

Date: 20110613

Dossier: 561-02-489

Référence: 2011 CRTFP 78

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



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

SUSAN TSAI

plaignante

et

SYNDICAT DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA
ET
KATHY SAND

défendeurs

Répertorié
*Tsai c. Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada
et Sand*

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 : [Stephan J. Bertrand, commissaire](#)

Pour la plaignante : [Elle-même](#)

Pour les défendeurs : [Helen Nowak, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 15 novembre et le 6 décembre 2010 et le 8 février et les 2 et 20 mars 2011.
(Traduction de la CRTFP)

I. Contexte

[1] Le 22 septembre 2010, Susan Tsai (la « plaignante ») a déposé une plainte contre le Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC) et Kathy Sand, une représentante nationale du SEIC (les « défendeurs »), en vertu de l'alinéa 190*g*) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22 (la « *Loi* »).

[2] La plaignante allègue que les défendeurs ont enfreint leur devoir de représentation équitable en omettant ou en refusant de la représenter dans le cadre d'un grief dans lequel elle contestait son licenciement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC ou l'« employeur »).

[3] Les défendeurs ont soulevé deux objections préliminaires, la première étant que la plainte est hors délai, et la deuxième étant qu'elle ne révèle pas de cause défendable qui indiquerait une quelconque violation de la *Loi*. Ils ont demandé à la Commission de rejeter la plainte sans tenir d'audience.

[4] Les parties, à la suite de l'invitation de la Commission, ont déposé des arguments détaillés sur la question du respect des délais et du bien-fondé de la plainte, de même que des documents qui appuient leurs positions respectives.

[5] La plaignante est entrée en fonctions à la Direction générale des services aux citoyens de RHDCC le 22 juin 2009 comme agente des services aux citoyens, poste classé PM-1. Comme il est de règle dans le cas de la plupart des fonctionnaires nouvellement nommés, la plaignante faisait l'objet d'une période de stage d'un an.

[6] Bien que l'emploi de la plaignante ait débuté par une nomination pour une période déterminée qui a été prolongée au-delà de la période probatoire, l'employeur lui a rappelé le 30 octobre 2009 que toutes les dispositions de sa lettre d'offre initiale du 22 juin 2009 continueraient de s'appliquer, notamment la condition selon laquelle ses services pourraient être retenus pour une période plus courte, selon la disponibilité du travail et le maintien des fonctions à exécuter. L'employeur lui a de nouveau rappelé le 26 novembre 2009 que son emploi pourrait prendre fin au cours de sa période probatoire si elle démontrait une incapacité à accomplir son travail ou s'il était établi qu'elle n'était pas apte à assumer ses fonctions.

[7] Le 18 janvier 2010, l'employeur a fourni à la plaignante un document intitulé [traduction] « Conditions d'emploi ». Ce document expose les préoccupations liées au travail de l'employeur au sujet de la plaignante et énonce les attentes claires de l'employeur. Le document devait être considéré distinctement du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, contenu dans la lettre d'offre initiale de la plaignante, et constituait, selon l'employeur, une mesure nécessaire compte tenu des préoccupations constantes suscitées par les heures de travail, le comportement et le rendement au travail de la plaignante.

[8] Le 3 mars 2010, la plaignante a été informée qu'elle était renvoyée en cours de stage, en vertu du paragraphe 62(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13, et que son emploi chez RHDCC prendrait fin le 31 mars 2010. Elle a en outre été informée que son licenciement résultait de problèmes de rendement constants au niveau des certaines compétences essentielles de son poste, soit de bonnes communications, une attitude positive et la collaboration avec autrui.

[9] Le 9 mars 2010, la plaignante a déposé un grief à l'encontre de RHDCC, en faisant valoir que son licenciement était [traduction] « [...] arbitraire et injuste, et constituait un stratagème de mesure disciplinaire déguisée ». Il a été déposé avec l'appui du SEIC.

[10] Le 23 juin 2010, la défenderesse, Mme Sand, a informé la plaignante que le SEIC ne la représenterait plus dans le cadre de son grief et lui a indiqué qu'il avait été établi, après examen approfondi de son dossier, que son grief était trop faible pour que le SEIC maintienne sa représentation.

[11] Le 22 septembre 2010, la plaignante a déposé cette plainte.

II. La question du délai

[12] Les défendeurs ont soulevé une objection préliminaire à ma compétence en soutenant que la plainte est hors délai. Le paragraphe 190(2) de la *Loi* établit comme suit l'échéance du dépôt des plaintes de pratique déloyale de travail :

190. (2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle

le plaignant a eu – ou, selon la Commission, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.

[13] La jurisprudence de la Commission établit clairement que les commissaires ne possèdent pas de pouvoir discrétionnaire de modifier le délai de 90 jours. Cependant, je demeure habilité à déterminer, d'après la preuve qui m'est soumise, la date du début de la période de 90 jours.

[14] Dans sa plainte, la plaignante mentionne souvent des événements qui sont survenus en janvier 2010 et va jusqu'à alléguer que l'inaction et le manque de conseils des défendeurs à ce moment-là équivalaient à une négligence flagrante. Si elle le savait alors, il est manifeste que sa plainte était hors délai lorsqu'elle l'a déposée. Toutefois, tel qu'il est mentionné dans la formule de plainte de la plaignante, cette dernière a eu connaissance d'une violation de l'article 190 de la *Loi* beaucoup plus tard, soit en juin 2010.

[15] Le 23 juin 2010, Kathy Sand, au nom du SEIC, a écrit à la plaignante pour l'informer que le SEIC ne la représenterait plus dans le cadre de son grief. D'après la réponse donnée par la plaignante au point 5 de sa formule de plainte, c'est la date à laquelle elle a pris connaissance de la mesure, de l'omission ou de tout autre élément ayant donné lieu à la plainte, à quelques jours près. D'après l'affirmation de la plaignante, qui n'est pas contestée, elle a reçu la lettre quelques jours plus tard. Par conséquent, je suis convaincu que la plaignante connaissait ou aurait dû connaître les circonstances qui ont donné lieu à sa plainte le 25 juin 2010 ou vers cette date, soit quelques jours après l'envoi par messenger par Mme Sand de sa lettre datée du 23 juin 2010. Aucun autre élément de preuve ne me permet d'affirmer que la plaignante a reçu ou aurait dû recevoir la lettre à une date antérieure.

[16] En d'autres termes, pour observer l'échéance de 90 jours imposée par le paragraphe 190(2) de la *Loi*, la plaignante devait déposer sa plainte au plus tard le 23 septembre 2010.

[17] Il est complexe de déterminer avec exactitude quand la plaignante a déposé la plainte. En fait, la plainte porte deux sceaux de réception distincts de la Commission, l'un daté du 28 septembre 2010, et l'autre daté du 14 octobre 2010. D'après le greffe de la Commission, la plainte de la plaignante (formule 16) a été reçue par télécopieur le 22 septembre 2010, puis par courrier le 28 septembre 2010. Dans la copie télécopiée et

dans la copie envoyée par la poste, la plaignante a allégué à tort que les défendeurs avaient enfreint les alinéas 190(1)*b*) et *d*) de la *Loi*, qui traitent du processus de négociation collective entre les agents négociateurs et les employeurs de la fonction publique fédérale. Le 4 octobre 2010, la Commission a informé la plaignante que les dispositions mentionnées ne s'appliquaient pas à sa plainte. Le 14 octobre 2010, la plaignante a présenté de nouveau la même plainte avec une mention selon laquelle elle ne s'appuyait plus sur les alinéas 190(1)*b*) et *d*), mais plutôt sur l'alinéa 190(1)*g*). C'est ce qui explique le deuxième sceau de réception.

[18] Malgré les dates des sceaux de réception, le greffe de la Commission indiquait que la plainte en question a été déposée le 22 septembre 2010. L'explication provient vraisemblablement du paragraphe 3(2) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*. En vertu de cette disposition, un document introductif, comme une plainte en vertu de l'article 190, est réputé être reçu le jour de son envoi par télécopieur si l'original et une copie en sont envoyés conformément au paragraphe 3(1). Le paragraphe 3(1) exige seulement que l'original du document envoyé par télécopieur et une copie soient transmis « dans les plus brefs délais ».

[19] Je ne suis pas prêt à considérer le dépôt du 14 octobre 2011 comme hors délai simplement parce qu'il est fait mention d'une nouvelle disposition de la *Loi* comme fondement de la plainte. Bien que le dépôt initial repose sur la mauvaise disposition législative, l'information contenue dans la formule de plainte elle-même établissait clairement que la plainte portait sur le retrait de la représentation par les défendeurs. Le fait de corriger la case qui s'appliquait dans les circonstances ne faisait pas du dépôt du 14 octobre une nouvelle plainte.

III. La question de la cause défendable

A. La position des défendeurs

[20] Je suis conscient qu'il incombe à la plaignante de prouver qu'il y a eu violation de l'article 190; cependant, j'ai choisi d'exposer la position des défendeurs d'abord à la lumière de l'objection préliminaire qu'ils ont soulevé.

[21] Les défendeurs affirment que lorsque la plaignante a reçu la lettre de l'employeur exposant ses conditions d'emploi, elle en a discuté avec Leah Dowe,

représentante locale, qui lui a conseillé de consigner tous les événements ou cas de pression ou de harcèlement au travail perçus.

[22] Les défendeurs ont ajouté que le 19 janvier 2010, Mme Sand a eu une longue conversation avec la plaignante. Au cours de cette conversation, Mme Sand lui a donné des conseils au sujet des prochaines étapes, notamment en ce qui concerne la nécessité pour la plaignante de répondre à l'employeur par écrit, de fournir des documents de nature médicale advenant l'existence de problèmes liés à des mesures d'adaptation, et la nécessité de collaborer avec l'employeur relativement aux attentes en matière de rendement.

[23] Les défendeurs soutiennent que l'avis de renvoi en cours de stage donné par l'employeur en date du 3 mars 2010, a été transmis à la plaignante au cours d'une réunion tenue le 4 mars 2010 et qu'avant cette réunion, la plaignante a eu une longue conversation avec Mme Sand sur les conséquences possible et sur les recours existants en cas de renvoi en cours de stage, conversation dont le contenu a été réitéré par Mme Sand dans un courriel daté du 5 mars 2010. Le courriel a également servi à exposer les prochaines étapes à la plaignante.

[24] Les défendeurs affirment qu'une fois que le grief de la plaignante a été déposé avec leur aide le 9 mars 2010, la plaignante s'est fait conseiller de présenter une demande d'accès à l'information (AIPRP) pour aider les défendeurs à examiner les documents pertinents. Les défendeurs allèguent que lorsqu'elle a reçu les documents AIPRP, Mme Sand a demandé à la plaignante, le 15 avril 2010, de formuler ses commentaires au sujet des allégations de l'employeur.

[25] D'après les défendeurs, le 12 mai 2010, Mme Sand a parlé à la plaignante et a de nouveau passé en revue le critère auquel il faudrait satisfaire dans un cas de renvoi en cours de stage; elle a expliqué que la plaignante serait tenue de présenter des éléments de preuve établissant que le renvoi en cours de stage constituait un stratagème et que la décision de l'employeur a été prise de mauvaise foi, arbitrairement ou de manière discriminatoire. Au cours de leur conversation, Mme Sand aurait également examiné certains des éléments de preuve de l'employeur, qui comprenaient les plaintes contre la plaignante provenant de sources multiples, des rapports de comportement se caractérisant par des cris et de l'agressivité, et un cas d'élimination inappropriée de documents déchiquetés.

[26] Les défendeurs soutiennent que la plaignante a été informée des genres de renseignements et de documents requis pour permettre au SEIC de décider s'il assurerait une représentation. Selon les défendeurs, la plaignante n'a pas contesté les prétentions de l'employeur contenues dans la lettre de renvoi en cours de stage, si ce n'est qu'elle a mentionné que ses renseignements étaient [traduction] « faussés à son détriment ». En outre, elle a insisté sur le fait que le SEIC devrait prendre sa décision concernant la représentation en s'appuyant sur les renseignements qui avaient déjà été fournis au moyen de la demande d'AIPRP.

[27] Les défendeurs ajoutent que Mme Sand a informé la plaignante que si le SEIC devait décider de ne pas la représenter, elle pourrait néanmoins poursuivre son grief par elle-même. Peu après la discussion, Mme Sand aurait fourni à la plaignante des copies de décisions antérieures de la Commission sur des renvois en cours de stage pour souligner davantage les obstacles juridictionnels qui se dressent habituellement dans de tels cas de griefs.

[28] D'après les défendeurs, les parties ont discuté de nouveau le 13 mai 2010. Au cours de cette conversation, Mme Sand a redemandé à la plaignante une réponse aux allégations de l'employeur. Selon les défendeurs, la plaignante a appelé Mme Sand le 17 mai 2010. Bien que la plaignante n'ait pas nié les allégations de l'employeur, elle a attribué son comportement à la pression exercée sur elle par l'employeur et au traitement injuste qu'elle a subi à titre de nouvelle employée. Sa réaction aurait amené Mme Sand à lui demander de nouveau si des problèmes liés à des mesures d'adaptation auraient pu mener aux allégations de comportement inapproprié de l'employeur. Toutefois, selon Mme Sand, la plaignante n'a pas recensé de tels problèmes, et aucune preuve à l'effet contraire ne m'a été soumise. Les notes médicales qui ont été présentées récemment par la plaignante ne sont d'aucune utilité, car la qualité de la preuve était déficiente. De plus, les notes ne fournissaient aucun fondement permettant d'étayer un argument reposant sur des mesures d'adaptation.

[29] Les défendeurs affirment que Mme Sand a conclu raisonnablement qu'aucune preuve n'étayait un argument fondé sur un traitement injuste et que des preuves révélaient que l'employeur avait déjà fait part de ses préoccupations à la plaignante, lui avait donné de la formation supplémentaire et l'avait prévenue à maintes reprises qu'elle pourrait être licenciée en cours de stage.

[30] Les défendeurs soutiennent que le 4 juin 2010, Mme Sand a demandé d'autres éclaircissements au sujet d'un nouveau problème de santé lié au stress et à des maux de dos. Plus particulièrement, Mme Sand a demandé des renseignements sur la façon dont les problèmes de dos de la plaignante auraient pu être liés à son comportement en milieu de travail. Bien que la plaignante ait fourni des détails sur des traitements et des visites faites à des médecins au sujet de problèmes de dos, les défendeurs affirment que la plaignante n'a jamais présenté de preuves d'une demande de mesures d'adaptation, de refus d'une telle demande, ou d'un lien entre ses problèmes de santé et son comportement au travail. La plaignante n'a pas nié cette prétention et je constate qu'aucune preuve de ce genre ne faisait partie des documents de la plaignante.

[31] D'après les défendeurs, dans un courriel envoyé à la plaignante en date du 7 juin 2010, Mme Sand a expliqué davantage la procédure de règlement des griefs et les obstacles juridictionnels associés aux griefs dans des cas de renvoi en cours de stage, en soulignant que si l'employeur était en mesure de prouver l'existence de motifs liés au travail justifiant le renvoi en cours de stage, son grief serait probablement rejeté. D'après les défendeurs, ce courriel a amené la plaignante à remettre en question et à critiquer le soutien du SEIC, ou l'absence d'un tel soutien.

[32] Les défendeurs affirment que la lettre datée du 22 juin 2010 a été envoyée à la plaignante parce que les documents contenus dans le dossier à ce moment-là confirmaient que par le passé, la plaignante n'avait pas répondu à de telles demandes tant du SEIC que de l'employeur. En ce qui concerne les demandes antérieures, la plaignante n'a pas fourni les éclaircissements et les éléments de preuve de nature médicale qui étaient demandés.

[33] Les défendeurs soutiennent que la décision du SEIC de ne plus représenter la plaignante dans son grief, qui lui a été communiquée par écrit le 23 juin 2010, a été prise après mûr examen par le SEIC des échanges exhaustifs antérieurs avec elle et après étude complète des documents déposés au dossier, dont ceux qui ont été reçus à la suite de la demande d'AIPRP. En outre, les défendeurs soulignent également qu'une analyse complète (9 pages) du grief de la plaignante accompagnait la lettre de Mme Sand datée du 23 juin 2010, qui énumérait au moins 23 incidents distincts impliquant la plaignante et son employeur, et qui mentionnait des réunions, des

discussions, des échanges de courriels et d'autres formes de communication, tous survenus entre le 20 juillet 2009 et le 3 mars 2010, soit une période d'environ 7 mois.

[34] Les défendeurs prétendent qu'ils se sont acquittés de leur devoir de représentation équitable, que la *Loi* n'oblige pas un agent négociateur à renvoyer tout grief d'un employé à l'arbitrage, et qu'il suffit qu'un agent négociateur établisse qu'il a examiné les circonstances du grief, qu'il a étudié le bien-fondé et qu'il a pris une décision motivée sur la poursuite ou non du dossier. Pour étayer cette proposition, les défendeurs me renvoient à *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509.

[35] D'après les défendeurs, la plaignante n'a pas démontré qu'ils ont agi de façon arbitraire ou discriminatoire ou avec mauvaise foi en ce qui concerne la disposition de son grief et que par conséquent, elle n'a pas déterminé de gestes qui enfreignent la *Loi*.

B. La position de la plaignante

[36] La plaignante affirme qu'elle a contacté les défendeurs en janvier 2010 après avoir reçu la lettre de l'employeur datée du 18 janvier 2010 qui renfermait les conditions d'emploi. La plaignante estimait que le geste de l'employeur était injustifié et qu'il n'a servi qu'à établir qu'elle n'était pas considérée comme une employée estimée et respectée. La plaignante ajoute que de cette date au 23 juin 2010, elle a concentré toutes ses énergies à tenter de persuader les défendeurs que son comportement et son rendement au travail étaient acceptables, en souhaitant obtenir leur appui.

[37] Bien que cette plainte explique les soi-disant manquements d'un agent négociateur et de l'une de ses représentantes, les allégations de la plaignante visent, pour la plupart, à discréditer les conclusions de l'employeur, qui constituent le fondement du renvoi en cours de stage. Les allégations de la plaignante peuvent se révéler utiles dans son grief contre l'employeur; cependant, la majorité d'entre elles n'apportent aucun éclairage utile à cette plainte. Pour ce motif, j'ai décidé de ne pas répéter bon nombre des prétentions de la plaignante au sujet des gestes de son employeur.

[38] Par exemple, la plaignante affirme que malgré les prétentions de son employeur, les nombreuses réunions hebdomadaires auxquelles elle a dû assister au cours des

mois qui ont précédé son licenciement ne se sont traduites par aucune formation significative et que l'employeur a mal géré son perfectionnement professionnel. Elle ajoute qu'elle a été sidérée par la façon dont son superviseur gérait le milieu de travail. Quoi qu'il en soit, ces affirmations ne me donnent aucun fondement factuel solide susceptible de m'aider à rendre la décision que je dois prendre.

[39] La plaignante reconnaît que la lettre de l'employeur datée du 18 janvier 2010, qui lui imposait essentiellement des conditions d'emploi rigoureuses, confirmait la perception de l'employeur selon laquelle aucune mesure d'adaptation n'avait été demandée ou exigée. D'après la plaignante, elle était alors en mesure de gérer les effets de ses malaises au moyen d'absences minimales du travail.

[40] La plaignante affirme qu'elle reçoit des soins médicaux depuis à peu près la fin d'octobre 2009. Elle allègue qu'elle souffre d'un trouble médical invalidant sans préciser de quoi il s'agit, sans indiquer de quelle manière il affectait son travail et sans fournir de confirmation médicale.

[41] Pour l'essentiel, la plaignante estime qu'après avoir reçu les conditions d'emploi de l'employeur et au cours des mois qui ont suivi, les défendeurs ne lui ont pas accordé un soutien vigoureux. La plaignante affirme que bien qu'elle s'est indignée des prétentions de l'employeur selon lesquelles elle devait constamment se faire rappeler d'arriver au travail à l'heure, de respecter les heures de pause, et de servir les clients avec respect et attention, les défendeurs n'ont pas agi comme de solides alliés en établissant le tort de l'employeur.

[42] D'après la plaignante, elle a communiqué avec Mme Sand après avoir reçu les conditions d'emploi. Mme Sand l'a informée qu'elle devrait répondre à l'employeur et exprimer sa position par écrit, ce que la plaignante a trouvé très difficile à faire à ce moment-là. Les arguments de la plaignante ne précisent pas si elle a répondu. Ils indiquent plutôt qu'elle s'attendait à ce que les défendeurs réagissent à ce qu'elle décrit comme des conditions d'emploi très abusives et iniques. Cependant, aucune preuve n'établit qu'elle a communiqué clairement ses attentes aux défendeurs au moment pertinent.

[43] Néanmoins, la plaignante affirme qu'elle bénéficiait initialement du soutien des défendeurs lorsqu'elle a décidé de déposer son grief et elle reconnaît que Mme Sand lui a fourni le libellé nécessaire, ce qui l'a aidée à remplir la formule de grief.

[44] La plaignante reconnaît également que dans les faits, l'analyse de cas effectuée par Mme Sand reposait sur un examen des documents d'AIPRP, qui avait donné lieu à plus de 300 pages d'échanges de courriels entre l'employeur et la plaignante. Toutefois, elle prétend que l'analyse de cas de Mme Sand ne constitue pas une interprétation fidèle de ce qui a ressorti au cours des mois qui ont précédé son renvoi.

[45] En définitive, la plaignante estime que les défendeurs n'ont jamais joué un rôle de soutien vigoureux lorsqu'ils auraient pu le faire et qu'ils ont pris des mesures beaucoup trop tardivement, pour ensuite retirer leur appui et la laisser en détresse, comportement qu'elle qualifie de négligence grave. D'après elle, la solidarité et le soutien du syndicat lui auraient accordé de meilleures chances d'être réintégrée, car ils auraient convaincu l'employeur qu'elle bénéficiait d'un soutien légitime et de solides arguments.

[46] La plaignante s'est également offusquée du fait que Mme Sand lui a fourni de nombreux résumés de décisions de la Commission, dont aucun n'était en faveur des employés, et de l'affirmation de Mme Sand selon laquelle les fonctionnaires s'estimant lésés voient très rarement leurs griefs pour renvoi en cours de stage accueillis. Ce n'est peut-être pas le conseil que la plaignante désirait entendre. Cependant, je ne peux pas dire que c'est très loin de la réalité. La plaignante reconnaît qu'elle a toujours compris qu'elle était en période probatoire.

IV. Motifs

[47] Comme cette plainte a été déposée en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*, elle doit nécessairement alléguer l'existence d'une pratique déloyale de travail au sens de l'article 185, dont voici le libellé :

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).

[48] La disposition de la *Loi* mentionnée à l'article 185 qui s'applique à cette plainte est l'article 187, qui prévoit ce qui suit :

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.

[49] Cette disposition a été adoptée pour que les organisations des employés soient tenus à un devoir de représentation équitable, devoir dont les défendeurs ne se sont pas acquittés, d'après la plaignante.

[50] Je suis convaincu que les arguments écrits des parties me permettent de trancher cette plainte sans tenir d'audience, car il n'y a aucune question litigieuse importante autre que celle de la qualification de la preuve. Le pouvoir de procéder de cette manière m'est conféré par l'article 41 de la *Loi*, dont voici le libellé :

41. La Commission peut trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience.

[51] Pour les motifs qui suivent, j'en suis arrivé à la conclusion que la plainte ne démontre pas, à sa lecture, l'existence d'un manquement au devoir de représentation équitable de la part des défendeurs; j'ai donc déterminé qu'elle devait être rejetée.

[52] Ainsi que la Commission l'a déclaré dans *Ouellet c. Luce St-Georges et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 107, le fardeau de la preuve dans une plainte déposée en vertu de l'article 187 de la *Loi* incombe au plaignant. Pour s'acquitter de ce fardeau, la plaignante doit présenter en l'espèce une preuve suffisante pour établir que les défendeurs ne se sont pas acquittés de leur devoir de représentation équitable.

[53] Dans *Halfacree c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 28, au paragraphe 17, la Commission a formulé les commentaires suivants sur le droit à une représentation et rejeté l'idée qu'il s'agissait d'un droit absolu :

17. La défenderesse, en tant qu'agent négociateur, a le droit de refuser de représenter un membre, et une plainte devant la Commission n'est pas un mécanisme d'appel contre un tel refus. La Commission ne va pas remettre en question la décision de l'agent négociateur. Le rôle de la Commission est de statuer sur le processus décisionnel de l'agent négociateur et non sur le bien-fondé de sa décision. [...]

[54] Ainsi qu'il y est fait allusion dans *Halfacree*, le rôle de la Commission n'est pas de déterminer si la décision des défendeurs de cesser de représenter la plaignante était appropriée ou juste, bonne ou mauvaise, ou même fondée ou non. Il consiste plutôt à déterminer si les défendeurs ont agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans le processus de décision relatif à la représentation.

[55] Néanmoins, bien que le pouvoir discrétionnaire conféré aux agents négociateurs et à leurs représentants de déterminer s'il y a lieu de représenter des membres de l'unité de négociation et la manière de le faire soit vaste, il n'est pas absolu. La portée de ce pouvoir discrétionnaire a été énoncée par la Cour suprême du Canada (CSC) dans *Gilde de la marine marchande du Canada*, page 527. Dans cette décision, la CSC décrit les principes sous-jacents au devoir de représentation équitable dans les termes suivants :

[...]

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

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

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

[...]

[56] Les plaintes de manquement au devoir de représentation équitable ainsi que la preuve requise pour soutenir une allégation de mauvaise foi ou de conduite arbitraire ont été examinées par la Commission dans un nombre considérable de décisions. Dans *Ménard c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 95, la Commission a renvoyé à certaines des décisions faisant autorité de la manière suivante :

[...]

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. no 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 »*

[...]

[57] La Commission s'est également penchée sur la décision que doit prendre un agent négociateur d'assurer ou non la représentation dans *Mangat c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 52, qui comporte les conseils et les concepts utiles qui suivent :

[. . .]

44 [...] *Il revient à l'agent négociateur de décider des griefs qu'il traite et de ceux qu'il ne traite pas. Pour prendre ces décisions, l'agent négociateur peut se fonder sur les ressources et les besoins de l'organisation syndicale dans son ensemble (Bahniuk c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2007 CRTFP 13). Ce processus décisionnel de l'agent négociateur a été décrit comme suit dans Judd v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 2000, 2003 CanLII 62912 (BC L.R.B) :*

[...]

[Traduction]

42. Lorsqu'un syndicat décide de ne pas poursuivre un grief pour des considérations pertinentes concernant le lieu de travail - par exemple, vu son interprétation de la convention collective, vu l'effet sur d'autres fonctionnaires ou vu son évaluation selon laquelle le fondement du grief n'est pas suffisant - il accomplit son travail consistant

à représenter les fonctionnaires. Le fonctionnaire en cause, dont le grief a été abandonné, peut estimer que le syndicat ne le « représente » pas. Toutefois, décider de ne pas poursuivre un grief en se basant sur ces genres de facteurs est une partie essentielle du travail syndical consistant à représenter les fonctionnaires dans leur ensemble. Quand un syndicat agit en se fondant sur des considérations se rapportant au lieu de travail ou à son travail de représentation des fonctionnaires, il est libre de déterminer la meilleure voie à suivre, et une telle décision n'équivaut pas à une violation du [devoir de représentation équitable].

[...]

[58] Les décisions citées précédemment donnent à penser que les agents négociateurs et leurs représentants devraient jouir d'une grande latitude dans les décisions qu'ils prennent en matière de représentation. Comme la Commission l'a affirmé récemment dans *Manella c. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 128, au paragraphe 38, « [l]a barre pour faire la preuve d'une conduite arbitraire — ou discriminatoire ou de mauvaise foi — est placée très haut à dessein ». Pour s'acquitter de ce fardeau, la plaignante doit présenter un argument valable qu'il y a eu violation de l'article 187 de la *Loi*, lequel, à son tour, l'oblige à prouver que la décision des défendeurs de ne pas la représenter a été prise de façon sommaire et superficielle. J'ai examiné soigneusement les faits allégués par la plaignante dans le but d'y trouver la preuve d'un comportement discriminatoire, arbitraire ou fondé sur la mauvaise foi de la part des défendeurs, mais je n'ai rien trouvé qui prouve, selon la prépondérance des probabilités, une violation de l'article 187.

[59] Même si je supposais que tous les faits allégués par la plaignante dans sa plainte ou dans ses arguments subséquents sont véridiques, je demeure convaincu que cette plainte ne rapporte aucun argument valable voulant qu'il y ait eu violation de l'article 190 de la *Loi*. Le désaccord de la plaignante avec la façon dont l'employeur représente son comportement et son rendement au travail ne m'aide pas nécessairement à décider si les défendeurs ont agi arbitrairement, de manière discriminatoire ou avec mauvaise foi.

[60] Bien que la plaignante affirme qu'elle reçoit des soins médicaux depuis la fin d'octobre 2009 environ, sans donner d'autres détails, elle formule cette affirmation seulement pour contrer tout retard apparent dans le dépôt de sa plainte. De plus, bien que la plaignante allègue dans ses arguments qu'elle souffre d'une incapacité, dont la nature n'est pas indiquée clairement dans ses documents, je n'ai été saisi d'aucune preuve établissant qu'un trouble de santé invalidant a été soumis à l'employeur ou aux défendeurs avant le 23 juin 2010. La plaignante soutient qu'elle n'a jamais été informée de la nécessité d'obtenir un billet de médecin. Toutefois, elle reconnaît que par le passé, le gestionnaire de la prestation de service et le chef d'équipe par intérim lui ont tous deux demandé si elle avait besoin de mesures d'adaptation. La preuve révèle qu'elle a soit nié l'existence d'un tel besoin, soit omis de répondre.

[61] Par ailleurs, les défendeurs ont communiqué souvent avec la plaignante et lui ont demandé des renseignements supplémentaires à plusieurs reprises, sans obtenir de réponse ou presque. La preuve révèle en outre qu'ils ont passé en revue plus de 300 pages de correspondance, qui font partie des documents d'AIPRP, et que Mme Sand a préparé une analyse de cas de 9 pages qui mentionnait 23 incidents distincts sur des problèmes de travail répartis sur une période de 7 mois qui a précédé le renvoi en cours de stage de la plaignante. La plaignante n'a pas nié que les événements se soient produits. De plus, les défendeurs ont pris en compte les décisions antérieures de la Commission et les ont fournies à la plaignante pour étayer leur décision. Ils ont donné des conseils sur les questions de procédure, et notamment sur l'ensemble de la procédure de règlement des griefs.

[62] Ce n'est pas mon rôle de reconsidérer le raisonnement des défendeurs. Cependant, dans les circonstances, ils ne devraient pas être blâmés d'avoir présenté ce que la plaignante a perçu comme une évaluation sinistre de ses possibilités de réussite. Comme l'indiquent les décisions antérieures de la Commission, le critère applicable dans les cas de renvoi en cours de stage est relevé.

[63] Par conséquent, je suis convaincu que les défendeurs ont établi que les circonstances du cas de la plaignante ont été examinées, que le bien-fondé de celui-ci a été dûment pris en compte et qu'une décision motivée a été rendue sur sa poursuite ou non.

[64] Manifestement, les défendeurs n'ont pas fait preuve d'une attitude malveillante ou cavalière à l'égard des intérêts de la plaignante; il n'a pas été établi non plus que les

défendeurs ont agi frauduleusement, pour des motifs inappropriés ou par hostilité personnelle, ou qu'ils établissaient une distinction entre leurs membres sur la base de motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables.

[65] Pour ces motifs, je conclus que la plaignante n'a pas réussi, dans sa plainte et dans ses arguments, à prouver que les défendeurs se sont livrés à une pratique déloyale de travail.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[67] La plainte est rejetée.

Le 13 juin 2011.

Traduction de la CRTFP

**Stephan Bertrand,
commissaire**