

Date: 20150730

Dossiers: 561-32-612 et 561-32-613

Référence: 2015 CRTEFP 69

*Loi sur la Commission des relations  
de travail et de l'emploi dans la  
fonction publique et  
Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans la fonction publique

---

ENTRE

VITALIY RUDAKOV

plaignant

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

*Rudakov c. Alliance de la Fonction publique du Canada*

Affaire concernant des plaintes déposées conformément à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

**Devant :** Margaret T.A. Shannon, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

**Pour le plaignant :** Lui-même

**Pour la défenderesse :** Chris Buchanan, avocat

---

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique)  
le 31 mars et le 1<sup>er</sup> avril 2015,  
(Traduction de la CRTEFP)

## **I. Plaintes devant la Commission**

[1] Vitaliy Rudakov (le « plaignant ») a déposé trois plaintes contre le Syndicat de l'Agriculture, un élément (l'« élément ») de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (la « défenderesse ») alléguant que cette dernière a manqué à son obligation de négocier de bonne foi, contrairement au paragraphe 110(3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) (la « Loi »), a omis de respecter l'article 117 de la *Loi*, et s'est livrée à une pratique déloyale de travail au sens des articles 185 et 187 de la *Loi*. Ces infractions allaient toutes à l'encontre des alinéas 190(1)d), e) et g) de la *Loi*.

[2] Le 1<sup>er</sup> novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « nouvelle Commission ») qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*. De plus, en vertu de l'article 395 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, le commissaire de l'ancienne Commission saisi de cette affaire avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 a les mêmes attributions qu'une formation de la nouvelle Commission.

## **II. Résumé de la preuve**

### **A. Pour le plaignant**

[3] Le plaignant a travaillé pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments, l'ACIA (l'« employeur »), en tant qu'inspecteur de viandes à Abbotsford, en Colombie Britannique. Le 6 septembre 2012, il est tombé malade et était incapable de travailler.

[4] Le 7 septembre 2012, le plaignant a informé son employeur qu'il avait besoin de mesures d'adaptation en raison de la nature de sa maladie (pièce 10, page 1). Par la suite, son employeur a ordonné au plaignant de demeurer en arrêt de travail jusqu'à ce qu'il lui fournisse les renseignements requis concernant ses contraintes et restrictions en milieu de travail (pièces 10, pages 2 et 3).

[5] Le 10 septembre 2012, l'employeur a de nouveau communiqué avec le plaignant pour l' informer qu'il ne pourrait pas recommencer à travailler dans un établissement d' abattage quelconque avant que l'employeur obtienne des renseignements clairs du médecin à l'égard de ses contraintes et de ses restrictions. Le plaignant a été informé qu'il devrait prendre des congés appropriés durant cette période (pièce 10, page 4).

[6] Le 17 septembre 2012, le médecin du plaignant a attesté que ce dernier était apte à travailler; cependant, le plaignant ne pouvait pas travailler dans un environnement d'abattage, ce qui était, vraisemblablement, permanent (pièce 10, page 9). Ce certificat a été fourni à l'employeur qui, le 18 septembre 2012, a accordé au plaignant un statut d'invalidité prioritaire à l'ACIA, pour deux ans, (pièce 10, page 12). Cependant, l'employeur a rejeté la demande du plaignant visant à obtenir un versement anticipé de crédits de congé de maladie (pièce 10, page 11) conformément à la clause 38.04 de sa convention collective (pièce 3). Lorsque le plaignant a épuisé ses congés de maladie et ses vacances, il a reçu, à partir du 10 octobre 2012, des prestations d'assurance emploi durant 15 semaines.

[7] Le 5 décembre 2014, le plaignant a été licencié.

### **1. Plainte n° 1**

[8] Le 21 septembre 2012, le plaignant a informé la défenderesse qu'il avait été en congé de maladie depuis le 6 septembre 2012 et qu'il n'était pas satisfait de la manière dont l'employeur traitait sa demande de mesures d'adaptation (pièce 10, page 17). Le lendemain, la défenderesse a répondu au courriel du plaignant pour l'informer qu'il pouvait déposer un grief aux termes de l'article « Élimination de la discrimination » de la convention collective.

[9] Le plaignant a demandé à la défenderesse de présenter un grief en son nom, ce qu'elle a fait, et le grief a poursuivi son cours à travers les divers paliers. La réponse au dernier palier n'a pas été reçue dans les 40 jours prévus dans la convention collective.

Le plaignant n'a pas été informé d'une quelconque prolongation à cette échéance; il a donc communiqué avec les éléments locaux et nationaux du syndicat pour demander une confirmation de la prolongation et de la nouvelle date d'échéance. Le plaignant a été informé que son grief faisait partie d'une accumulation de retard entre la défenderesse et l'ACIA et qu'il pouvait rester bloqué au dernier palier pour longtemps. Sans savoir le moment où il recevrait une réponse à son grief, le plaignant a présenté la première de ses trois plaintes de pratique déloyale de travail afin de respecter le délai de 90 jours prévu en vertu de l'article 190 de la *Loi*.

[10] Le plaignant ne voulait pas être en arrêt de travail. Son médecin a dit qu'il était capable de travailler, mais pas dans un environnement d'abattage. Le plaignant avait besoin de mesures d'adaptation et a proposé la possibilité de se recycler à l'ACIA. Cette demande a été rejetée puisque le recyclage aux frais de l'employeur n'était pas une option offerte aux employés figurant sur la liste de priorité pour invalidité de l'ACIA; ce que la défenderesse aurait dû communiquer au plaignant mais elle ne l'a pas fait. Cette dernière n'a pas non plus informé le plaignant qu'il pouvait déposer un grief au sujet du refus par l'employeur de lui verser des crédits de congé de maladie anticipés.

[11] La défenderesse n'a fourni au plaignant aucun conseil sur le processus d'adaptation. Elle ne l'a pas non plus informé que l'employeur ne suivait pas les étapes appropriées pour s'occuper d'un employé qui demande des mesures d'adaptation. Il a tenté de régler lui-même les problèmes auxquels il était confronté en faisant des recherches sur Internet.

[12] En novembre 2012, le plaignant a communiqué avec le représentant de son élément local, pour lui demander une copie de la politique sur les mesures d'adaptation de l'ACIA dont il était ne connaissait pas l'existence auparavant. Le représentant de la défenderesse n'a donné au plaignant ni conseils ni orientation relativement à la politique.

[13] En décembre 2012, le plaignant était en arrêt de travail depuis trois mois et son grief était au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le plaignant a déposé un deuxième grief relatif au manquement par l'employeur de respecter sa politique sur les mesures d'adaptation. Le plaignant a expliqué qu'il aurait dû déposer un grief au sujet de la lettre d'instructions de l'employeur du 25 septembre 2012,

(pièce 10, page 14) qui lui demandait de rester loin du lieu de travail; la défenderesse lui a conseillé de ne pas le faire. Conformément à la lettre d'instructions, le plaignant a remis à l'employeur son insigne et sa carte d'identité, mais a refusé de lui présenter une demande de congé.

[14] Également en date du 25 septembre 2012 (pièce 10, page 19), l'employeur a émis une deuxième lettre d'instructions, dans laquelle il a réitéré au plaignant de ne visiter aucun bureau ni lieu de travail de l'ACIA, sauf pour discuter, lors d'une réunion, de ses mesures d'adaptation avec son agent négociateur, les ressources humaines ou le représentant de son agent négociateur. S'il devait visiter l'un de ces bureaux ou lieux de travail de l'ACIA, il serait escorté hors du milieu de travail. Il était également mentionné que si le plaignant continuait de refuser de compléter ses formulaires de demande de congé, son employeur le ferait en son nom.

[15] La défenderesse était au courant de ces lettres d'instructions, mais elle n'a pris aucune mesure et n'a fourni aucun conseil concernant la procédure à suivre du plaignant. La défenderesse n'a jamais mentionné le dépôt d'un grief relatif aux lettres d'instructions.

[16] Éventuellement, Nancy Milosevic, agente syndicale au siège social national de la défenderesse, a communiqué avec le plaignant afin de répondre à sa demande d'aide. Mme Milosevic a confirmé que les représentants de l'élément local travaillaient en son nom. Elle a conseillé au plaignant de remettre à l'employeur son insigne et sa carte d'identité, et de demeurer à l'extérieur des propriétés de l'ACIA. Mme Milosevic a recommandé au plaignant de le faire sous réserve de tous droits afin qu'il puisse éviter toute mesure disciplinaire. Elle a également informé le plaignant de son obligation de fournir à l'employeur tous les renseignements requis, y compris un billet médical de son médecin indiquant ses contraintes. Finalement, Mme Milosevic a appuyé le conseil du représentant de l'élément local, selon lequel aucun grief supplémentaire n'était requis puisque le grief au dernier palier suffisait pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation et à tous ces griefs concernant des mesures d'adaptation (pièce 10, page 20).

[17] Le temps s'est écoulé et le plaignant prévoyait un retour au travail, qui ne s'est pas produit. Le représentant de l'élément local l'a informé que l'employeur faisait tout correctement.

[18] En octobre 2012, après la présentation de son premier grief, le plaignant a commencé à remarquer qu'il ne recevait aucune aide de la défenderesse. Lorsqu'il s'est interrogé quant aux motifs de l'absence de réponse à son grief dans les délais prévus par la convention collective, les représentants de l'élément local de la défenderesse ont informé le plaignant que les délais étaient calculés du moment où les griefs sont entendus au premier palier. Cela n'était pas conforme à la convention collective et le plaignant s'attendait à recevoir sa réponse le 16 octobre 2012. Il n'avait consenti à aucun retard. Lorsque le plaignant a consulté le bureau national de l'élément au sujet du retard, on lui a expliqué la différence entre les jours civils et les jours ouvrables.

[19] Le grief s'est rendu au second palier du processus de grief. Le plaignant s'attendait à recevoir une réponse dans les deux semaines suivant la date de dépôt du grief. Encore une fois, la réponse a tardé. L'employeur n'a pas respecté la convention collective. Si les délais pour répondre avaient été prolongés, l'employeur aurait dû respecter les nouveaux échéanciers, ce qui n'a pas été le cas.

[20] Le plaignant souhaitait faire progresser le grief au troisième palier du processus de grief, et les représentants de l'élément local lui ont dit de le faire lui-même. Le plaignant ne le pouvait pas, puisque les formules de transmission des griefs n'étaient pas valides sans la signature du représentant de l'élément.

[21] Le plaignant a envoyé de nombreux courriels à la défenderesse pour lui demander une preuve que l'employeur avait accepté de prolonger les délais. Il voulait également des explications quant aux motifs justifiant la nécessité d'une prolongation et voulait connaître les nouveaux délais. Le plaignant a été informé de l'existence d'une accumulation de retard significative de griefs avec l'ACIA, et que le sien était considéré comme une priorité. Le syndicat n'a fourni au plaignant aucune date butoir pour la réponse à son grief. Le plaignant voulait savoir s'il pouvait déposer un deuxième grief portant sur le fait qu'aucune explication écrite ne lui a été transmise quant au refus de l'employeur de lui offrir des mesures d'adaptation conformément à la politique sur les mesures d'adaptation de l'ACIA.

[22] Le 30 novembre 2012, le plaignant a informé la défenderesse qu'il n'avait pas donné son accord pour que son grief soit tenu en suspens (pièce 9, entrée 102). À ce moment, il était en congé depuis environ trois mois. Personne, chez la défenderesse, ne lui a répondu. Son dossier passait d'un représentant de la défenderesse à un autre.

[23] Dans toute sa correspondance avec la défenderesse, le plaignant a exprimé ses préoccupations relatives au fait que l'employeur ignorait les délais. Il ne comprenait pas que la défenderesse ne voulait pas soutenir un deuxième grief, puisqu'un grief relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation n'est pas pareil à un grief relatif au manquement de l'employeur à suivre ses propres politiques. Le plaignant a tenté, sans succès, de convaincre la défenderesse de déposer un deuxième grief. Il a finalement tenté de déposer le deuxième grief par lui-même; l'employeur a refusé de le lui accorder. L'employeur l'a éventuellement accepté puisqu'il n'avait pas besoin de l'approbation de la défenderesse, étant donné que le grief ne portait pas sur la convention collective. Malgré toutes ses tentatives diligentes d'obtenir le soutien de la défenderesse pour son deuxième grief, le plaignant n'a pas réussi. Lors d'une téléconférence, Mme Milosevic a informé le plaignant que la nature du deuxième grief était comprise dans le premier grief.

[24] En avril 2013, le plaignant n'avait toujours pas de réponse à son premier grief et était en congé depuis sept mois. Il a continué d'attendre et rien n'a changé. La dernière communication reçue de la défenderesse était le 2 avril 2013. Il a alors été informé que son premier grief était sur la liste prioritaire et que la défenderesse discutait avec l'employeur pour établir la mise au rôle.

[25] L'audience du premier grief au dernier palier a eu lieu le 3 octobre 2013. La réponse, qui devait être fournie le 11 novembre 2013, n'a pas été reçue. Une dernière prolongation, jusqu'au 22 novembre 2013, a été accordée. La réponse au dernier palier a été envoyée à la section de la représentation de la défenderesse aux fins d'examen. La date butoir pour renvoyer le grief du plaignant à l'arbitrage a été établie à 40 jours après avoir reçu la réponse au dernier palier. Le 6 janvier 2014, le plaignant a communiqué avec Mme Milosevic pour demander si son grief serait renvoyé à l'arbitrage et, si non, pourquoi il ne le serait pas (pièce 9, entrée 171). Il a été informé que le délai pour le renvoi de son grief en arbitrage avait été prolongé au 31 janvier 2014 (pièce 9, entrée 173). Aucune explication ne lui a été communiquée pour la prolongation.

[26] Le 18 janvier 2014, l'assurance-emploi a informé le plaignant qu'il n'avait pas droit aux prestations de congé de maladie puisqu'il était apte à travailler, et qu'il devrait rembourser toutes sommes lui ayant été versées (pièce 10, page 46). Le 20 mars 2014, il a été informé qu'il a été approuvé pour des prestations d'invalidité de

longue durée, rétroactivement au 6 décembre 2012. Entre le 18 janvier et le 20 mars 2014, le plaignant n'avait eu aucun revenu. La défenderesse et l'employeur étaient au courant et n'avaient rien fait.

[27] Le plaignant s'est fié à l'agent négociateur pour s'assurer que ses droits relatifs aux griefs étaient protégés et poursuivis. Il a payé des cotisations syndicales, mais la défenderesse n'a pas fourni l'orientation ou le soutien requis afin d'assurer des mesures d'adaptation appropriées au plaignant. .

## **2. Plainte n° 2**

[28] Cette plainte, fondée sur la même situation factuelle que la plainte n° 1, est comprise dans la plainte visée par le dossier 561-32-612 de la Commission, même si, dans cette plainte, le plaignant allègue qu'il y a eu une violation des alinéas 190(1)d) et e) de la *Loi*. Par souci de commodité, les parties ont convenu de nommer cette plainte la plainte n° 2. La défenderesse n'a pas respecté les échéanciers prévus par la convention collective. Le plaignant n'était au courant d'aucun accord écrit pour accorder une prolongation. La défenderesse n'a pas respecté la convention collective et n'a pas fourni de renseignements essentiels sur le droit aux mesures d'adaptation ou sur les droits relatifs aux griefs. La défenderesse n'a pas mis en œuvre la convention collective dans les 90 jours, puisque la réponse au grief au dernier palier n'avait pas été reçue dans les délais prévus par la convention. Personne n'a parlé au plaignant au sujet de la prolongation ni ne lui a demandé son approbation à cet égard.

## **3. Plainte n° 3**

[29] Cette plainte est fondée sur la même situation factuelle que la première plainte. Lorsque l'employeur a refusé d'accepter un grief du plaignant au sujet de son manquement à respecter sa propre politique sur les mesures d'adaptation, cela a donné lieu au dépôt d'un troisième grief relié au refus d'accepter le deuxième grief. Le plaignant reconnaissait la similarité de son deuxième et de son troisième grief, mais trouvait qu'ils étaient différents et méritaient tous les deux d'être entendus sur leur fond.

[30] Le troisième grief a été envoyé à la défenderesse en janvier 2013 (pièce 10, page 44), qui a refusé de l'approuver, sans fournir de motifs satisfaisants. Selon le

plaignant, il a le droit de déposer un grief sur n'importe quelle affaire, mais dans cette affaire, la défenderesse ne lui a pas permis de le faire.

### **B. Pour la défenderesse**

[31] Bob Kingston est président national de l'élément et occupe ce poste depuis 2008.

[32] En 2013, il y avait une accumulation de retards de plusieurs milliers de griefs pour l'élément au dernier palier de la procédure de règlement des griefs en raison d'un examen de la classification par l'ACIA. De tels griefs sont traités selon la formule du [traduction] « premier arrivé », [traduction] « premier servi ». Peu importe les accumulations de retards, les affaires de congédiements, de discipline grave et de mesures d'adaptation sont au-dessus de la pile et sont traitées sur une base prioritaire. L'employeur accepte ce processus.

[33] Lors de la mise au rôle des griefs au dernier palier, l'accusé de réception du grief au dernier palier est donné et le grief est tenu en suspens jusqu'à l'audience. Les délais prévus par la convention collective commencent à la date de l'audience au dernier palier. Cette approche est conforme dans tous les ministères du gouvernement où se trouvent des membres de l'élément et elle est en vigueur depuis 1967, même si ce n'est pas écrit où que ce soit.

[34] Le premier grief du plaignant, relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, touchait son emploi; il a donc bénéficié d'un statut prioritaire. Aucune prolongation précise n'a été accordée, puisque cela aurait signifié la génération de nouvelles demandes aux 30 jours sans raison. Le grief a duré 10 mois, de la date de sa transmission au dernier palier à la date de l'audience du grief au dernier palier. En moyenne, les griefs prennent deux à trois ans pour que cela arrive – dans certains cas, cette période pouvait durer jusqu'à 15 ans.

[35] L'élément est reconnu comme un chef de file dans la représentation d'employés qui demandent des mesures d'adaptation. La plupart des agents de l'élément étaient des agents de santé et de sécurité, à plein temps, dans leur ministère, avant de se joindre à l'effectif de l'élément. Ils sont les champions de ce secteur et prennent les allégations selon lesquelles l'employeur n'accorde pas, de façon assez sérieuse, des mesures d'adaptation aux membres.

[36] En ce qui concerne la plainte n° 3, la volonté du plaignant de déposer un troisième grief a été portée à l'attention de M. Kingston. La défenderesse a expliqué au plaignant qu'il n'avait pas besoin de présenter un grief au troisième palier relativement au refus de déposer le deuxième grief, puisque, aux termes de la clause 17.12 de la convention collective, le deuxième grief pourrait être entendu au troisième palier lorsque les échéances pour répondre au deuxième palier seraient échues. De plus, la violation alléguée visée par le deuxième grief, pouvait être comprise dans le premier grief relatif au manquement par l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du plaignant. Selon la défenderesse, le conseil fourni était approprié et normal et aurait été donné à n'importe quel membre de l'unité de négociation. Le plaignant n'a pas été traité de manière préjudiciable ou d'une manière différente que n'importe quel autre membre de l'unité de négociation.

[37] Tous les membres de l'unité de négociation ont le droit de déposer un grief si l'employeur n'a pas rempli ses obligations prévues par la convention collective. Cependant, tout agent négociateur a le devoir d'évaluer le bien-fondé de chacun des griefs qui lui est présenté pour assurer une diligence raisonnable. Si un grief était déposé chaque fois qu'un employeur ne signait pas une formule de transmission, ce serait un cycle infini puisque les griefs ne passeraient jamais au-delà du premier palier. Le processus de transmission est dans la convention collective et le refus de le respecter est une violation de la convention collective, ce pourquoi les griefs peuvent être transmis d'un palier à l'autre sans accusé de réception de l'employeur.

[38] La décision de mettre un grief en suspens est prise par l'agent négociateur, même si le fonctionnaire s'estimant lésé en est habituellement informé. La décision est automatiquement prise lorsque le grief est communiqué au dernier palier.

[39] Les allégations de violation de la convention collective sont entre l'employeur et l'agent négociateur. C'est pour cette raison que le consentement d'un fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas requis lorsqu'un grief est mis en suspens.

[40] Il n'y a aucune raison pour un accord écrit de prolongation, si aucune audience n'a été prévue pour entendre le grief au dernier palier. Si un fonctionnaire s'estimant lésé est en désaccord avec la tenue en suspens de son grief et qu'il veut poursuivre, on lui conseillera d'être patient et de s'assurer que ses coordonnées sont à jour.

[41] La seule chose que la défenderesse peut faire est d'accorder la priorité aux griefs et de s'assurer que les griefs qui ont d'importantes répercussions financières sont entendus plus rapidement que les autres griefs. La période durant laquelle un grief est sur la liste de priorité peut varier de dix mois à deux ans, à plusieurs années, et ceci en raison de la fluctuation constante de la liste lorsque de nouveaux griefs prioritaires sont ajoutés. Chaque employeur a un taux de succès différent pour traiter les griefs de la liste de priorité. L'ACIA a un piètre bilan de mise au rôle des griefs; la défenderesse a dû demander une intervention ministérielle pour répondre à la situation.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le plaignant**

[42] Le plaignant n'a fourni aucune jurisprudence pour soutenir ses arguments.

[43] Les faits pertinents relatifs à la plainte n° 1 sont que le plaignant était membre de l'unité de négociation. Il a versé des cotisations syndicales à la défenderesse pour s'assurer que son employeur respectait les modalités de la convention collective. Aux termes de la clause 1.01 de la convention collective, les parties se sont engagées à maintenir des rapports harmonieux, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, puisque la défenderesse était coupable de représentation inéquitable.

[44] La période requise pour une réponse au troisième palier n'était pas conforme à la clause 17.13 de sa convention collective. Il n'est pas question, dans la convention collective, de tenir un grief en suspens ou de créer une liste de priorité pour le traitement des griefs. La clause 17.01 précise que les délais peuvent être prolongés s'il y a commun accord. Le plaignant n'a donné son accord à aucune prolongation et, par conséquent, la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable.

[45] La défenderesse doit s'assurer que l'employeur respecte la convention collective. Dans son cas, le manquement de l'employeur à respecter la convention collective a donné lieu à un deuxième grief. La clause 17.02 de la convention collective précise que, si un employé se considère lésé par une action ou une inaction de l'employeur, l'employé peut déposer un grief. La clause 17.05 de la convention collective précise qu'un employé doit remettre au représentant de l'employeur son grief dans le format approprié et sur la formule appropriée. L'employeur doit reconnaître avoir reçu le grief

et indiquer la date à laquelle il l'a reçu. L'employeur a refusé d'accepter le deuxième grief de l'employé et, ce faisant, il a violé les clauses 17.05 et 1.01 de la convention collective.

[46] Le plaignant a de plus indiqué que le manquement par la défenderesse de poursuivre le deuxième grief, qui était lié à une violation de la politique de l'employeur sur les mesures d'adaptation, était un manquement à son devoir de représentation équitable (plainte n° 3).

### **B. Pour la défenderesse**

[47] La défenderesse n'a pas agi de manière discriminatoire. Son traitement du plaignant n'était pas arbitraire et la défenderesse n'a pas non plus agi de mauvaise foi lorsqu'elle a traité ses griefs. La défenderesse et ses agents ont agi de manière professionnelle et diligente pour tenter d'aider le plaignant à comprendre le processus de grief. La principale préoccupation du plaignant était que le fait de ne pas respecter les délais compromettrait son premier grief. Il voulait savoir quand son affaire serait entendue. Le plaignant n'a pas demandé de confirmation que son grief était tenu en suspens.

[48] Il n'est pas manifeste que le plaignant était plus en détresse quant au statut de son premier grief que d'autres personnes faisant également la liste d'attente. Rien ne pouvait répondre aux attentes du plaignant, jusqu'à ce qu'il obtienne la date de son audience au dernier palier. La défenderesse avait de réels problèmes avec l'employeur concernant la mise au rôle des griefs. La défenderesse est intervenue auprès des niveaux supérieurs de la direction de l'ACIA et avec des changements au personnel de l'ACIA, les choses ont semblé aller beaucoup plus vite. Dans les courriels du plaignant, il n'y a aucune précision quant à ce qui le troublait réellement. Le plaignant n'a exprimé aucune préoccupation ouvertement, sauf pour indiquer que les choses n'avançaient pas aussi vite qu'il l'aurait voulu.

[49] Les conseils et les renseignements fournis par la défenderesse étaient exacts. Elle ne pouvait pas dire au plaignant ce qu'elle ne savait pas. La preuve a démontré que les interactions entre la défenderesse et le plaignant n'étaient pas motivées par la discrimination, mais plutôt par la position de son grief dans la liste d'attente de règlement des griefs. La nature de son grief en a fait une priorité. Personne, y compris la défenderesse, n'était content du retard du traitement des griefs à l'ACIA. Cependant,

la défenderesse a pris des mesures pour régler la situation des griefs en attente d'être entendus au dernier palier, puis a réussi à sortir de cette impasse. D'autres cas prioritaires peuvent prendre jusqu'à deux ans pour être traités; le plaignant avait attendu seulement dix mois à partir de la date du renvoi de son grief au troisième palier et l'audience de son grief au troisième palier.

[50] Il était apparent que le plaignant voulait déposer un troisième grief lorsque l'employeur a refusé d'accepter son deuxième grief au sujet de son manquement à suivre sa propre politique ou de répondre à ce deuxième grief. Selon le plaignant, il ne pourrait pas poursuivre en raison du refus de l'employeur d'accepter le grief au deuxième palier. La défenderesse a expliqué au plaignant qu'un troisième grief relatif à ce refus n'était pas requis puisque, conformément à la clause 17.12 de la convention collective, le deuxième grief pouvait passer au troisième palier lorsque les délais pour répondre au deuxième palier étaient expirés. L'approche de l'employeur pour traiter le deuxième grief du fonctionnaire était justifiée et fondée sur la convention collective. La violation alléguée dans le deuxième grief, pouvait être comprise dans le premier grief relatif au manquement par l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du plaignant. Cette violation n'était pas fondée sur un motif de distinction illicite.

[51] Dans *Jackson c. Syndicat des douanes et de l'immigration et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2013 CRTEFP 31, l'ancienne Commission a traité une autre plainte de pratique déloyale de travail liée à un arriéré de griefs au dernier palier et de la manière dont les défendeurs les ont priorisés. La plainte a été rejetée puisque la plaignante, dans cette affaire, n'avait pas établi que les défendeurs avaient agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. La défenderesse a utilisé le même processus en l'espèce que dans cette affaire. Rien n'a démontré qu'elle a agi de manière discriminatoire.

[52] La défenderesse s'acquitte de son obligation envers les membres de l'unité de négociation en priorisant les griefs en fonction de l'objet (voir *Ouellet c. Luce St-Georges et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTEFP 107; *Halfacree c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTEFP 28; et *Shouldice c. Ouellett*, 2011 CRTEFP 41). Dans *Shouldice*, la défenderesse a rétrospectivement admis qu'elle aurait pu agir différemment, mais l'ancienne Commission a déterminé que l'agent négociateur avait le droit d'avoir tort. La question est de savoir si l'ancienne Commission a fondé sa décision sur un motif de distinction illicite ou à des fins

illégitimes. Afin d'évaluer la conduite de la défenderesse, on a délibérément placé la barre haute, et les agents négociateurs ainsi que leurs représentants devraient se voir accorder une latitude considérable dans leurs décisions de représentation.

[53] Quant à la question voulant que le fonctionnaire ait été contrecarré par le refus de l'employeur d'accepter son grief au deuxième palier, la défenderesse est la seule à posséder le pouvoir exclusif d'autoriser les griefs relatifs à la convention collective. Un agent négociateur a le droit de décider des griefs qui seront entendus au troisième palier (*Lemire c. Statistique Canada et al.*, 2009 CRTFP 125). Il n'y avait rien à gagner dans cette affaire par la production d'un autre grief sur le même sujet.

[54] Il n'y a eu aucun préjudice envers le plaignant lorsque la défenderesse a refusé de déposer un troisième grief, lequel avait pour but de faire passer le deuxième grief au prochain palier de la procédure. Il aurait pu le faire passer au troisième palier en l'absence de la réponse au deuxième palier. L'objet de cette option est d'éviter le manquement par l'employeur à répondre dans les délais prévus dans la convention collective, ce qui mettrait en échec la procédure de règlement des griefs.

[55] La défenderesse a agi conformément à son entente avec l'employeur selon laquelle les griefs au troisième palier sont automatiquement mis en suspens en attendant l'audience aux paliers appropriés. Aucune prolongation précise n'était requise, puisque le même processus s'applique automatiquement à tous les griefs. Selon cette entente de longue date, les délais de réponse au troisième palier prévus par la convention collective ne sont calculés qu'à partir du moment où l'audience au dernier palier a lieu. Cela a été clairement communiqué au plaignant.

#### **IV. Motifs**

[56] L'ancienne Commission et la CRTEFP ont montré une réticence à interférer avec les fonctionnements internes d'un agent négociateur. Les décisions relatives au soutien à accorder aux griefs ou à la manière dont la procédure de grief est suivie, ne sont habituellement pas des affaires dans lesquelles la CRTEFP intervient, sauf si un plaignant peut démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la défenderesse ou ses agents ont agi, lorsqu'ils la représentaient, d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[57] La Cour suprême du Canada, dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, à la page 527, a établi les principes suivants relatifs au devoir de représentation équitable d'un agent négociateur :

1. *Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.*
2. *Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.*
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.*

[58] Le plaignant a allégué que la défenderesse n'avait pas activement donné suite à ses griefs en son nom et qu'elle avait permis à l'employeur de violer la convention collective, à son détriment. La défenderesse a affirmé que le plaignant n'avait souffert d'aucun préjudice et que son premier grief avait été traité de manière conforme à la liste de priorité établie par la défenderesse pour le traitement des griefs. Le processus décrit accorde la priorité aux cas de congédiement, de mesures d'adaptation et de mesures disciplinaires graves.

[59] Mon rôle n'est pas d'évaluer le bien-fondé des griefs que le plaignant a déposés ou qu'il voulait déposer; mon rôle est d'étudier la manière dont ils ont été déposés (voir *Ouellet*, au paragraphe 30). Le plaignant n'a pas prouvé que la défenderesse avait arbitrairement décidé de ne pas déposer de grief en son nom. Au contraire, la défenderesse a expliqué que les griefs que le plaignant voulait déposer à la suite de son grief initial au sujet des mesures d'adaptation, étaient redondants ou n'avaient aucun objet.

[60] La preuve a clairement établi que beaucoup de temps a été consacré à tenter de communiquer avec le plaignant pour l'informer de la question réelle, à laquelle la défenderesse donnait suite en son nom. Son premier grief a été placé dans la liste prioritaire et, lorsque la file a cessé d'avancer en raison d'un manque d'attention de l'employeur, la défenderesse est intervenue auprès des niveaux supérieurs de la direction pour remettre les choses sur la bonne voie. D'autres affaires sur la liste prioritaire ont été prises dans cette même impasse des griefs. Les mesures prises par la défenderesse pour les régler doivent être étudiées en tenant compte de l'intérêt de l'ensemble du groupe d'employés, en plus des besoins individuels de chacun (voir *Ouellet*, au paragraphe 33). La meilleure utilisation des ressources de la défenderesse était de s'assurer de sortir les griefs de l'impasse et de les traiter - incluant celui du plaignant. C'était dans l'intérêt de la défenderesse, de même que dans celui de tous membres de l'unité de négociation, que cette affaire soit réglée.

[61] La discrétion de la défenderesse, pour la représentation du plaignant, devait être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une évaluation sérieuse de l'affaire. Sa décision ne pouvait pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou abusive. Sa représentation devait être équitable et véritable (voir *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509). Le plaignant n'a pas fourni de preuve suffisante pour démontrer que la défenderesse avait manqué à ces principes.

[62] De plus, le plaignant n'a présenté aucune preuve qui appuierait une conclusion selon laquelle il a fait l'objet de discrimination sur un motif de distinction illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6) ou qu'il avait été traité d'une façon abusive ou arbitraire.

[63] La défenderesse a expliqué qu'il y avait un processus d'évaluation qui priorisait les cas qui ont le plus de répercussions financières sur ses membres et qu'elle s'est assurée de mettre en place un moyen - la mise en suspens des griefs - pour protéger les intérêts de ses membres. Le plaignant est d'avis que ce moyen va à l'encontre du sens strict de la convention collective; cependant, mon rôle n'est pas d'évaluer si les décisions de la défenderesse sont appropriées. Mon rôle est d'évaluer le processus utilisé par la défenderesse lorsqu'elle a exercé son pouvoir discrétionnaire et de déterminer si elle a exercé sa discrétion conformément aux principes énoncés dans *Guilde de la marine marchande du Canada*.

[64] Le plaignant n'a pas démontré que la manière dont la défenderesse a traité ses griefs était contraire à son obligation de maintenir des relations de travail harmonieuses.

[65] Le plaignant s'est concentré tout au long de l'audience sur le manquement de la défenderesse à mettre en œuvre la convention collective lorsque l'employeur a refusé de la respecter ou ne l'a pas respectée. Cependant, aucune preuve ne permet d'établir que l'employeur et la défenderesse ont omis de négocier de bonne foi et de conclure une convention collective. De plus, aucune preuve n'a été présentée soutenant l'allégation selon laquelle la manière dont l'employeur et la défenderesse traitent les griefs est contraire à leur obligation de maintenir des relations de travail harmonieuses. Tel qu'il a précédemment été établi, il incombait au plaignant de démontrer, avec suffisamment de preuve, selon la prépondérance des probabilités, que la défenderesse ne s'est pas acquittée de son devoir de représentation équitable pour l'un des motifs décrits dans *Gilde de la marine marchande du Canada*. Il n'a pas satisfait à cette obligation.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[67] La plainte 561-32-612 est rejetée.

[68] La plainte 561-32-613 est rejetée.

Le 30 juillet 2015.

Traduction de la CRTEFP

**Margaret T.A. Shannon,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans  
la fonction publique**