

Date: 20100827

Dossier: 561-02-452

Référence: 2010 CRTFP 95

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



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

MONIKA MÉNARD

plaignante

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Ménard c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [Renaud Paquet, commissaire](#)

Pour la plaignante : [Elle-même](#)

Pour la défenderesse : [Amarkai Laryea et Leslie Robertson, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 20 mai, 29 juillet et 11, 17, 18 et 23 août 2010.

Plainte devant la Commission

[1] Le 26 avril 2010, Monika Ménard (la « plaignante ») a déposé une plainte contre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (la « défenderesse » ou l'AFPC) alléguant que cette dernière s'était livrée à une pratique déloyale au sens de l'article 185 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »).

[2] Le 3 novembre 2009, la plaignante a rencontré Raymond Brossard, représentant de l'Élément National de l'AFPC, pour discuter de ses problèmes au travail. Dans sa plainte, elle prétend que M. Brossard a alors préparé pour elle un grief mais qu'il ne l'a jamais ensuite présenté à l'employeur. La plaignante demande à ce que la défenderesse dépose son grief et y donne suite comme cela aurait dû être fait en novembre 2009.

[3] J'ai rencontré la plaignante et les représentants de la défenderesse le 6 juillet 2010 pour discuter de la plainte. Ils ont alors échangé une série de documents relatifs à la plainte et m'en ont remis une copie à verser au dossier. Il a été convenu que j'instruirais la plainte sur la base de ces documents qui ne sont pas contestés par les parties et des arguments écrits des parties.

Les faits relatifs à la plainte

[4] Contrairement à ce que la plaignante allègue dans sa plainte, la défenderesse a déposé un grief en son nom le 4 novembre 2009. L'énoncé du grief et les mesures correctives demandées se lisent comme suit :

Énoncé du grief :

Je conteste les actions de l'employeur puisque je n'ai pas bénéficié d'un milieu de travail harmonieux et avantageux.

Mesures correctives demandées :

Que je bénéficie d'un milieu de travail harmonieux et avantageux, et; qu'aucun préjudice soit émis envers moi pour avoir soumis ce grief, et; que je sois sujet à un dédommagement salariale, et; que je sois sujet à un redressement complet.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[5] Avant de rencontrer M. Brossard le 3 novembre 2009, la plaignante avait déjà rencontré la présidente de la section locale de l'Élément National et elle avait communiqué avec Jim McDonald, un collègue de travail de M. Brossard. Le

18 septembre 2009, la plaignante a transmis à M. McDonald le contenu d'un certificat médical attestant qu'elle ne pouvait retourner travailler au poste qu'elle occupait alors au Bureau de la traduction. Elle lui a aussi demandé ce qu'elle devrait faire au sujet d'une plainte de harcèlement et d'un grief portant sur la façon dont elle était traitée par son employeur.

[6] Le 16 novembre 2009, un représentant de l'employeur a demandé à M. Brossard de l'aviser des intentions de la plaignante eu égard à son grief étant donné qu'elle s'était trouvé un autre emploi dans la fonction publique fédérale. Le lendemain, M. Brossard a sollicité des explications de la part de la plaignante. Le 25 novembre, il l'a de nouveau contactée. Il l'a alors informée que son grief avait été déposé auprès de l'employeur mais qu'il avait été convenu que le traitement du grief demeurerait en suspens le temps que la plaignante revienne de son congé de maladie. M. Brossard a aussi demandé à la plaignante de lui confirmer avant le 27 novembre 2009 si elle avait ou non accepté un emploi ailleurs. Si c'était le cas, il ne pourrait donner suite à son grief « [...] car il ne serait plus applicable ».

[7] Le 26 novembre 2009, la plaignante a répondu à M. Brossard et lui a demandé d'expliquer pourquoi son grief était en suspens et ce qu'il en était de la question de son « applicabilité ». Elle n'a cependant pas répondu à la question de M. Brossard relative à son acceptation d'un nouvel emploi. Le 27 novembre 2009, M. Brossard a répondu à la plaignante que son grief ne serait plus « applicable » si elle avait accepté un poste ailleurs. Il lui a de nouveau demandé si c'était le cas. Le 7 décembre 2009, la plaignante a écrit à M. Brossard pour lui demander ce qui se passait dans son dossier. M. Brossard lui a répondu qu'il vérifierait. Il lui a aussi redemandé si elle occupait ou non un nouvel emploi. Le 13 décembre 2009, la plaignante a répondu qu'elle occupait un autre poste à la fonction publique fédérale et qu'elle payait toujours des cotisations syndicales à l'AFPC.

[8] Le 26 janvier 2010, M. Brossard a écrit à la plaignante pour l'informer qu'il fermait son dossier car elle ne lui avait pas fourni l'information au sujet de son nouvel emploi avant le 27 novembre 2009. Il ajoutait que, puisqu'elle occupait maintenant un nouvel emploi, son ancien employeur ne pouvait plus lui accorder le redressement demandé dans son grief. M. Brossard a alors aussi informé la plaignante qu'il allait aviser son ancien employeur que l'Élément National considérait le dossier de la plaignante comme clos.

[9] Le 28 janvier 2010, la plaignante s'est adressée à Maria Fitzpatrick, vice-présidente exécutive de l'AFPC, pour lui faire part de son désaccord avec la décision de M. Brossard. Mme Fitzpatrick a transmis le dossier à Daniel Kinsella, président national de l'Élément National, pour qu'il réponde à la plaignante. Dans sa réponse du 7 mars 2010, M. Kinsella a réitéré la position du 26 janvier 2010 de M. Brossard. Il a rappelé à la plaignante que le redressement qu'elle recherchait n'était plus « discutable ».

[10] Il n'y a eu aucune communication verbale ou écrite entre les parties entre le 14 décembre 2009 et le 25 janvier 2010 sur la question qui fait l'objet de cette plainte, c'est-à-dire sur le retrait du grief de la plaignante ou la pertinence d'en poursuivre le traitement.

Résumé de l'argumentation

[11] La plaignante allègue que la défenderesse s'est conduite de façon arbitraire en ne faisant pas une étude approfondie de son dossier et en ne donnant pas suite au traitement de son grief. Ce faisant, elle a enfreint l'article 187 de la *Loi*.

[12] Selon la plaignante, la défenderesse ne pouvait décider de ne pas poursuivre le traitement de son grief sous prétexte qu'elle ne l'a pas informée avant le 27 novembre 2009 qu'elle occupait un nouvel emploi. La défenderesse ne pouvait non plus décider de ne pas donner suite au grief en invoquant comme motif que la plaignante occupait un nouvel emploi. Il était faux de prétendre que le grief devenait alors inapplicable.

[13] La défenderesse allègue que lors de la rencontre du 3 novembre 2009 entre la plaignante et M. Brossard, la plaignante n'a pas accepté les explications de M. Brossard sur la procédure à suivre concernant sa situation. Prenant en considération les faits, M. Brossard a alors rédigé un grief qui a été déposé auprès de l'employeur avec une entente que le traitement du grief resterait en suspens jusqu'au retour de congé de maladie de la plaignante. Par la suite, la plaignante a omis d'aviser M. Brossard qu'elle avait accepté un emploi dans un autre ministère malgré des demandes répétées de ce dernier à cet effet. Ce n'est que le 13 décembre que la plaignante a répondu à M. Brossard en évitant d'entrer dans le détail au sujet du nouvel emploi. Puis, le 26 janvier 2010, M. Brossard a informé la plaignante qu'il fermait son dossier.

[14] La défenderesse allègue qu'elle n'a pas manqué à son devoir de représentation. La lettre du 26 janvier 2010 de M. Brossard explique très clairement pourquoi le

dossier de la plaignante a été fermé. La défenderesse a pris en considération les circonstances relatives au grief, en a examiné le bien-fondé et a pris la décision de ne pas y donner suite. La défenderesse estime donc que la plainte devrait être rejetée car elle est non fondée, la plaignante n'ayant pas établi qu'il y a eu violation de l'article 187 de la *Loi*.

[15] La plaignante m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Savoury c. Guilde de la marine marchande du Canada*, 2001 CRTFP 79; *Charron c. Lafrance et al.*, dossier de la CRTFP no. 448-H-4 (19900208); *Jacques c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la CRTFP no. 161-2-731 (19950420); et *Syndicat international des marins canadiens c. Mikedis*, [1996] A.C.F. no 69 (QL). Quant à la défenderesse, elle m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Halfacree c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 28; *Guilde de la de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509.

Motifs

[16] Sur le formulaire de plainte, la plaignante a indiqué que la défenderesse avait aussi contrevenu aux articles 56, 107 et 132 de la *Loi*. Cependant, le contenu de la plainte ne porte aucunement sur ces articles de la *Loi*. Dans les faits, la plaignante fonde sa plainte sur l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*. Cet alinéa renvoie à l'article 185 de la *Loi*. L'article 185 fait état de diverses pratiques déloyales dont les manquements au devoir de représentation dont il est question à l'article 187 de la *Loi*. Les dispositions de la *Loi* pertinentes à la présente affaire se lisent comme suit :

190. (1) *La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :*

[...]

g) *l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185.*

[...]

185. *Dans la présente section, « pratiques déloyales » s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).*

[...]

187. *Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.*

[17] Les faits relatifs à cette plainte sont assez simples. La plaignante s'est adressée à M. Brossard pour lui faire part de problèmes qu'elle vivait au travail. Il fut alors convenu qu'un grief serait déposé. Le grief a bel et bien été déposé, mais il a par la suite été abandonné sur décision de M. Brossard qui en a avisé l'employeur. La décision de M. Brossard d'abandonner le grief a été prise pour deux raisons : (1) la plaignante ne l'a pas informé avant le 27 novembre 2009 qu'elle s'était trouvé un emploi dans un autre ministère; (2) le Bureau de la traduction ne pouvait plus accorder le redressement demandé dans le grief du fait que la plaignante avait changé d'emploi.

[18] À la lumière de ces faits et de l'article 187 de la *Loi*, la question qu'il me faut trancher consiste à déterminer si la défenderesse a manqué à son devoir de représentation en décidant de ne pas donner suite au grief et de le retirer.

[19] L'article 187 de la *Loi* n'impose pas au syndicat une obligation de représentation dans tous les cas; il interdit plutôt au syndicat d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. Le syndicat doit donc exercer son pouvoir discrétionnaire en respectant ces balises. Dans *Gagnon*, la Cour suprême du Canada précise à la page 510 ce qui suit :

[...]

Cette discrétion toutefois doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part. En somme, la décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

[...]

[20] Rien dans ce qui m'a été soumis ne me porte à croire que la défenderesse a agi de mauvaise foi ou de façon discriminatoire en décidant de ne pas donner suite au grief de la plaignante. De plus, je n'ai reçu aucune observation selon laquelle la défenderesse n'aurait pas poursuivi le traitement du grief car il allait à l'encontre de

ses intérêts légitimes. Reste à voir, à partir de ce qui m'a été produit, si la décision de la défenderesse a été prise de façon arbitraire.

[21] Le dictionnaire *Le Petit Robert, dictionnaire de la langue française* définit comme suit l'adjectif arbitraire : « Qui dépend de la seule volonté (libre arbitre); [...] Qui procède d'un libre choix de principes et de conventions; [...] Qui dépend du bon plaisir, du caprice de quelqu'un ». Le nom arbitraire est défini comme suit : « Autorité qui s'exerce selon le bon vouloir d'une personne ou d'un groupe ».

[22] Sur le terme arbitraire, la Cour suprême du Canada, dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, écrit au paragraphe 50 :

Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée.

[...]

[23] Dans *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd. et al.*, [2000] A.C.F. n° 1929 (C.A.) (QL), la Cour d'appel fédérale, sur la question du caractère arbitraire d'une décision, écrit que, pour faire la preuve d'un manquement au devoir de représentation équitable, « [...] le plaignant doit convaincre le Conseil que les investigations faites par le syndicat au sujet du grief étaient sommaires et superficielles ».

[24] Il ressort des faits qui m'ont été soumis, qu'à la suite d'une rencontre avec la plaignante le 3 novembre 2009, M. Brossard a rédigé un grief au nom de la plaignante et l'a déposé auprès de l'employeur le lendemain. Le 26 janvier 2010, M. Brossard a avisé la plaignante, puis l'employeur visé par le grief, qu'il fermait son dossier de grief et qu'il considérait le dossier clos. La décision de M. Brossard de fermer le dossier de grief a reposé sur le fait que la plaignante ne l'avait pas avisé avant le 27 novembre 2009 qu'elle occupait un nouvel emploi et que son ancien employeur ne pouvait plus lui accorder le redressement demandé.

[25] En me reportant à la définition et à la jurisprudence relative à la notion d'arbitraire, j'en arrive à la conclusion que la défenderesse, plus particulièrement

M. Brossard, a agi de façon arbitraire lorsqu'elle a décidé de fermer ou de ne pas poursuivre le dossier de grief de la plaignante. Ce qui est arbitraire ici n'est pas le refus de la défenderesse de donner suite au grief, mais plutôt les motifs de ce refus.

[26] Quand M. Brossard a informé la plaignante et l'employeur le 26 janvier 2010, qu'il ne poursuivait plus le traitement du grief, il avait déjà été informé par cette dernière depuis le 13 décembre 2009, qu'elle occupait un emploi ailleurs dans la fonction publique fédérale. Il était arbitraire pour lui de ne pas donner suite au grief au motif que la plaignante aurait dû, comme il l'avait demandé, l'en informer avant le 27 novembre, soit deux semaines plus tôt. Rien ne m'a été soumis pour me convaincre que, dans les circonstances, ces deux semaines changeaient quoi que ce soit. Certes, la plaignante aurait pu agir de façon plus diligente en informant M. Brossard dès le 17 novembre 2009 qu'elle occupait un nouvel emploi. Même si elle ne l'a pas fait, cela n'excuse pas la décision de la défenderesse. Quant elle a indiqué à la plaignante qu'elle fermait le dossier de grief, la défenderesse avait été informée six semaines plus tôt par la plaignante que cette dernière occupait un nouvel emploi. La défenderesse semble avoir décidé de « punir » la plaignante car elle n'avait pas respecté le délai que la défenderesse avait établi. La défenderesse ne m'a fourni aucune explication sur l'importance de ce délai du 27 novembre 2009. J'en arrive à la conclusion qu'il a été imposé de façon arbitraire.

[27] L'autre motif à l'appui de la décision de M. Brossard ne pas poursuivre le traitement du grief était que le redressement demandé dans le grief était devenu inapplicable puisque l'ancien employeur de la plaignante ne pouvait plus le lui accorder. Dans son grief, la plaignante demandait d'une part, un milieu de travail sain et à ne pas subir de préjudice pour avoir soumis son grief. Sur ce point, la conclusion de M. Brossard va de soi étant donné que la plaignante ne travaillait plus pour son ancien employeur. D'autre part, la plaignante demandait un dédommagement salarial. Rien ne m'a été soumis par la défenderesse pour me convaincre que, dans les circonstances, un tel dédommagement ne pouvait être revendiqué au nom de la plaignante même si celle-ci ne travaillait plus pour son ancien employeur. La défenderesse ne m'a pas davantage démontré que la conclusion à laquelle elle est arrivée reposait sur une étude sérieuse du dossier, de la nature des pertes salariales en question et des probabilités d'obtenir la réparation demandée. La décision de ne pas poursuivre le grief était peut-être la bonne mais le motif ici invoqué relève manifestement de l'arbitraire.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[29] La défenderesse a enfreint l'article 187 de la *Loi* en ne s'acquittant pas de son devoir de représentation équitable envers la plaignante.

[30] Une audience sera fixée pour statuer sur les mesures de réparation.

Le 27 août 2010.

**Renaud Paquet,
commissaire**