs d'abus d'autorité, comme l'a rapporté Mme Osborn dans son témoignage, et ce, en dépit du fait que Mme Laplante ait accepté la médiation. Mme Laplante s'est demandé pourquoi ses employées ont déposé des griefs pour avoir accès à la médiation alors qu'elle avait déjà accepté d'y participer. Selon elle, les employées n'avaient pas de raison de douter de sa parole.

[142] Au sujet de la rencontre du 27 mai 2003, Mme Laplante a indiqué que la rencontre avait été reportée à cette date parce que la journée précédente, une des employées était absente. Elle a souligné qu'il n'y avait aucune raison de croire qu'elle aurait intimidé ses employées et que ces dernières auraient eu des recours si elle avait fait preuve d'abus d'autorité. Il lui semblait que les employées auraient dû au moins essayer d'avoir une rencontre avec elle.

[143] Mme Laplante a indiqué qu'en ce qui a trait à sa demande, que Mme Bélanger l'accompagne en tant qu'observatrice durant l'enquête sur le harcèlement lorsqu'elle a su qu'elle pouvait choisir qui l'accompagnerait, elle a choisi d'être accompagnée par

son conjoint. Elle a indiqué avoir changé d'idée sur qui devait l'accompagner quand elle a appris qu'elle n'était pas tenue d'être représentée par le syndicat. Jusque-là, elle avait cru que c'était Mme Osborn qui devait la représenter.

[144] Mme Laplante a souligné que la simple démonstration d'un conflit d'intérêt était suffisante pour entacher une décision d'un vice fatal comme il est fait état dans *Fortin c. Canada (Procureur général)*, 2003 CFPI 51. Quant à la décision *Sophocleous et Pascucci*, elle a souligné que ce cas était antérieur à la politique 23 de l'AFPC sur le harcèlement.

[145] Mme Laplante a également souligné que le syndicat, dans son document sur les pratiques déloyales (pièce P-48.1) au point 6, a suggéré à ses officiers de tenter d'éviter les situations qui opposaient des membres. Elle a ajouté que ce document incitait les représentants à avoir de bonnes communications. Elle a souligné aussi que dans la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical*, il est précisé que le coordonnateur du harcèlement doit accueillir les deux points de vue. Elle a ajouté que dans son cas, les représentants se sont laissés influencer par des attitudes émotives et ont mis de l'huile sur le feu par leurs commentaires comme on peut le constater dans les courriels de Mme Osborn (pièces P-9 et P-10). Ces communications ont contribué au sentiment de persécution des employées.

[146] Relativement au témoignage de Mme Osborn quant à sa connaissance de la politique 23, Mme Laplante a indiqué que Mme Osborn n'a lu que les trois premières pages de la *Déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail* alors que de l'avis de Mme Laplante, c'était la section B qui s'appliquait.

[147] Mme Laplante a souligné qu'on a refusé de lui fournir les allégations pendant deux semaines et que lorsqu'on se retrouvait dans une situation aussi sérieuse que celle de faire face à des accusations de harcèlement, ce délai n'était pas quelque chose de banal. En vertu de la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical*, Mme Laplante a indiqué que c'était la responsabilité du syndicat de documenter les allégations de harcèlement dès le début du conflit pour essayer de résoudre ce conflit le plus rapidement possible. À son avis, le droit de recevoir les allégations, lorsqu'on fait face à des accusations, était un principe d'équité procédurale qui se fonde sur le paragraphe 7 de la *Charte canadienne des droits de la*

personne qui protège la sécurité physique et mentale. À l'appui de cette argumentation, elle m'a présenté la décision *Blencoe c. Colombie-Britannique (Commission des droits de la personne)*, 2000 CSC 44 (CanLII).

[148] Mme Laplante a maintenu qu'il y a eu collusion entre les représentants pour mettre de l'avant leur point de vue. Elle a argumenté que la preuve a démontré que les allégations ont été discutées en groupe et que les stratégies à adopter ont aussi été discutées alors que les trois employées qui se plaignaient étaient aussi présentes. Elle m'a renvoyé au témoignage de Mme Osborn et à ses notes (pièce P-23). De l'avis de Mme Laplante, ces personnes se sont concertées et n'ont pas présenté indépendamment leurs allégations.

IV. Motifs

[149] La preuve a révélé que trois employées de Mme Laplante ont sollicité l'aide de leurs représentants syndicaux pour traiter d'une situation conflictuelle impliquant Mme Laplante, leur superviseure, qui était aussi membre, comme eux, de l'unité de négociation. À la lumière des commentaires formulés par ces employées, le président de la section locale du syndicat, M. Brookings, a confié à deux officiers syndicaux, Mme Osborn et M. Murray, le mandat d'assurer la représentation de ces membres auprès de l'employeur. Après consultation avec ceux-ci, les représentants ont tenté de résoudre la situation, qui, à leur avis, prenait sa source dans du harcèlement personnel, en s'adressant au superviseur de Mme Laplante de façon informelle. Ces démarches n'ayant pas abouti à une résolution satisfaisante, les employées, avec l'accord de leurs représentants, ont déposé des griefs alléguant du harcèlement. Ces griefs ont été transformés en plaintes de harcèlement à la suggestion de l'employeur, ce qui a provoqué la tenue d'une enquête formelle sur ces allégations. Mme Laplante, fort affectée dès le début par les démarches informelles, a aussi sollicité l'aide de son syndicat en demandant à M. Brookings d'avoir accès à un représentant de l'Élément national. M. Brookings l'a dirigé vers M. Zebrowski qui lui a indiqué qu'en vertu de la politique du syndicat (pièce P-7), il n'y avait pas de représentation assurée dans le cadre de plaintes de harcèlement et lui a fait parvenir une copie de la politique en question. Ayant pris connaissance de cette politique, Mme Laplante a communiqué avec M. Brookings pour lui faire part de cette information et pour lui demander d'identifier qui était le délégué syndical chargé des plaintes de harcèlement conformément à cette politique. M. Brookings a indiqué que tous les délégués de la

section locale avaient cette responsabilité et qu'il nommait Mme Bélanger pour l'aider. Mme Laplante a communiqué avec Mme Bélanger à quelques reprises mais a préféré être accompagnée par son conjoint plutôt que d'utiliser les services de Mme Bélanger au cours de l'enquête conduite par l'employeur. Éventuellement, les plaintes seront rejetées. Il est toutefois opportun de noter que la personne chargée de faire les enquêtes a, à plusieurs reprises, noté le manque de communication entre les parties.

[150] Rien dans la preuve présentée ne me permet de conclure que M. Murray ou Mme Osborn, les représentants syndicaux, ont agi de façon discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi dans la représentation de Mme Laplante avec son employeur. D'abord et avant tout, M. Murray et Mme Osborn n'ont jamais été responsables de la représentation de Mme Laplante. M. Murray et Mme Osborn s'étaient vu confié par M. Brookings la tâche conjointe de représenter trois employées qui se plaignaient de la conduite de Mme Laplante. C'est ce qu'ils ont fait de leur mieux.

[151] De la même façon, rien dans la preuve présentée ne me permet de conclure que M. Brookings a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la représentation de Mme Laplante. Lorsque Mme Laplante lui a demandé de se faire diriger vers un représentant de l'Élément national, il a acquiescé à cette demande. Lorsque ce représentant n'a pas accepté de la représenter, il a désigné Mme Bélanger pour tenir le rôle de déléguée auprès de Mme Laplante.

[152] Les plaintes de Mme Laplante prennent leur source dans une interprétation erronée de la politique 23 de l'AFPC et des obligations syndicales découlant de l'interdiction contenue dans la nouvelle *Loi* d'agir de façon discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi dans la représentation des membres. À moins qu'il ne s'agisse d'une plainte de harcèlement portée dans le cadre d'activités syndicales, la *Déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical* n'a aucune application en l'espèce. Or, la situation qui prévaut à la bibliothèque n'est pas une situation, à proprement parlé, qui se déroule dans un cadre syndical mais bien une situation en milieu de travail. Les plaintes qui seront éventuellement présentées le seront à l'employeur et non au syndicat. C'est l'employeur qui a la responsabilité d'assurer un milieu exempt de harcèlement et c'est donc à l'employeur que revient la tâche d'informer la personne visée par la plainte des allégations soulevées par les plaignants.

[153] La *Politique sur la prévention du harcèlement et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor du Canada (pièce P-18), ne prévoit aucun rôle pour l'agent négociateur ou ses représentants. Tout au plus, peuvent-ils accompagner les plaignants et les mises en cause lors des rencontres ou entrevues si ces plaignants ou mise en cause le demandent? Il n'est pas surprenant dans ce contexte que le représentant de l'Élément national n'ait pas voulu acquiescer à une demande de représentation dans une affaire portant sur une plainte de harcèlement. De toute façon, la plainte ne porte pas sur le refus de l'Élément national ou de M. Zebrowski de représenter Mme Laplante, mais bien sur les gestes des trois officiers de la section locale. Or, ces trois officiers n'ont pas agi de façon discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi dans la représentation de Mme Laplante.

[154] Mme Laplante fait bon nombre d'allégations à l'encontre des représentants qui vont de la collusion à une tentative de négocier son départ de la bibliothèque. La preuve a toutefois révélé que pour l'essentiel, il n'y a pas eu plus de collusion entre les représentants qu'entre Mme Laplante et la Section des relations de travail qu'elle a consulté à plusieurs reprises. De même, la preuve a révélé que c'est Mme Laplante elle-même qui a suggéré le départ de la bibliothèque comme une solution possible dans le cadre de la médiation entreprise des plaintes des employées.

[155] Il existe de nouvelles dispositions de la nouvelle *Loi*, sous la rubrique des pratiques déloyales, qui traitent de l'obligation de l'agent négociateur de s'assurer d'une application juste (interdiction d'agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi) des règles de régies internes d'un syndicat. Toutefois, en 2003 et 2004, au moment des incidents qui sont au cœur des présentes plaintes, ces dispositions n'existaient pas. Les dispositions de transition qui permettent à une plainte de se poursuivre en vertu de la nouvelle *Loi* ne viennent pas changer la nature de l'obligation qui était en vigueur au moment des événements. De plus, même si elles étaient en vigueur, je ne vois aucune preuve qui me permettrait de conclure que les représentants M. Brookings, M. Murray et Mme Osborn ont manqué à celles-ci.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. **Ordonnance**

[157] Pour tous ces motifs je rejette les plaintes.

Le 18 juillet 2007

**Georges Nadeau,
vice-président**