

Date : 20121102

Dossier : 561-02-516

Référence : 2012 CRTFP 120



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

Devant une formation de la
Commission des relations de
travail dans la fonction publique

ENTRE

CECILIA BASIC

plaignante

et

ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS

défenderesse

Répertorié

Basic c. Association canadienne des employés professionnels

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 : Kate Rogers, une formation de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Pour la plaignante : Elle-même

Pour la défenderesse : Fiona Campbell, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 23 avril et les 14 et 22 mai 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Plainte devant la Commission

[1] Cecilia Basic (la « plaignante ») était une employée de l'Agence de la santé publique du Canada (l'« employeur »), et elle était représentée par l'Association canadienne des employés professionnels (l'« ACEP » ou le « syndicat »). Elle était visée par la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'ACEP pour le groupe Économique et services de sciences sociales, qui est arrivée à échéance le 21 juin 2011 (la « convention collective »).

[2] Le 27 avril 2011, la plaignante a déposé la présente plainte contenant trois allégations selon lesquelles ses représentants syndicaux ne l'auraient pas représentée de bonne foi, contrairement aux exigences énoncées à l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22 (la « LRTFP »). Le syndicat a répondu à la plainte le 20 mai 2011. Il a fait valoir que la plainte n'avait pas été déposée dans le délai de 90 jours prescrit par la LRTFP et que, par conséquent, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») n'avait pas compétence pour l'instruire.

[3] Dans *Basic c. Association canadienne des employés professionnels*, 2012 CRTFP 13, j'ai statué que deux des trois allégations de la plaignante étaient hors délai. Toutefois, j'ai également statué que la troisième allégation était présentée dans les délais prescrits. Ainsi, la présente décision porte uniquement sur l'allégation de la plaignante voulant que le syndicat ait agi de mauvaise foi lors des négociations qui ont eu lieu entre août et décembre 2010 visant à régler le grief.

[4] À la suite de la conférence préparatoire à l'audience avec les parties, j'ai établi que la troisième allégation pourrait être examinée sur la base d'arguments écrits plutôt que dans le cadre d'une audience. Toutefois, après avoir analysé les arguments écrits, j'en suis venue à la conclusion que certaines questions devaient être réglées avant de rendre une décision sur le fond de la plainte.

II. Demande de mise sous scellés

[5] Même si l'employeur n'était pas une des parties à la plainte, il a reçu des copies des arguments échangés. Il a remarqué que la plaignante et le syndicat avaient tous les deux mentionné le contenu et la portée des discussions relatives à un règlement qui ont eu lieu entre la plaignante et l'employeur lors des séances de médiation menées par les Services de règlement des conflits de la CRTFP. Le 18 mai 2012, l'employeur a

écrit à la CRTFP pour lui demander d'omettre de la décision toute référence aux détails et au montant du règlement discuté par les parties lors de la médiation. L'employeur a aussi demandé que les onglets 1 à 4 des arguments du syndicat ainsi que les pièces J, L, M, R et Y des arguments de la plaignante soient mis sous scellés. Il a fait valoir que les discussions visant à négocier un règlement avaient eu lieu à la condition expresse qu'elles demeurent strictement confidentielles.

[6] En plus de la demande de l'employeur que certains documents soient mis sous scellés, la plaignante a demandé, le 22 mai 2012, que les renseignements bancaires personnels qu'elle a fournis dans les pièces J et M soient supprimés et que la pièce Z de ses arguments, qui contient des renseignements médicaux personnels, soit mise sous scellés.

[7] Dans sa réponse à la demande de l'employeur du 22 mai 2012, le syndicat a déclaré que, bien qu'il soit soucieux de ne pas mentionner les détails des négociations menées avec le concours des Services de règlement des conflits de la CRTFP, il n'avait pas le choix de fournir des détails concernant les négociations qui ont eu lieu plus tard, car ceux-ci étaient au cœur des allégations de la plaignante. Le syndicat a toutefois appuyé la demande de l'employeur.

[8] Dans sa réponse du 25 mai 2012, la plaignante a aussi déclaré qu'elle avait tenté de respecter la confidentialité du processus de médiation, mais qu'étant donné la nature de sa plainte, il était impossible de ne pas dévoiler de renseignements sur les discussions relatives au règlement. Elle a également fait valoir qu'à la suite de ses diverses demandes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP), l'employeur lui avait fourni des documents détaillant le règlement proposé et que, par conséquent, il avait déjà rendu publics les renseignements qu'il voulait maintenant faire mettre sous scellés.

[9] La mise sous scellés de documents ou de dossiers déposés en vue d'une audience judiciaire ou quasi judiciaire va à l'encontre du principe fondamental consacré dans notre système de justice selon lequel les audiences sont publiques et accessibles. La Cour suprême du Canada a statué que l'accès du public aux pièces et aux autres documents déposés dans le cadre d'une procédure judiciaire était un droit protégé par la Constitution en vertu des dispositions sur la « liberté d'expression » de la *Charte canadienne des droits et libertés*; voir *Société Radio-Canada c. Nouveau-Brunswick (Procureur général)*, [1996] 3 R.C.S. 480; *Dagenais c. Société Radio-Canada*,

[1994] 3 R.C.S. 835; *R. c. Mentuck*, 2001 CSC 76, *Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances)*, 2002 CSC 41 (CanLII).

[10] Cependant, la liberté d'expression et le principe de transparence et d'accessibilité publique des audiences judiciaires et quasi judiciaires doivent parfois être soupesés en fonction d'autres droits importants, dont le droit à une audience équitable. Bien que les cours de justice et les tribunaux administratifs aient le pouvoir discrétionnaire d'accorder des demandes d'ordonnance de confidentialité, de non-publication et de mise sous scellés de pièces, ce pouvoir discrétionnaire est limité par l'exigence de soupeser ces droits et intérêts concurrents. Dans *Dagenais* et *Mentuck*, la Cour suprême du Canada a énuméré les facteurs à prendre en considération pour déterminer s'il convient d'accepter une demande de restriction de l'accès aux procédures judiciaires ou aux documents déposés dans le cadre de ces procédures. Ces décisions ont mené à ce que nous connaissons aujourd'hui comme étant le critère *Dagenais/Mentuck*.

[11] Le critère *Dagenais/Mentuck* a été établi dans le cadre de demandes d'ordonnance de non-publication dans des instances criminelles. Dans *Sierra Club of Canada*, la Cour suprême du Canada a précisé le critère en réponse à une demande d'ordonnance de confidentialité dans le cadre d'une procédure civile. Le critère adapté est le suivant :

[...]

- a) *elle est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour un intérêt important, y compris un intérêt commercial, dans le contexte d'un litige, en l'absence d'autres options raisonnables pour écarter le risque.*
- b) *ses effets bénéfiques, y compris ses effets sur le droit des justiciables civils à un procès équitable, l'emportent sur ses effets préjudiciables, y compris ses effets sur la liberté d'expression qui, dans ce contexte, comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires.*

[...]

[12] Ce critère établi par la Cour suprême du Canada est valable pour toutes les décisions discrétionnaires qui ont une incidence sur le droit de libre expression ou l'intérêt public lors de procédures judiciaires transparentes et accessibles (voir *Vancouver Sun (Re)*, 2004 CSC 43, et *Société Radio-Canada c. La Reine*, 2011 CSC 3).

Ce critère a été appliqué par la CRTFP dans des décisions récentes, notamment *Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2009 CRTFP 110, et *Pajic c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2012 CRTFP 70.

[13] L'employeur a demandé la mise sous scellés de documents qui décrivent ou précisent les caractéristiques du règlement qui ont fait l'objet de discussions lors du processus de médiation mené par les Services de règlement des conflits de la CRTFP et lors de discussions ultérieures relatives au règlement basées sur les discussions de la médiation. Si on applique le critère établi par la Cour suprême du Canada dans *Sierra Club of Canada*, je crois que la demande devrait être accordée.

[14] L'un des objets de la *LRTFP* est le règlement des plaintes et des griefs en milieu de travail. Dans le préambule de la *LRTFP*, on souligne : « la collaboration, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public » et « le gouvernement du Canada s'engage à résoudre de façon juste, crédible et efficace les problèmes liés aux conditions d'emploi ». La médiation, à l'aide des Services de règlement des conflits de la CRTFP, est un des moyens de régler les griefs, et il est manifeste que le règlement des conflits n'est pas seulement dans l'intérêt des employeurs et des employés individuels de la fonction publique fédérale, mais aussi dans l'intérêt du public.

[15] Pour que la médiation soit efficace, il est généralement entendu que les discussions et les résultats des discussions seront confidentiels. Autrement, les parties pourraient aborder le processus avec prudence et retenue, ce qui pourrait nuire au succès du processus et empêcher le règlement du différend. Le besoin de confidentialité est appuyé par la *LRTFP*. Selon l'article 243, les médiateurs de la CRTFP ne sont pas tenus de produire en preuve dans une action au civil ou toute autre procédure des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions. L'article 244 prévoit que les notes et les avant-projets de rapport des médiateurs ne peuvent pas être communiqués sans leur consentement. Voir aussi *Pepper c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2008 CRTFP 8, qui comprend une discussion exhaustive sur le besoin de confidentialité lors des séances de médiation et des discussions en vue d'un règlement.

[16] Il me semble évident que de rendre publics les documents en question porterait atteinte à un important intérêt public quant aux relations de travail efficaces dans la

fonction publique fédérale, car ces documents comprennent des détails sur le règlement conclu dans le cadre de discussions confidentielles entre l'employeur et la plaignante et son syndicat. Le besoin de confidentialité du processus de médiation l'emporte sur l'intérêt du public d'avoir accès aux documents. Comme aucune autre option que la mise sous scellés n'a été suggérée - ou ne semble apparente - il me semble que le fait d'ordonner la mise sous scellés des pièces qui renvoient au contenu des négociations est le moyen le plus efficace de protéger les intérêts visés. De plus, ces documents ne me sont pas utiles pour prendre ma décision, puisque la plainte porte sur le processus utilisé pour en arriver à un règlement et non sur le règlement en tant que tel.

[17] Cependant, je ne crois pas qu'il y a lieu de tirer la même conclusion au sujet de la demande de la plaignante de mettre sous scellés le rapport de son médecin (pièce Z). L'intérêt que la plaignante veut protéger est sa vie privée. La vie privée est certes un intérêt personnel important, mais je ne crois pas que cet intérêt soit plus important que l'intérêt public relatif à l'accessibilité et à la transparence des procédures judiciaires. C'est pourquoi je refuse de mettre sous scellés la pièce Z des arguments de la plaignante.

[18] Pour ces motifs, j'ordonne que les pièces suivantes soient mises sous scellés :

1. les onglets 1, 2, 3 et 4 des arguments de l'Association canadienne des employés professionnels;
2. les pièces J, L, M, R et Y des arguments de la plaignante.

III. Modifications des arguments et droit de répondre à la réplique

[19] Comme je l'ai déjà mentionné, les parties ont convenu que la plainte pouvait être résolue par la voie d'arguments écrits; un calendrier a été établi pour la soumission des arguments. La plaignante devait présenter ses arguments écrits le 23 avril 2012, le syndicat devait fournir une réponse écrite le 14 mai, et la plaignante devait soumettre sa réplique le 22 mai 2012. Ces délais ont été respectés. Cependant, le 1^{er} mai 2012, la plaignante a demandé la permission d'apporter une légère modification rédactionnelle à ses arguments écrits. Puis, le 22 mai 2012, elle a demandé que d'autres modifications soient apportées à ses arguments écrits. Le 23 mai 2012, le syndicat a demandé qu'on l'autorise à présenter une réponse à la

réplique, car la réplique de la plaignante soulevait de nouvelles questions et présentait de nouvelles preuves qu'il n'avait pas eu l'occasion de considérer.

[20] L'échéance pour la soumission des arguments a été fixée à la fin février 2012. La plaignante avait amplement le temps de préparer des arguments et de s'assurer qu'ils étaient complets et exacts. Pour que le processus soit efficace et efficient, il doit être définitif. C'est pourquoi je ne prendrai pas en considération les modifications demandées par la plaignante. Dans le même ordre d'idée, je ne prendrai pas en considération les nouvelles questions soulevées ou les nouveaux éléments de preuve présentés par la plaignante dans sa réplique.

[21] La réplique de la plaignante constituait l'occasion de répondre aux arguments du syndicat, non une occasion de soumettre de nouveaux arguments. Dans sa réplique, il était question, entre autres, des promesses que le syndicat lui aurait faites relativement à une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Cette question n'était pas mentionnée dans les arguments du syndicat et n'était pas appropriée en ce qui concerne la réplique. Par conséquent, je ne résumerai pas les arguments de la plaignante et je ne les examinerai pas dans ma décision. De même, les arguments et les éléments de preuve que la plaignante a fournis dans sa réplique concernant ses tentatives d'obtenir ses dossiers auprès du syndicat ne font pas partie des sujets de la réplique, car ils sont nouveaux.

[22] Comme je limiterai mon examen de la réplique de la plaignante aux questions qui, selon moi, respectent les limites de la réplique, il n'y a plus de raison d'accepter la demande de réponse à la réplique de l'employeur, laquelle ne ferait que prolonger le processus et entraîner davantage de démêlés procéduraux.

IV. Résumé de la preuve

[23] La plaignante a déposé deux argumentations exhaustives et 29 pièces, dont plusieurs contenaient de multiples documents, à l'appui de sa plainte. De son côté, le syndicat a déposé une argumentation exhaustive et quatre pièces à l'appui de sa position. J'ai tenté de résumer les faits pertinents en ordre chronologique. Il convient de noter que les deux argumentations de la plaignante traitent de questions liées à son licenciement, à une plainte sur les droits de la personne devant la CCDP, à un processus interne de règlement des plaintes du syndicat et à d'autres affaires. Je ne résumerai pas ces arguments, car ils ne sont pas pertinents dans le cadre de la seule

allégation contenue dans la plainte dont je suis saisie, soit celle voulant que le syndicat ait agi de mauvaise foi pendant la négociation du règlement, entre août et décembre 2010. De plus, une bonne partie de la réplique de la plaignante répétait des arguments qui avaient déjà été présentés. Je n'ai résumé que les parties de la réplique de la plaignante qui portent sur des faits ou des arguments nouveaux qui ont été soulevés par l'employeur et qui n'étaient pas traités dans son argumentation initiale.

[24] Le 12 juin 2009 ou autour de cette date, la plaignante a été renvoyée en cours de stage. Le syndicat a aidé la plaignante à déposer un grief afin de contester son renvoi en cours de stage. Dans ce grief, la plaignante semblait alléguer que son licenciement était à la fois disciplinaire et une violation de la convention collective. La plaignante a été représentée par le syndicat pendant toute la procédure de règlement du grief. Le grief a été rejeté à tous les paliers de la procédure de règlement de griefs et a été renvoyé à l'arbitrage le 28 janvier 2010.

[25] Les 19 et 20 mai 2010, la plaignante et sa représentante syndicale, Isabelle Petrin, ont participé avec l'employeur à une tentative de médiation dirigée par les Services de règlement des conflits de la CRTFP. Pendant ce processus, l'employeur a présenté une offre de règlement définitive. Le syndicat a soutenu que Mme Petrin avait confié à la plaignante qu'elle trouvait le règlement proposé raisonnable puisque, selon elle, les chances de succès de la plaignante en arbitrage relativement à son grief de renvoi en cours de stage étaient faibles. Mme Petrin a aussi informé la plaignante qu'elle ne savait pas si le syndicat la représenterait en arbitrage si elle refusait l'offre de règlement. La plaignante a rejeté l'offre de règlement en dépit des conseils de Mme Petrin.

[26] Le 25 mai 2010, Mme Petrin a écrit à la plaignante pour confirmer l'opinion qu'elle avait exprimée lors de la médiation (arguments du syndicat, onglet 1). Plus précisément, elle a rappelé à la plaignante que le renvoi de son grief à l'arbitrage comportait des conditions et que ce renvoi [traduction] « ne signifiait pas que l'ACEP s'engageait à procéder à une audience ». On a rappelé à la plaignante que le syndicat jugeait que le règlement proposé était sa meilleure option, car il ne croyait pas qu'on lui [traduction] « accorderait des réparations similaires en arbitrage ou dans le cadre de tout autre processus ».

[27] Selon la plaignante, elle aurait demandé à Mme Petrin, lors d'une conversation téléphonique qui a eu lieu le jour suivant, de lui dire immédiatement si le syndicat

comptait refuser de la représenter pour son grief. La plaignante a déclaré que Mme Petrin ne lui avait pas signifié que le syndicat lui refuserait ses services, et qu'en fait, elles avaient discuté d'une plainte potentielle concernant les droits de la personne. Le syndicat a nié avoir porté la plaignante à croire qu'il avait décidé de la représenter en arbitrage.

[28] Les deux parties se sont entendues sur le fait que le 4 août 2010, lors d'une conversation téléphonique, Mme Petrin a informé la plaignante que le syndicat ne la représenterait pas en arbitrage. Cependant, Mme Petrin a dit à la plaignante que si l'employeur acceptait de soumettre de nouveau à la discussion l'offre de règlement qu'il avait présentée lors de la médiation qui s'est déroulée en mai, le syndicat était disposé à continuer de la représenter pendant les négociations relatives à ce règlement.

[29] Dans un courriel qu'elle a envoyé à Mme Petrin le 4 août 2010, la plaignante a confirmé qu'elle comprenait pourquoi le syndicat avait décidé de retirer son appui en ce qui concerne le grief, mais qu'elle n'approuvait pas son analyse. Elle a aussi déclaré que, selon elle, Mme Petrin devait communiquer avec l'employeur pour déterminer si l'offre de règlement était toujours valide, et qu'elle avait demandé à Mme Petrin [traduction] « de déployer tous les efforts possibles pour recevoir une réponse de l'employeur le plus rapidement possible pour [qu'elle] puisse prendre une décision éclairée [...] » (pièces de la plaignante, onglet E).

[30] Le 16 août 2010, la plaignante a envoyé à Mme Petrin, par courriel, des instructions détaillées sur les aspects financiers du règlement qu'elle voulait présenter à l'employeur, si ce dernier était prêt à relancer les discussions. Même si elle avait remarqué que les instructions ne concernaient que les aspects financiers du règlement, elle n'a donné aucune autre instruction. La plaignante a déclaré que Mme Petrin n'avait pas répondu à ce courriel et ne lui avait pas [traduction] « confirmé qu'elle avait intégré l'information contenue dans le courriel aux modalités du règlement qu'elle allait présenter à l'ASPC le 26 août 2010 sans le lui dire et sans lui donner la chance de voir les modalités écrites au préalable » (arguments de la plaignante, le 23 avril 2012, paragraphe 31).

[31] Dans un autre courriel qu'elle a envoyé le 20 août 2010, la plaignante a notamment demandé à Mme Petrin si l'employeur avait répondu qu'il était prêt à relancer les discussions au sujet du règlement qu'il avait présenté dans le cadre de la

médiation qui a échoué en mai. La plaignante voulait aussi savoir plus précisément si elle pouvait poursuivre les démarches relatives aux aspects disciplinaires de son grief sans le soutien du syndicat. La plaignante a déclaré dans ses arguments que Mme Petrin n'a répondu à ses questions que lorsqu'elle les lui a posées le 31 août 2010. Elle a soulevé que Mme Petrin n'a répondu à ses questions qu'après avoir envoyé, sans l'avertir, une ébauche de règlement à l'employeur.

[32] La plaignante et Mme Petrin se sont parlé le 23 août 2010. La plaignante a alors redemandé à Mme Petrin si elle avait reçu une réponse de l'employeur au sujet des discussions relatives au règlement. Mme Petrin a répondu que l'employeur ne pouvait pas répondre à la question tant que le membre de la haute direction responsable d'approuver les discussions relatives au règlement ne serait pas revenu de ses vacances. En réponse aux questions de la plaignante concernant le [traduction] « modèle » de règlement à utiliser, Mme Petrin a informé la plaignante qu'il fallait attendre de voir ce que l'employeur était prêt à proposer. La plaignante a déclaré dans ses arguments qu'on ne lui avait pas dit que le syndicat était peut-être [traduction] « en position de présenter une première offre, donc de choisir le libellé et de présenter un premier ensemble de modalités de règlement » (arguments de la plaignante, le 23 avril 2010, paragraphe 36). La plaignante a aussi noté dans ses arguments que cette discussion était la dernière conversation téléphonique qu'elle avait eue avec Mme Petrin lors de la négociation du règlement.

[33] Le 25 août 2010, dans un échange de courriels avec le syndicat concernant une autre question, la plaignante a indiqué qu'elle craignait que le syndicat cesse de l'aider dans la négociation du règlement et qu'il lui retire son appui relativement au grief. La plaignante a déclaré que si l'employeur présentait de nouveau son offre de règlement avec la ventilation financière qu'elle avait décrite dans le courriel du 16 août 2010 à Mme Petrin, elle l'accepterait.

[34] Le 25 août 2010, Mme Petrin a discuté avec le représentant de l'employeur responsable de ce dossier. Le représentant a confirmé que l'employeur était prêt à soumettre de nouveau à la discussion l'offre financière qu'il avait présentée à la séance de médiation de mai 2010, tout en précisant qu'il ne négocierait pas les modalités du règlement. Le même jour, Mme Petrin a envoyé à l'employeur une ébauche de règlement qui contenait la ventilation financière demandée par la plaignante le 16 août 2010.

[35] Dans une lettre envoyée le 26 août 2010, Mme Petrin a expliqué à la plaignante les raisons pour lesquelles le syndicat avait décidé de ne pas la représenter en arbitrage. Dans cette lettre, Mme Petrin a aussi mentionné avoir reçu de l'employeur le jour même la confirmation que l'offre de règlement qu'il avait présentée dans le cadre de la médiation était toujours valide. Mme Petrin a noté que la plaignante avait avisé le syndicat qu'elle était prête à accepter - avec réticence - la dernière offre de règlement de l'employeur, et elle a confirmé qu'elle avait proposé la ventilation financière demandée par la plaignante le 16 août 2010. Mme Petrin a également demandé à la plaignante de lui donner certains renseignements dont elle avait besoin pour finaliser l'ébauche de l'entente.

[36] Selon la plaignante, la lettre du 26 août de Mme Petrin constitue [traduction] « la première fois que l'ACEP informait la plaignante que l'ASPC avait accepté de relancer les négociations relatives au règlement, c'est-à-dire que Mme Petrin n'a pas téléphoné à la plaignante et ne lui a pas envoyé de courriel distinct pour l'informer que l'ASPC était prête à conclure un règlement » (arguments de la plaignante, le 23 avril 2012, paragraphe 44). La plaignante a également déclaré que Mme Petrin lui avait laissé croire que l'employeur soumettrait une ébauche de règlement pour examen et non le syndicat.

[37] La plaignante a indiqué qu'elle avait répondu immédiatement à Mme Petrin le 26 août 2010 pour lui dire qu'elle lui reviendrait avec des commentaires. Dans ses arguments, la plaignante a déclaré qu'elle [traduction] « n'a pas exprimé son intention concernant l'offre de l'employeur ou confirmé qu'elle était prête à l'accepter ». En fait, la plaignante a indiqué que maintenant qu'on lui avait enfin donné les raisons pour lesquelles le syndicat avait décidé de lui refuser ses services de représentation pour son grief en arbitrage, [traduction] « soit une circonstance atténuante pour toute décision que la plaignante allait prendre concernant le règlement » (arguments de la plaignante, le 23 avril 2012, paragraphe 48), elle en était à reconsidérer ses options.

[38] La plaignante a soutenu qu'on ne lui avait dit que le 3 septembre 2010 que, le 26 août 2010, Mme Petrin avait remis à l'employeur une ébauche révisée du règlement qui contenait les renseignements financiers qu'elle avait fournis à Mme Petrin.

[39] Dans un courriel envoyé à Mme Petrin le 31 août 2010, la plaignante a posé plusieurs questions concernant ses griefs. Elle a aussi demandé à Mme Petrin quand elle pourrait voir un exemplaire du document de règlement. Le 3 septembre 2010,

Mme Petrin lui a répondu par courriel. Elle a confirmé qu'elle avait envoyé une première ébauche de l'entente de règlement à l'employeur et que cette ébauche était fondée sur les modalités financières demandées par la plaignante; elle était en attente d'une réponse. Elle a mentionné que l'employeur lui avait dit que toute entente de règlement devrait être approuvée par la direction à Ottawa. Mme Petrin a aussi confirmé que la plaignante pouvait présenter sans le soutien du syndicat le grief dans alléguant que son renvoi en cours de stage était une mesure disciplinaire. Elle a également expliqué que tout règlement conclu avec l'employeur réglerait les deux griefs sur le licenciement. Elle a rassuré la plaignante en lui disant que le fait qu'elle ait déposé une plainte interne au syndicat pour contester la décision de ne pas la représenter en arbitrage n'aurait aucune incidence sur sa participation aux discussions relatives au règlement.

[40] La plaignante a déclaré qu'avant que Mme Petrin ne réponde à son courriel du 31 août, elle ne savait pas que le règlement proposé réglerait ses deux griefs.

[41] Le 9 août 2010, la plaignante avait communiqué avec le bureau de Winnipeg du ministre de la Sécurité publique pour faire part au ministre de certains événements qui avaient eu lieu pendant son emploi. La plaignante a déclaré qu'elle croyait que ces renseignements étaient d'intérêt public et qu'elle rendait ainsi un important service au public. Le bureau du ministre lui a répondu le 20 août 2010. On lui a simplement dit de communiquer avec la police, car le bureau du ministre ne menait pas d'enquêtes. La plaignante a indiqué qu'elle ne savait pas comment réagir à ce conseil. Le 8 septembre 2010, elle a envoyé un courriel à Mme Petrin lui mentionnant sa correspondance avec le bureau du ministre. Elle a par la même occasion demandé à Mme Petrin des conseils concernant les répercussions que cette correspondance pourrait avoir sur les discussions relatives au règlement.

[42] Le 8 septembre, Mme Petrin a reçu de l'employeur une copie du protocole d'entente. Elle a examiné le document et a envoyé un courriel à l'employeur pour lui demander de changer la date de licenciement de la plaignante. Dans ce courriel, Mme Petrin a demandé à l'employeur s'il était maintenant prêt à signer l'entente avec la nouvelle date de licenciement. Le représentant de l'employeur a répondu en envoyant une nouvelle ébauche de l'entente contenant quelques modifications. Il a également indiqué que l'employeur n'avait pas pu changer la date de licenciement, car cette modification aurait une incidence sur d'autres dispositions de l'entente. Le

syndicat a déclaré que Mme Petrin croyait que le document envoyé par le représentant de l'employeur avait été approuvé, car il était identifié comme étant une version définitive.

[43] Mme Petrin a envoyé une copie du document à la plaignante le 9 septembre 2010 en avant-midi. Elle a noté les changements apportés par l'employeur aux modalités financières demandées par la plaignante et a expliqué les raisons données par l'employeur pour ces changements. Dans ce courriel, Mme Petrin a aussi répondu à la question de la plaignante concernant sa correspondance avec le bureau du ministre de la Sécurité publique et son intention de communiquer avec la police. Elle a mentionné que ces actions pourraient nuire aux discussions relatives au règlement et a avisé la plaignante que si l'employeur se retirait des discussions relatives au règlement à cause de ses actions, le syndicat ne continuerait pas de la représenter.

[44] La plaignante a demandé à Mme Petrin de lui donner 10 jours, à partir du moment où elle a reçu les copies des documents par la poste, pour examiner le règlement proposé. La plaignante a déclaré qu'elle était préoccupée par le fait que l'employeur n'avait toujours pas signé le règlement proposé, même si Mme Petrin l'avait déjà fait. Dans un courriel envoyé à Mme Petrin, elle a indiqué qu'elle avait le sentiment qu'on lui demandait de simplement signer un règlement négocié entre le syndicat et l'employeur, sans avoir l'occasion d'y apporter des modifications. Elle était aussi préoccupée par le fait qu'on lui demandait de signer le règlement dans les plus brefs délais, alors qu'il n'y avait aucune garantie que l'employeur se dépêcherait à faire de même.

[45] Mme Petrin a répondu à ce courriel le 9 septembre 2010. Elle a expliqué que le libellé du protocole d'entente proposé respectait la terminologie exigée par la plaignante et qu'il était clair et sans ambiguïté. Elle a fait remarquer que, d'après son expérience, l'employeur était habituellement le dernier à signer l'entente et qu'il renvoyait alors les copies originales au syndicat qui, à son tour, en garderait une copie pour son dossier et en enverrait une au membre du syndicat. Elle a également affirmé que, dans le cas de la plaignante, la signature du protocole d'entente par l'employeur ne devrait pas tarder, puisque toutes les approbations nécessaires avaient déjà été obtenues, tant auprès des responsables de Winnipeg que ceux d'Ottawa.

[46] En fait, l'employeur n'avait pas obtenu toutes les approbations requises pour signer le protocole d'entente. Selon le syndicat, quelque temps après le départ du bureau de Mme Petrin le 9 septembre, le représentant de l'employeur a laissé un message vocal indiquant que la direction de l'employeur, à l'administration centrale à Ottawa, n'avait pas encore approuvé le protocole d'entente qu'il avait envoyé le 8 septembre. Mme Petrin a parlé au représentant de l'employeur après avoir reçu ce message vocal et a accusé réception du message. Elle a également confirmé au représentant de l'employeur qu'elle avait envoyé l'ébauche du protocole d'entente à la plaignante.

[47] D'après les arguments du syndicat, Mme Petrin a décidé qu'il ne servirait à rien de mentionner à la plaignante que l'entente qui lui avait été envoyée n'avait toujours pas été approuvée définitivement par l'employeur. Le syndicat a affirmé que Mme Petrin jugeait que cette approbation n'était qu'une formalité. De plus, Mme Petrin craignait que la plaignante souhaite rouvrir les négociations si elle apprenait que l'employeur n'avait pas encore approuvé définitivement le règlement. Le syndicat a expliqué que Mme Petrin avait appris lors de discussions avec le représentant de l'employeur que ce dernier ne voulait pas se lancer dans de nouvelles négociations. Le syndicat a également déclaré que Mme Petrin croyait que ce règlement était le meilleur qu'elle pouvait espérer obtenir.

[48] La plaignante a répondu au courriel de Mme Petrin du 9 septembre le lendemain. La plaignante a expliqué clairement qu'elle voulait examiner attentivement l'entente proposée et qu'elle ne la signerait que si elle n'avait aucun changement à y proposer. Elle avait souligné que des changements avaient été apportés aux dispositions financières qu'elle avait demandées, et elle jugeait que cela justifiait un examen attentif du document. Elle a également réitéré sa préoccupation concernant le fait qu'on lui demandait de simplement signer le règlement proposé sans lui donner l'occasion d'effectuer des recommandations; elle a demandé qu'on lui confirme le plus rapidement possible si c'était bien le cas. Dans ses arguments, la plaignante a allégué qu'elle se sentait [traduction] « forcée par l'ACEP de signer une entente avec laquelle elle devrait vivre le reste de sa vie » (arguments de la plaignante, le 23 avril 2012, paragraphe 66).

[49] Le 13 septembre 2010, la plaignante a envoyé un courriel à Mme Petrin dans lequel elle mentionne que bien qu'elle n'ait pas terminé d'examiner les documents du

règlement proposé, elle voulait que le règlement contienne une disposition qui remplacerait, dans ses dossiers d'emploi, la mention de « renvoi en cours de stage » par celle de « démission », et qui prévoirait également que ses dossiers d'emploi soient éliminés. Dans un courriel envoyé à la plaignante le lendemain, Mme Petrin a confirmé avoir demandé qu'on apporte les changements souhaités par la plaignante. Mme Petrin a également fait remarquer que la demande de la plaignante de modifier le règlement pourrait inciter l'employeur à rouvrir les négociations et à demander lui aussi que des changements soient apportés. La plaignante a allégué que, même si Mme Petrin savait que l'employeur n'avait pas reçu toutes les approbations nécessaires pour signer une entente de règlement définitive, elle avait amené la plaignante à croire que c'était parce que celle-ci demandait des changements à l'entente que l'employeur avait également tenté d'y apporter des modifications.

[50] Le jour suivant, la plaignante a envoyé à Mme Petrin un courriel dans lequel elle soulevait un certain nombre de questions et de préoccupations. La question la plus urgente portait sur les [traduction] « affaires » qui seraient réglées par le règlement. La plaignante voulait l'assurance que le terme [traduction] « affaires » n'englobait pas toutes ses plaintes et questions non réglées. La plaignante voulait notamment être en mesure de continuer de présenter des demandes d'AIPRP, de poursuivre sa plainte envoyée au Commissaire à la protection de la vie privée et de poursuivre les questions soulevées auprès du ministre de la Sécurité publique.

[51] Mme Petrin a répondu rapidement au courriel de plaignante. Elle a déclaré que, selon elle, le règlement limiterait certainement la capacité de la plaignante à poursuivre d'autres questions découlant de son emploi. Elle a également entrepris de soulever des préoccupations concernant la plainte sur la protection de la vie privée et les demandes d'AIPRP auprès de l'employeur, ce qu'elle a fait plus tard le même jour dans un courriel envoyé au représentant de l'employeur.

[52] Le représentant de l'employeur a répondu au courriel de Mme Petrin le même jour. Il a transféré une copie d'un courriel de son superviseur, dans lequel celui-ci se disait préoccupé par le fait que la plaignante avait demandé des changements à l'entente alors qu'il avait dit qu'il n'y aurait pas d'autres négociations. Le représentant de l'employeur a fait remarquer qu'il y avait une certaine frustration découlant du désir de la plaignante de pouvoir faire de nouvelles demandes d'AIPRP. Il a dit à

Mme Petrin qu'ils devraient travailler soigneusement s'ils voulaient conclure une entente.

[53] Mme Petrin a répondu au courriel du représentant de l'employeur le 14 septembre 2010. Elle a déclaré qu'elle croyait que, tant que les dispositions financières et la substitution de la mention de « renvoi en cours de stage » par celle de « démission » apparaissaient dans l'entente, il ne devrait pas y avoir de problème à accompagner celle-ci de certaines restrictions, comme le libellé sur le droit de la plaignante de présenter d'autres demandes d'AIPRP et de poursuivre ses plaintes concernant la protection de la vie privée.

[54] La plaignante a affirmé qu'elle n'a pas été mise au courant de cet échange entre Mme Petrin et le représentant de l'employeur. Elle a précisé que, puisqu'elle avait fait connaître à Mme Petrin ses intentions au sujet des demandes d'AIPRP et de ses plaintes concernant la protection de la vie privée, elle n'aurait pas approuvé la position de Mme Petrin.

[55] Le syndicat a reconnu que Mme Petrin n'avait pas discuté avec la plaignante de son courriel envoyé au représentant de l'employeur. Il a affirmé que Mme Petrin était motivée par son désir de poursuivre les négociations et qu'elle croyait qu'il serait possible de conclure une entente si les dispositions financières demandées par la plaignante et le remplacement de la mention « renvoi en cours de stage » par celle de « démission » faisaient partie de l'entente.

[56] Le 21 septembre 2010, la plaignante a envoyé un courriel à Mme Petrin dans lequel elle donnait un aperçu relativement détaillé de ses préoccupations au sujet des négociations relatives au règlement. La plaignante se disait notamment inquiète du risque que l'employeur ou le syndicat se retire des négociations et fasse une croix sur le règlement. D'un autre côté, elle se disait aussi préoccupée du fait que le règlement à l'étude n'était pas le même que celui qui avait été présenté alors que les parties étaient en médiation alors qu'elles bénéficiaient des services de médiation de la CRTFP. Elle a souligné qu'elle croyait que le syndicat et l'employeur s'étaient déjà entendus sur les termes du règlement sans la consulter. Elle a également signalé qu'elle n'approuvait pas la portée du règlement ni, en particulier, l'interprétation de Mme Petrin de l'expression [traduction] « toutes les affaires » utilisée pour décrire la portée des questions devant être réglées par l'entente de règlement. Elle a de nouveau demandé comment Mme Petrin avait déterminé ce qui était inclus dans la portée du règlement.

Elle a aussi demandé s'il était possible de demander au médiateur de la CRTFP de revenir pour apporter son aide dans les négociations.

[57] Jean Ouellette, qui était alors directeur des relations de travail à l'ACEP, a répondu à ce courriel, car Mme Petrin était en vacances. Il a dit à la plaignante que l'employeur lui avait dit qu'une version définitive du règlement ne serait pas prête avant trois semaines. M. Ouellette a donc dit à la plaignante qu'il ne servait à rien de spéculer sur le contenu de l'offre de règlement définitive, mais que peu importe ce qui y apparaîtrait, l'employeur voulait que ce soit une offre définitive. Il a dit à la plaignante que, dans ces circonstances, le syndicat ne ferait rien de plus dans ce dossier tant que l'offre de règlement définitive ne serait pas présentée. Il a aussi indiqué à la plaignante que, selon lui, la portée de l'entente était claire.

[58] La plaignante a répondu au courriel de M. Ouellette le 22 septembre 2010. Le syndicat a affirmé que soit M. Ouellette n'a pas reçu ce courriel soit il l'a supprimé accidentellement, car il n'y en a aucune trace dans ses dossiers. Le syndicat a cependant reconnu que la plaignante avait bel et bien envoyé le courriel à M. Ouellette et que celui-ci n'y a pas répondu.

[59] La lettre de la plaignante envoyée à M. Ouellette le 22 septembre exprime de façon plus ou moins détaillée son insatisfaction à l'endroit du processus de négociation. En somme, elle se plaignait d'avoir été exclue du processus et que le règlement qui lui a été transmis le 10 septembre 2010 était le produit d'une entente entre Mme Petrin et l'employeur, sans qu'on l'ait consultée. Elle était particulièrement préoccupée par le fait que l'entente qui lui a été envoyée en vue de sa signature ne faisait aucunement mention de l'idée de remplacer « renvoi en cours de stage » par « démission » ou de la suppression de ses dossiers d'emploi. Elle a de nouveau soulevé la question de la portée du règlement ainsi que ses préoccupations concernant la signification de l'expression [traduction] « cette affaire », car elle ne voulait pas renoncer à son droit de poursuivre des démarches relatives à d'autres questions.

[60] Le 6 octobre 2010, la plaignante a envoyé un autre courriel à M. Ouellette, dans lequel elle affirme : [traduction] « En me forçant à accepter un règlement, l'ACEP n'est pas parvenue à faire toute la lumière sur les pratiques de gestion discriminatoires de l'ASPC » (pièces de la plaignante, onglet Q). M. Ouellette a répondu le jour même. Il a fait remarquer que, bien qu'il comprenne qu'elle soit contrariée, ses commentaires n'étaient pas justifiés ni appropriés. Il lui a également rappelé que si elle n'était pas

satisfaite du règlement que le syndicat tentait de négocier en son nom, elle pouvait le rejeter. Si le syndicat considérait que le règlement était en tout point raisonnable, il retirerait son appui. Elle serait alors en mesure de poursuivre elle-même et à ses propres frais l'aspect disciplinaire de son grief.

[61] Le 8 octobre 2010, la plaignante a répondu au courriel de M. Ouellette du 6 octobre. Elle a, entre autres, réitéré sa conviction que le syndicat la forçait à accepter un règlement. Elle a également déclaré qu'elle croyait qu'en retirant son appui à l'égard de ses griefs, le syndicat lui enlevait tout espoir de pouvoir faire appel à d'autres recours par l'entremise de la CCDP ou d'autres organismes. Elle a continué de demander pourquoi le syndicat croyait que l'utilisation de l'expression [traduction] « cette affaire », utilisée dans la clause sur la portée du protocole d'entente, signifiait tout problème découlant de son emploi. Elle a également exprimé assez clairement son insatisfaction à l'endroit du service qu'elle avait reçu du syndicat.

[62] M. Ouellette a répondu à la plaignante le 14 octobre 2010. Il a simplement dit que puisque l'employeur n'avait toujours pas envoyé l'offre de règlement définitive et que Mme Petrin revenait de vacances la semaine suivante, Mme Petrin reprendrait en main le dossier de la plaignante et lui répondrait.

[63] Le 19 octobre 2010, Mme Petrin a transmis à l'employeur une copie de la lettre envoyée par la CCDP à la plaignante en date du 18 juin 2010. Bien que cette lettre soit adressée à la plaignante, à l'origine, une copie de cette lettre avait été envoyée à l'employeur par la CCDP.

[64] Le 8 novembre 2010, la plaignante a envoyé un long courriel à Mme Petrin, dans lequel elle a exprimé ses préoccupations concernant le temps qu'il fallait pour mettre un terme au règlement. Elle a déclaré qu'elle considérait n'avoir personne pour prendre sa défense dans le processus de règlement et que l'employeur avait les pleins pouvoirs. Elle a décrit le processus comme étant du [traduction] « harcèlement psychologique » (pièces de la plaignante, onglet U). Elle s'est plainte à Mme Petrin du fait qu'elle avait l'impression que M. Ouellette ne lui avait pas donné son appui et qu'il n'avait pas agi en son nom. Enfin, elle a dit à Mme Petrin qu'elle était maintenant prête à accepter l'offre de règlement qu'on lui avait envoyée le 9 septembre 2010. Elle a précisé que, puisqu'elle n'avait reçu aucune autre offre de règlement, elle supposait que cette offre devait toujours être valide.

[65] La plaignante a envoyé un autre long courriel à Mme Petrin le 8 novembre, dans lequel elle a résumé une partie de l'information qu'elle avait reçue à la suite de sa demande d'AIPRP. Le 9 novembre 2010, elle a envoyé un autre courriel à Mme Petrin dans lequel elle réitérait son désir d'accepter le règlement offert le 9 septembre 2010, et elle a affirmé qu'elle espérait que cette décision n'inciterait pas le syndicat à cesser immédiatement de la représenter.

[66] Mme Petrin a répondu le 10 novembre 2010 au souhait de la plaignante d'accepter le règlement du 9 septembre. Elle a affirmé que l'offre du 9 septembre n'était plus disponible étant donné que la plaignante avait demandé d'y apporter des changements; l'employeur, en relançant les négociations, avait lui aussi décidé d'y apporter des changements. Elle a dit à la plaignante que l'employeur l'avait avertie qu'il serait en mesure d'envoyer bientôt la version révisée du règlement. Elle a expliqué que, puisque le processus de négociation ne se faisait pas dans le cadre d'un processus officiel, elle n'avait aucun moyen de forcer l'employeur à agir rapidement. Elle a aussi expliqué que le fait de tenter d'imposer des délais à l'employeur risquait de compromettre le processus. Elle a assuré la plaignante qu'elle faisait régulièrement un suivi du dossier et qu'elle communiquerait avec elle dès qu'elle aurait des nouvelles de l'employeur. Elle a de plus assuré la plaignante que le syndicat n'avait pas dit à l'employeur qu'il ne la représenterait pas en arbitrage. Enfin, elle a demandé à la plaignante de cesser de lui envoyer des critiques visant le syndicat ou d'autres employés de l'ACEP.

[67] Le 10 décembre 2010, Mme Petrin a transmis une copie des termes du règlement envoyés par l'employeur. Le 17 décembre 2010, la plaignante a avisé le syndicat qu'elle rejetait le règlement tel qu'il était offert. Le 21 décembre 2010, Mme Petrin a envoyé une lettre confirmant que la plaignante avait rejeté le règlement et que, par conséquent, le syndicat ne la représenterait plus dans le cadre de ses griefs. Elle a également transmis à la plaignante une copie d'une lettre envoyée à la CRTFP indiquant que le syndicat ne représenterait plus la plaignante et n'appuyait plus le grief de la plaignante déposé aux termes de la convention collective.

V. Résumé de l'argumentation

A. Pour la plaignante

[68] Citant *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon* [1984] 1 R.C.S. 509, la plaignante a déclaré que même si le syndicat a un pouvoir discrétionnaire considérable en ce qui concerne les décisions qui peuvent être prises au nom de ses membres, il doit exercer ce pouvoir discrétionnaire de bonne foi, de façon objective et honnête, avec compétence et intégrité, et en évaluant l'importance du grief et des intérêts du syndicat. Le syndicat ne doit faire preuve d'aucune négligence majeure ou d'hostilité à l'égard d'un membre.

[69] La plaignante a affirmé que sa représentante syndicale était malhonnête et négligente, qu'elle manquait de sincérité et qu'elle n'avait pas agi avec intégrité. À l'appui de son allégation, elle a affirmé que le 14 septembre 2010, Mme Petrin savait que les négociations relatives au règlement n'avaient pas été approuvées par la haute direction de l'employeur et qu'elle ne l'avait pas avisé de ce fait.

[70] La plaignante a aussi maintenu que Mme Petrin ne l'avait pas avisée du fait que le syndicat n'avait imposé aucune restriction sur ce que l'employeur pouvait intégrer dans l'offre de règlement, pas plus qu'elle ne l'a avisée du fait que le syndicat considérerait n'importe quelle offre de règlement présentée par l'employeur comme étant acceptable.

[71] La plaignante a avancé que Mme Petrin n'était pas sincère, qu'elle était malhonnête et qu'elle n'avait pas agi de façon intègre. De plus, elle aurait commis une inconduite en fournissant à l'employeur une copie d'une lettre reçue de la CCDP sans en aviser la plaignante.

[72] La plaignante a aussi affirmé que le syndicat ne lui avait pas bien expliqué le sens d'une clause du règlement proposé par l'employeur concernant la portée des questions qui seraient réglées au moyen du règlement. Elle a soutenu que ce manquement démontrait que le syndicat avait fait preuve d'un manque d'intégrité.

[73] La plaignante a avancé qu'en acceptant que l'offre de règlement de l'employeur soit définitive, Mme Petrin n'avait pas tenté de négocier ou de modifier le libellé du règlement proposé par l'employeur. Elle a soutenu que ce fait trahit le manque de flexibilité du syndicat.

[74] La plaignante a suggéré que Mme Petrin n'avait pas cherché à enquêter ou à en savoir plus sur ce que la plaignante savait à propos de problèmes propres au milieu de travail, problèmes que la plaignante jugeait pertinents pour les négociations.

[75] La plaignante a affirmé que tout au long des négociations, le syndicat l'avait représentée de façon hostile. Selon elle, cette hostilité se manifestait de façon évidente par le fait que le syndicat avait omis de répondre à ses préoccupations concernant la portée de l'entente de règlement, qu'il avait qualifié les commentaires de la plaignante comme étant [traduction] « déplacés, malséants et injustifiés », par son refus de présenter les demandes de la plaignante à l'employeur et par le fait qu'il n'avait pas engagé de véritable dialogue avec elle.

[76] La plaignante a demandé que sa plainte soit accueillie. Elle a aussi demandé une réparation pour les frais juridiques engagés lorsqu'elle a retenu les services d'un avocat externe pour l'appuyer dans les discussions relatives au règlement avec l'employeur ainsi que le remboursement des frais qu'elle a engagés en raison des troubles émotionnels et psychologiques résultant de la représentation du syndicat, lesquels l'ont obligée à consulter un psychologue.

B. Pour le syndicat

[77] Le syndicat a affirmé qu'il incombait à la plaignante d'établir que le syndicat n'avait pas réussi à s'acquitter de son devoir de représentation équitable. Les syndicats jouissent d'un pouvoir discrétionnaire considérable dans le traitement des griefs, dans la mesure où ce pouvoir discrétionnaire est exercé de bonne foi et que la représentation n'est pas arbitraire ou discriminatoire. À l'appui de ce principe, le syndicat a cité *Ouellet c. Luce St-Georges et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 107, *Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, et *Manella c. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 128.

[78] Le syndicat a déclaré qu'une conduite de mauvaise foi est une conduite motivée par des fins répréhensibles ou trompeuses. Il a donné des exemples d'actes de mauvaise foi en matière de représentation, comme un refus de représenter en raison d'une hostilité personnelle ou de collusion avec l'employeur. Le syndicat a affirmé que, pour conclure à de la mauvaise foi, la conduite du syndicat devait avoir nui à la qualité de représentation des intérêts du membre. À l'appui de cette affirmation, il a cité les paragraphes 49 à 54 de *Judd v. Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 2000*, (2003), 91 CLRBR (2d) 33 (BCLRB).

[79] Selon le syndicat, il s'agit de déterminer s'il a agi de mauvaise foi durant les négociations relatives au règlement menées entre août et décembre 2010. Il a affirmé que la preuve démontrait clairement qu'il avait agi de façon professionnelle et diligente. Aucune preuve ne révèle un objectif répréhensible ou une intention de tromper la plaignante de façon à nuire à la qualité de la représentation. En fait, le syndicat a tenté d'agir en tout temps au mieux des intérêts de la plaignante.

[80] En ce qui concerne l'allégation selon laquelle Mme Petrin savait que le règlement n'était pas encore approuvé par la haute direction à Ottawa mais qu'elle n'en a pas avisé la plaignante, le syndicat a affirmé que Mme Petrin était motivée par ce qu'elle croyait être dans l'intérêt véritable de la plaignante. Elle pensait non seulement que l'approbation était une simple formalité, mais elle ne voyait également aucune utilité à aviser la plaignante que la direction n'avait toujours pas approuvé le règlement, en particulier parce que la plaignante voulait modifier cette version de l'entente. Le syndicat a affirmé que les actes de Mme Petrin n'étaient pas motivés par de la mauvaise foi ou par un objectif répréhensible.

[81] En ce qui concerne l'allégation selon laquelle Mme Petrin a mal représenté les intérêts de la plaignante en disant à l'employeur que les deux éléments principaux du règlement étaient la question financière et le remplacement de « renvoi en cours de stage » par « démission », alors que Mme Petrin savait que la plaignante était aussi préoccupée par la protection de son droit à continuer de soulever d'autres questions en matière d'AIPRP contre l'employeur, le syndicat a avancé que Mme Pétrin a simplement réagi à ce qu'elle pensait pouvait occasionner un bris possible des négociations. Elle croyait que des compromis seraient nécessaires et elle tentait simplement de protéger ce qu'elle considérait comme les éléments importants du règlement. Le syndicat a avancé qu'il s'agit simplement de l'évolution normale des négociations et qu'il ne s'agit pas d'une conduite de mauvaise foi.

[82] Le syndicat a affirmé qu'il n'y avait rien de répréhensible dans le fait de fournir à l'employeur une copie d'une lettre envoyée à la plaignante par la CCDP, car l'employeur avait déjà reçu une copie de la lettre originale. Le syndicat a déclaré qu'il n'était pas obligatoire d'obtenir le consentement de la plaignante pour envoyer une copie de la lettre à l'employeur, car il ne s'agissait pas d'un document confidentiel.

[83] Le syndicat a affirmé qu'à l'exception du courriel de la plaignante envoyé à M. Ouellette le 22 septembre 2010, il avait répondu à tous les courriels de la plaignante concernant l'interprétation de la clause sur la portée du protocole d'entente proposé. Le courriel du 22 septembre 2010 peut avoir été mal classé ou supprimé accidentellement et par conséquent, le fait que M. Ouellette n'ait pas répondu à ce courriel ne peut être considéré comme un acte de mauvaise foi ou un manquement au devoir de représentation équitable du syndicat.

[84] Le syndicat a avancé que la plaignante n'avait fondamentalement pas compris la nature des négociations relatives au règlement. L'employeur, non le syndicat, a déterminé s'il était ouvert à négocier le règlement et s'il était prêt à poursuivre les discussions sur l'offre qu'il avait faite.

[85] Le syndicat a nié avoir fait preuve d'hostilité à l'égard de la plaignante. Le fait que M. Ouellette n'a pas répondu à l'un des courriels de la plaignante était involontaire. De plus, il avait le droit d'exprimer ses préoccupations au sujet du vocabulaire utilisé par la plaignante dans l'un de ses courriels.

[86] Le syndicat a souligné que dans le cas où la plainte était accueillie, il ne serait pas approprié pour la plaignante de recevoir les réparations demandées. Il a soutenu que la CRTFP n'avait pas compétence pour le remboursement des frais juridiques. En outre, ces frais ne sont pas liés de façon rationnelle à la plainte. Le syndicat a aussi affirmé que la demande de remboursement de la plaignante pour ses frais de psychologue n'avait pas de lien logique avec la plainte. Le syndicat a soutenu que la plaignante n'avait pas droit aux réparations qu'elle demandait et que la plainte devait être rejetée.

C. Réplique de la plaignante

[87] La plaignante a déclaré que le syndicat avait refusé de lui expliquer la façon dont le règlement pouvait couvrir tous les aspects de son emploi. Elle a maintenu que le syndicat l'avait représenté seulement en ce qui concerne l'aspect discriminatoire de ses griefs, mais a affirmé qu'il avait négocié un règlement qui englobait d'autres questions relatives à son emploi. Elle a avancé que le syndicat aurait dû discuter de cette question avec elle et lui donner des explications à ce sujet.

[88] La plaignante a avancé que le fait que le syndicat ne se renseigne pas sur tous les aspects de son cas, surtout en tenant compte du fait qu'elle pensait que son licenciement était une forme de représailles à la suite d'une dénonciation, a mené le syndicat à se concentrer sur les aspects financiers du règlement même si d'autres aspects du règlement étaient importants pour elle. De plus, elle a déclaré que le fait que le syndicat ne se renseigne pas l'avait désavantagée par rapport à l'employeur dans le cadre des négociations relatives au règlement.

[89] La plaignante a réitéré que même si Mme Petrin était apparemment au courant que l'employeur ne souhaitait pas négocier les conditions du règlement, elle ne lui en avait jamais parlé.

[90] La plaignante a soutenu que la copie de la lettre de la CCDP que Mme Petrin avait envoyée à l'employeur portait la désignation [traduction] « protégé » et qu'il s'agissait donc d'un document confidentiel. Elle a affirmé que même si une copie avait déjà été envoyée à l'employeur, Mme Petrin n'aurait pas dû envoyer une copie à l'employeur sans lui en parler.

[91] La plaignante a avancé qu'elle avait été traitée avec hostilité par le syndicat et que ce dernier l'avait représentée de façon passive-agressive. Elle a affirmé que la mauvaise foi de Mme Petrin avait brisé le lien de confiance.

[92] La plaignante a affirmé que la réparation demandée était directement liée au préjudice qu'elle avait subi. Elle a mentionné qu'elle avait engagé des frais juridiques pour régler son cas et qu'elle avait souffert de traumatismes psychologiques durant la période de négociations relatives au règlement. Elle a affirmé que la preuve qu'elle avait reçue au début de 2011 au moyen de ses demandes d'AIPRP, lesquelles dévoilaient les agissements du syndicat durant les négociations relatives au règlement, avait simplement permis de vérifier et de corroborer ce qu'elle savait au sujet de la représentation de mauvaise foi qu'elle avait reçue du syndicat.

VI. Motifs

[93] Cette plainte, déposée en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *LRTFP*, allègue que le syndicat a commis une pratique déloyale de travail, tel qu'il est défini à l'article 185, en violant le devoir de représentation équitable énoncé à l'article 187 qui est libellé comme 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.

[94] Pendant toute la période pertinente, la plaignante était une employée faisant partie de l'unité de négociation représentée par le syndicat. La plaignante a été licenciée par son employeur, et le syndicat l'a représentée durant la procédure de règlement des griefs liée à son licenciement ainsi que durant un processus de médiation dirigé par les Services de règlement des conflits de la CRTFP. À la suite de la médiation, le syndicat a déterminé qu'il n'appuierait pas le renvoi du grief de la plaignante en arbitrage, mais qu'il continuerait de la représenter lors des négociations relatives au règlement, si la plaignante souhaitait poursuivre ces discussions. Ce sont les discussions portant sur le règlement qui ont suivi qui font l'objet de cette plainte.

[95] Cette plainte n'est qu'une partie d'une plainte plus importante. À la suite d'une objection à la compétence fondée sur le respect des délais, j'ai tranché, dans une décision antérieure, que seule la partie de la plainte qui portait sur les discussions en

vue d'un règlement se trouvait à l'intérieur du délai prescrit. Par conséquent, la plainte qui fait l'objet de cette décision, déposée le 27 avril 2011, se lit comme suit :

[Traduction]

[Ils ont] *agi de mauvaise foi durant les négociations relatives au règlement qui se sont déroulées d'août à décembre 2010, après m'avoir annoncé le 7 août 2010 qu'ils avaient l'intention de retirer leur soutien. Je n'ai pas ratifié l'offre de règlement et l'ACEP s'est retirée le 21 décembre 2010.*

[96] Essentiellement, la plaignante a allégué que le syndicat avait agi de mauvaise foi durant les négociations relatives au règlement en question en lui dissimulant des informations importantes, en ne considérant pas et en n'utilisant pas les faits sous-jacents aux griefs qu'elle a fournis au syndicat durant les négociations relatives au règlement, en ne se renseignant pas sur les circonstances qui sous-tendaient ses griefs, en violant ses droits à la vie privée en envoyant à l'employeur une copie d'une lettre qui lui était adressée et en la traitant avec hostilité lors des discussions.

[97] Une partie de la plainte globale que j'ai considérée comme étant hors délai concernait la décision du syndicat de ne pas représenter la plaignante lors d'une audience d'arbitrage sur le grief contestant son renvoi en cours de stage. Même si j'ai décidé que cette partie de la plainte était hors délai, le mécontentement de la plaignante à l'égard de la décision du syndicat de ne pas la représenter en arbitrage était un thème sous-jacent de ses arguments.

[98] Le syndicat peut, bien sûr, prendre des décisions concernant les griefs qu'il choisit de poursuivre. Même si la décision du syndicat de ne pas représenter la plaignante en arbitrage était une question dont je devais tenir compte, je n'examinerai pas le bien-fondé de la décision du syndicat, mais plutôt le processus qu'il a suivi pour en venir à cette décision. La jurisprudence est très claire en ce qui concerne le pouvoir discrétionnaire exercé par les syndicats dans leurs décisions sur la représentation lors des griefs. Voir *Bahniuk c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 13, *Cox c. Vezina*, 2007 CRTFP 100, *Boshra c. Association canadienne des employés professionnels*, 2009 CRTFP 100 et *Martell c. Association des employés du Conseil de recherches et Van Den Bergh*, 2011 CRTFP 141.

[99] Le pouvoir discrétionnaire qu'un syndicat peut exercer en déterminant quels griefs méritent un appui s'étend aussi aux décisions qu'il prend pendant qu'il fournit

une représentation. Comme le remarquait le commissaire dans *Bahniuk*, au paragraphe 69 :

[...] le devoir de représentation équitable n'exige pas que l'agent négociateur agisse sous la direction de membres individuels quand il détermine quels griefs poursuivre, quand négocier des prolongations de délai et quels griefs régler. Enfin, un membre individuel d'un agent négociateur a le droit à une représentation, mais ce n'est pas un droit absolu ou illimité. Cela ne signifie pas, par exemple, que le membre peut insister que l'agent négociateur lui assure un représentant chaque fois qu'il le veut. Pourvu que l'agent négociateur n'agisse pas de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi quand il exerce son jugement à cet égard, il est en droit de distribuer les ressources limitées de l'organisation d'une manière raisonnée.

[100] De même qu'un syndicat a un pouvoir discrétionnaire considérable pour déterminer les griefs pour lesquels il fournira une représentation et ceux qu'il réglera, il a également un très grand pouvoir discrétionnaire pour déterminer la façon dont les cas qu'il appuie doivent être défendus. Le fait qu'un syndicat ne s'appuie pas sur les arguments ou la jurisprudence qu'un membre du syndicat veut présenter ne signifie pas nécessairement que le syndicat a violé son devoir de représentation équitable. Comme l'indique le passage suivant dans *Boshra*, au paragraphe 61 :

Beaucoup d'éléments dans les arguments du plaignant suggèrent fortement l'existence d'un différend important l'opposant à la défenderesse au sujet des motifs sur lesquels devait être fondé le grief, et peut-être aussi au sujet des représentations particulières qui auraient dû être faites à différentes étapes de la procédure de règlement du grief. Cependant, un désaccord ne peut constituer le fondement d'une plainte. Pour être tout à fait clair, il se peut que la défenderesse ait pris des décisions « non judicieuses » concernant le fond du grief du plaignant, et peut-être même qu'elle ait fait des choix stratégiques et tactiques discutables durant la procédure. Cependant, le fait de commettre des erreurs ou de prendre des décisions discutables relativement à ce qu'il convient de faire dans le cadre d'une procédure de règlement d'un grief ne constitue pas en soi une preuve de mauvaise foi ou de comportement arbitraire ou discriminatoire.

[101] La plaignante avait le fardeau de démontrer que sa représentation par le syndicat durant les discussions relatives au règlement était arbitraire ou discriminatoire ou que le syndicat agissait de mauvaise foi. Étant donné les principes

juridiques établis dans la jurisprudence, décrits dans les affaires mentionnées précédemment et dans d'autres qui s'appliquent à cette question, je ne crois pas que la plaignante se soit acquittée de son fardeau.

[102] Bien que j'expliquerai ma décision au regard de chacune des préoccupations soulevées par la plaignante, je pense qu'il est important de faire quelques commentaires d'ordre général. Les documents présentés en preuve démontrent clairement que le syndicat était motivé par le fait qu'il était convaincu que le règlement représentait la meilleure solution de la plaignante pour obtenir un règlement quelconque quant à ses griefs. Dans la lettre du syndicat envoyée à la plaignante le 25 mai 2010 (arguments du syndicat, onglet 1), où il lui conseillait d'accepter l'offre de règlement faite par l'employeur en médiation parce que [traduction] « notre avis professionnel est que vous ne recevrez pas de réparation semblable à la suite d'un arbitrage ou de toute autre procédure », dans sa lettre du 26 août 2010 qui contenait des énoncés semblables, ainsi que dans différents courriels échangés tout au long de la procédure, la motivation du syndicat à encourager les discussions relatives à un règlement est évidente et constante.

[103] Les documents présentés en preuve démontrent également que la plaignante n'a jamais accepté l'évaluation de son grief par le syndicat. Elle avait l'impression que le syndicat analysait ses griefs d'une manière incorrecte. Elle a déclaré, dans une lettre envoyée à M. Ouellette en date du 20 août 2010, que Mme Petrin avait examiné son grief [traduction] « dans l'optique étroite du droit du travail » et qu'elle n'avait pas tenu compte d'autres questions importantes pour la plaignante. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, le syndicat est autorisé à prendre des décisions sur les approches utilisées pour traiter un grief, mais je crois que cette différence d'opinions fondamentale a amené la plaignante à réagir aux conseils du syndicat avec doute et méfiance, et que cela a influencé ses réactions aux événements subséquents.

[104] La méfiance de la plaignante à l'égard du syndicat ressort clairement dans son allégation selon laquelle le syndicat l'a traitée avec hostilité. Elle a avancé que le refus du syndicat à répondre à ses préoccupations concernant la portée de l'entente de règlement proposée était une preuve d'hostilité. Elle a soutenu que le fait que le syndicat l'oblige à attendre passivement que l'employeur fasse une offre de règlement au lieu de transmettre à l'employeur ses observations est également une preuve d'hostilité à son égard. Elle a affirmé que le refus du syndicat d'engager un véritable

dialogue avec elle, son refus de tenir compte de ses préoccupations et le fait qu'il a qualifié ses préoccupations de [traduction] « inappropriées, malséantes et injustifiées » prouvent aussi l'hostilité du syndicat à son égard.

[105] En fait, il n'y a aucune preuve tangible que le syndicat s'est montré hostile envers la plaignante. Les courriels échangés entre la plaignante et le syndicat durant la période en question sont nombreux et une grande partie d'entre eux a été utilisée comme preuve par la plaignante. Après examen de la preuve, il m'apparaît évident que Mme Petrin a fait preuve d'une parfaite courtoisie envers la plaignante, même lors des accès de colère importants de la plaignante. Et même si, en réponse à l'allégation de la plaignante que le syndicat l'avait obligée à accepter un règlement, M. Ouellette a adopté un ton indubitablement sec, je ne crois pas que cette réponse soit représentative de la relation entre les parties durant les négociations. Il me semble qu'il s'agit d'une réponse isolée et assez raisonnable à une accusation précise formulée par la plaignante.

[106] La plaignante a déclaré que l'hostilité du syndicat à son égard était évidente puisqu'il ne l'avait pas tenue informée des négociations. La preuve n'appuie pas cette allégation. Par exemple, dans ses arguments, la plaignante a avancé que Mme Petrin ne l'avait pas appelée ou ne lui avait pas envoyé un courriel distinct lorsqu'elle avait appris que l'employeur était prêt à relancer les négociations relatives à son offre de règlement. Selon les faits, une lettre envoyée par Mme Petrin à la plaignante le 25 août 2010 confirme que Mme Petrin avait appris ce jour-là que l'employeur était prêt à relancer les négociations et qu'elle avait proposé à l'employeur les dispositions financières demandées précédemment par la plaignante. En général, la preuve démontre que le syndicat correspondait régulièrement avec la plaignante et l'informait de tout développement des négociations dans des délais raisonnables.

[107] La plaignante a soutenu que Mme Petrin l'avait délibérément induite en erreur quant à certains faits. En particulier, elle a fait remarquer que même si Mme Petrin savait que l'employeur attendait toujours l'approbation de la haute direction à Ottawa avant la signature d'un règlement définitif, Mme Petrin lui a dit que toutes les approbations de l'employeur avaient été reçues. Le syndicat a reconnu que Mme Petrin n'avait pas corrigé sa déclaration à la plaignante selon laquelle toutes les approbations avaient été reçues après avoir appris que la haute direction n'avait toujours pas approuvé le règlement. Le syndicat a soutenu que Mme Petrin était simplement

motivée par son souhait de voir se poursuivre la procédure et craignait que si la plaignante apprenait que l'employeur n'avait toujours pas approuvé le règlement, elle aurait saisi cette occasion pour demander d'autres modifications au document, ce qui aurait pu nuire aux négociations. En fait, même en croyant que le document était définitif, la plaignante a demandé d'autres modifications.

[108] La plaignante a aussi mentionné que le syndicat avait agi de mauvaise foi lorsque Mme Petrin a avisé l'employeur que les éléments clés de tout règlement seraient les dispositions financières et le remplacement de « renvoi en cours de stage » par « démission », alors que Mme Petrin savait qu'il y avait d'autres questions importantes pour la plaignante. Cette dernière a affirmé que ce fait démontre que le syndicat ne représentait pas ses intérêts. Le syndicat a reconnu que Mme Petrin avait dit à l'employeur ce qu'elle croyait être les éléments clés du règlement. Le syndicat a une fois de plus affirmé que Mme Petrin était motivée par son souhait de voir la procédure de règlement se poursuivre et qu'elle croyait sincèrement que la plaignante ferait des compromis à l'égard des autres questions.

[109] Il me semble que ces deux circonstances ont été causées par la volonté du syndicat de poursuivre les discussions relatives au règlement et non par des motifs répréhensibles. L'explication du syndicat est raisonnable. La plaignante avait déclaré à plusieurs reprises que si le règlement contenait les arrangements financiers qu'elle demandait et que la mention de « renvoi en cours de stage » était remplacée par « démission », elle l'accepterait même si c'est avec réticence. Il n'est donc pas surprenant que Mme Petrin ait considéré ces conditions comme étant de première importance et tout le reste comme étant négociable. Les courriels du représentant de l'employeur envoyés à Mme Petrin démontrent que leur but était d'obtenir un règlement négocié (pièces de la plaignante, onglet N). Même si un autre représentant syndical aurait pu adopter une approche différente pour de telles négociations, ce n'est pas mon rôle de déterminer si l'approche de Mme Petrin était correcte. Mon rôle est plutôt d'établir si cette approche était motivée par de la mauvaise foi, des décisions arbitraires ou de la discrimination, et je n'ai aucune preuve de ces facteurs.

[110] La plaignante a aussi allégué que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation équitable, puisque ni Mme Petrin, ni M. Ouellette ne lui ont expliqué comment ils interprétaient la clause sur la portée de l'entente de règlement proposée. Toutefois, M. Ouellette et Mme Petrin ont expliqué ce qu'ils avaient compris de la

clause : la plaignante n'acceptait simplement pas la réponse qui lui avait été donnée. Le syndicat croyait que le règlement proposé réglerait toutes les questions en suspens découlant de l'emploi de la plaignante, comme c'est généralement le cas dans ce type de règlement; la plaignante croyait que, même si le règlement permettait de régler des questions liées à son licenciement, il ne devait pas l'empêcher d'utiliser contre l'employeur, dans d'autres procédures, l'information qu'elle avait acquise durant son emploi. Il semble qu'il y avait une différence d'opinions véritable entre le syndicat et la plaignante à ce sujet et que cette divergence n'était pas motivée par une conduite arbitraire, discriminatoire ou teintée de mauvaise foi.

[111] La plaignante a déclaré que Mme Petrin n'aurait pas dû envoyer à l'employeur une copie d'une lettre qui lui avait été envoyée par la CCDP sans l'avertir. Elle a soutenu que cet acte démontrait que Mme Petrin manquait d'intégrité. Puisqu'une copie de sa lettre avait été envoyée au départ à l'employeur, les raisons qui expliquent pourquoi la plaignante était si préoccupée par le fait que Mme Pétrin en fournisse une autre copie à l'employeur ne sont pas claires. À mon avis, les actes de Mme Pétrin ne sont pas répréhensibles et aucune preuve ne permet d'avancer que son geste était arbitraire, empreint de discrimination ou teinté de mauvaise foi.

[112] À la lecture des courriels échangés entre la plaignante et le syndicat, il est évident que la plaignante croyait que son cas était plus solide et plus complexe que ce que le syndicat pensait. Elle estimait que le syndicat aurait dû exercer davantage de pression sur l'employeur, mais la correspondance prouve que le syndicat était préoccupé par le fait que l'employeur risquait de mettre fin aux négociations. Selon la plaignante, le syndicat devait présenter à l'employeur des observations en son nom et contrôler le rythme des négociations, alors que le syndicat était de toute évidence plus prudent. Cependant, même s'il craignait de voir l'employeur mettre un terme au processus, le syndicat a transmis toutes les modifications au règlement demandées par la plaignante. Aucune preuve n'indique que l'approche du syndicat concernant les négociations était motivée par des objectifs arbitraires, de la mauvaise foi, de la discrimination ou même de l'hostilité, comme l'affirmait la plaignante.

[113] La plaignante a critiqué presque tous les aspects de la participation du syndicat dans les négociations relatives au règlement : du rythme des négociations au contenu du règlement, en passant par le fait qu'elle croyait avoir été obligée d'accepter un règlement inférieur à ses attentes. Son insatisfaction à l'égard de la procédure

découlait, comme je l'ai mentionné, de son refus d'accepter l'évaluation de la force de ses griefs par le syndicat et de la décision de ce dernier de ne pas la représenter en arbitrage, mais ce ne sont pas des questions que je dois trancher. Aucune preuve n'indique que le syndicat a adopté, à l'égard des négociations relatives au règlement, une approche qui n'était pas professionnelle ou diligente. Il n'y a également aucune preuve qui atteste une attitude arbitraire, discriminatoire ou teintée de mauvaise foi envers la plaignante et, par conséquent, je ne peux accueillir la plainte.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

VII. Ordonnance

[115] La plainte est rejetée.

Le 2 novembre 2012.

Traduction de la CRTFP

**Kate Rogers,
une formation de la Commission des relations
de travail dans la fonction publique**