

Date : 20160902

Dossier : 561-02-786

Référence : 2016 CRTEFP 83

*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

JIM CHARINOS

plaignant

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Charinos c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte présentée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Devant : Marie-Claire Perrault, 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 : Sherill Robinson-Wilson, Alliance de la Fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 9 et 23 mars, le 5 mai et le 17 juin 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

Plainte devant la Commission

[1] Jim Charinos (le « plaignant ») a déposé une plainte contre son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC »). Il allègue l'AFPC ne l'a pas représenté adéquatement dans plusieurs griefs présentés contre son employeur, Statistique Canada (l'« employeur »). L'AFPC a demandé que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») rejette la plainte sommairement, puisque les allégations ne démontrent pas une violation *prima facie* de l'obligation de représentation équitable de l'agent négociateur prévue par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *LRTFP* »). Pour les motifs suivants, je rejette la plainte.

Résumé de la preuve

[2] En janvier 2016, la Commission a entendu trois griefs que l'AFPC lui avait renvoyés au nom du plaignant. Les griefs portaient sur deux suspensions et son licenciement. À l'audience, le plaignant était représenté par Goretti Fukamusenge, l'agente aux griefs et à l'arbitrage de l'AFPC.

[3] Puisqu'il s'agissait de questions disciplinaires, l'employeur a présenté sa preuve en premier. Il ressort des allégations du plaignant et de la réponse de l'AFPC que le plaignant et Mme Fukamusenge n'étaient pas d'accord sur la stratégie à adopter lors du contre-interrogatoire des témoins de l'employeur. Il s'agit du principal argument du plaignant, qui a par ailleurs présenté en détail un certain nombre d'exemples de questions qui, selon lui, auraient dû être posées pour miner la crédibilité des témoins de l'employeur. Mme Fukamusenge n'a pas posé ces questions. Le plaignant a de plus allégué qu'elle avait omis de produire des documents importants en la possession de l'AFPC. Enfin, il a allégué que dans le cadre de son interrogation, elle ne lui avait pas posé les questions qui auraient permis de présenter son cas sous le meilleur jour possible.

[4] Après trois jours d'audience, l'AFPC a indiqué à la Commission et au plaignant qu'elle cesserait de le représenter à l'égard des griefs. La Commission a ajourné l'audience. Depuis, l'audience a repris et s'est terminée sans que le plaignant soit représenté par l'AFPC. Les griefs ont été rejetés dans une décision rendue le 15 août 2016 (voir *Charinos c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2016 CRTEFP 74).

[5] Dans sa plainte, le plaignant a également soulevé que l'AFPC n'avait jamais présenté, contrairement à ses attentes, un autre grief sur le harcèlement et la discrimination.

[6] Dans sa réponse, l'AFPC a souligné que le comportement grossier du plaignant était un facteur qui limitait la relation de représentation. Puisque la présente décision porte sur le rejet sommaire de la plainte, les faits que l'AFPC a allégués ne seront pas pris en considération aux fins de la preuve. Lors d'un rejet sommaire, le décideur tient les allégations du demandeur pour vraies et, sur cette base, doit déterminer si, selon les allégations, une affaire doit être entendue.

[7] Dans une lettre en date du 3 février 2016, l'AFPC a communiqué au plaignant les raisons pour lesquelles elle cessait de le représenter :

[Traduction]

[...]

La décision a été prise en fonction de plusieurs facteurs : les chances extrêmement faibles de succès de vos dossiers de grief, le témoignage à l'audience, la preuve présentée par l'employeur et votre propre témoignage. Cette décision prend également en compte votre comportement inapproprié tout au long de l'audience qui a été tenue devant la CRTEFP du 25 au 27 janvier 2016, à Ottawa.

[...]

[8] Dans la lettre, l'AFPC a également informé le plaignant de son droit de se représenter seul ou de faire appel à un avocat externe, à ses frais, pour la poursuite de l'audience.

Motifs

[9] Pour qu'une plainte soit rejetée sommairement sans audience, la Commission doit conclure que la plainte n'a pas de chance de succès, et ce, même si les allégations du plaignant sont considérées comme véridiques. Par conséquent, la question peut être présentée en ces termes : les allégations établissent-elles une violation *prima facie* par l'AFPC de l'obligation de représentation équitable?

[10] Les syndicats et, dans le contexte de la fonction publique fédérale, les agents négociateurs, ont une obligation de représentation équitable à l'égard de leurs

membres puisqu'ils ont la responsabilité exclusive de représenter les intérêts des employés auprès de l'employeur. Le contenu de cette obligation a été précisé par les tribunaux. À ce sujet, *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, est fondamentale et définit en ces termes cette obligation :

[...]

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.

[...]

[11] La *LRTFP* prévoit ce qui suit à cet égard :

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.*

[12] Il est important de noter que, dans le contexte de la fonction publique fédérale, contrairement aux relations de travail d'autres juridictions canadiennes, les employés peuvent procéder à l'arbitrage de questions disciplinaires sans l'appui d'un syndicat. Par conséquent, selon le régime de la fonction publique fédérale, si un agent négociateur nie ou retire sa représentation dans le cadre d'une audience, il ne prive pas l'employé de son droit d'être entendu par un arbitre de grief indépendant (dans ce cas, *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*

la Commission). Néanmoins, il y a toujours une obligation de représentation équitable, c'est-à-dire que l'agent négociateur ne doit pas agir d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'il représente les intérêts des membres de l'unité de négociation.

[13] La jurisprudence a reconnu que, lorsqu'ils représentent leurs membres, les syndicats doivent être justes, mais que le droit d'être représenté a des limites légitimes, tel qu'il est précisé aux paragraphes 38 et 39, de *Ouellet c. Luce St-Georges*, 2009 CRTEFP 107 :

[38] Il est légitime que le syndicat tienne compte de la crédibilité de l'employé en cause, de la présence ou de l'absence de témoins pouvant confirmer sa version des événements, du fait que la sanction disciplinaire est raisonnable ou non, ainsi que des décisions arbitrales en pareilles circonstances.

[39] Bref, le devoir du syndicat est de s'acquitter de son devoir de représentation de façon raisonnable, en tenant compte de tous les faits qui l'entourent, en enquêtant sur la situation, en pesant les intérêts contradictoires du fonctionnaire, en tirant des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief, puis en informant le fonctionnaire de sa décision de donner suite ou non au grief.

[14] L'agent négociateur doit soigneusement examiner chaque cas. Cependant, en dernier ressort, il peut décider de ne pas représenter l'un de ses membres ou cesser de le représenter. Sa décision n'est pas en cause, mais ses motifs le sont. Les motifs de ne pas représenter un membre sont nombreux : manque de ressources, faibles chances d'avoir gain de cause, décisions stratégiques dans le cadre de la relation continue avec l'employeur, etc. Il est toutefois important que la décision de ne pas représenter le membre ne soit pas prise, selon les termes de la *LRTFP* : « [...] de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi [...] ».

[15] Je remarque que l'agent négociateur prétend que le comportement grossier du fonctionnaire à l'audience était un facteur de sa décision. Je n'ai entendu aucune preuve à cet égard et je ne me prononcerai pas sur ce sujet. La question consiste à déterminer si, au moment de représenter le fonctionnaire et de cesser de la représenter, l'agent négociateur a agi de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi.

[16] Le plaignant a affirmé que l'AFPC avait agi de mauvaise foi, d'abord par sa représentation incompétente à l'audience, et ensuite par le retrait de sa représentation. Il ressort clairement des allégations que le plaignant et l'agente de l'AFPC qui le représentait à l'audience n'étaient pas d'accord quant à la stratégie à adopter. Le plaignant aurait préféré un contre-interrogatoire plus agressif des témoins de l'employeur afin de miner leur crédibilité. Le plaignant est également d'avis qu'il aurait dû être interrogé différemment lorsqu'il était à la barre des témoins. À titre de mauvaise foi, il a également soulevé que l'agente affectée à son dossier avait perdu son affaire précédente.

[17] Je ne peux conclure qu'une question de stratégie équivaut à de la mauvaise foi de la part de l'AFPC. La représentante de l'AFPC défend les intérêts de l'employé, mais elle n'est pas liée par ses conseils sur la manière de procéder. Le plaignant a mentionné un certain nombre de situations où des questions auraient pu être posées dans le but de miner la crédibilité des témoins de l'employeur. Après avoir entendu la preuve, le représentant de l'AFPC a choisi de ne pas procéder de cette manière. Rien, dans les allégations du plaignant, ne démontre que l'adoption d'une position plus agressive avec les témoins aurait changé la nature de la preuve.

[18] Voici quelques-uns des exemples fournis par le plaignant relativement aux questions qui, selon lui, auraient dû être posées. Peut-être que ces exemples établiront que l'adoption de stratégies différentes n'équivaut pas toujours à de la mauvaise foi de la part des représentants de l'AFPC.

[Traduction]

Guy Joly - a témoigné que je ne lisais jamais ses courriels, mais aussi que, le 2 juillet 2014, j'étais parti du bureau une heure plus tôt et qu'il le savait parce que, et je le cite, « sa veste n'était plus dans son cubicule ».

Je lui ai dit de se questionner au sujet du courriel [...] de lui demander comment il était possible de supprimer un courriel sans le sélectionner dans le menu déroulant de gauche? Le courriel DOIT être affiché à l'écran avant d'être supprimé?

En ce qui concerne ma veste, une semaine avant l'audience, nous avons eu une réunion durant laquelle l'avocate m'a montré des éléments de preuve de mon employeur, y compris la référence à la veste du 2 juillet 2014. Je lui ai montré quelques jours plus tard qu'il faisait 20 degrés Celsius ce matin-là et qu'il faisait près de 28 degrés Celsius l'après-midi

du même jour. J'ai souligné qu'il fallait se questionner à ce sujet!

[...]

Rock Lemay – a témoigné que les « feuilles de suivi » étaient une méthode pour déterminer le « recouvrement des coûts » pour la division, mais j'ai indiqué et expliqué à l'avocate que j'avais suivi un cours sur les « Voies du sondage », offert par StatCan et je lui ai montré le certificat qui m'a été remis à la suite de ce cours. Je lui ai démontré que le « recouvrement des coûts » ne relevait pas de la cueillette des sections du codage, du recensement et de l'imagerie au sein de la division et je lui ai mentionné que le format des feuilles de suivi ne comprenait pas les données requises pour soutenir une telle affirmation.

L'avocate ne l'a pas confronté sur la question.

[19] Dans chacun de ces exemples, le plaignant estime que la crédibilité des témoins de l'employeur aurait été minée par un meilleur contre-interrogatoire. Je ne pense pas que ça aurait été le cas.

[20] Un courriel doit être affiché avant de pouvoir être supprimé. Cela ne signifie pas qu'il a été lu attentivement. Selon la preuve présentée à l'audience, le plaignant, qu'il ait lu les courriels ou non, agissait certainement comme s'il ne les avait pas lus. Un contre-interrogatoire sur la technicité de la suppression n'aurait pas changé cette preuve.

[21] De même, la veste laissée sur la chaise n'était qu'un indicateur, parmi d'autres, que le plaignant avait tendance à quitter le lieu de travail sans permission. La Commission s'est prononcée en conséquence, mais n'a pas fondé sa conclusion sur la présence de la veste.

[22] Finalement, en ce qui concerne les feuilles de suivi, il ressort de la preuve que le plaignant ne les remplissait pas conformément aux instructions qui lui avaient été données. Cela n'a rien à voir avec la définition de « recouvrement des coûts ». Le témoin de l'employeur a simplement dit que les feuilles de suivi seraient utilisées pour déterminer la meilleure manière d'utiliser les ressources humaines de la section de façon optimale. Dans cette affaire, cette preuve n'a d'importance que parce que le plaignant n'avait pas rempli les feuilles. Un contre interrogatoire sur les données appropriées à utiliser dans un recensement n'aurait pas servi à contredire la preuve.

[23] En ce qui concerne la question soulevée par le plaignant selon laquelle l'agente a perdu son affaire précédente, cela n'établit en aucun cas un manque de compétence et, plus important, n'a aucune portée sur la question de la mauvaise foi - une bonne représentation ne peut pas faire de miracle si le cas présenté n'est pas fondé. L'AFPC a accepté de soutenir les griefs et de représenter le plaignant à l'audience. Selon la lettre que l'AFPC a envoyée au plaignant pour expliquer son retrait, il semble qu'elle ait déterminé qu'en raison de la preuve présentée à l'audience par l'employeur et le plaignant lui-même, il est devenu évident que les ressources limitées de l'AFPC seraient mieux utilisées ailleurs. Il s'agit d'une décision que l'AFPC doit prendre, et elle l'a fait après avoir examiné la preuve.

[24] Le plaignant n'a pas présenté une plainte ouverte de discrimination. Toutefois, dans les détails de sa plainte, il a laissé entendre qu'il y avait eu discrimination, comme suit :

[Traduction]

Tout au long des procédures de prise de décision de la présentation du grief en arbitrage, la hiérarchie était composée de Patricia Harewood, de Margaret Barry, Edith Bramwell, de Jessica Theberge et de l'avocate, Goretti Fukamusenge. Elles sont toutes des femmes, et je suis un homme [...] Grec [...] âgé de 57 ans. Ont-elles fait preuve de discrimination?? Je ne le sais pas, je ne lis pas dans leur pensée. Cela semble-t-il être le cas?? Je ne le sais pas, découvrons-le. Les apparences le laissent entendre.

[25] Dans ses allégations, le plaignant ne fournit aucun exemple de comportement discriminatoire durant, dans ses mots, [traduction] « les procédures de prise de décision de la présentation du grief en arbitrage ». L'AFPC a effectué le suivi de ses trois griefs et a accepté de le représenter à l'audience. Le conflit sur la stratégie à adopter à l'audience est devenu tel que Mme Fukamusenge a conclu qu'elle ne pouvait plus le représenter. L'AFPC a alors décidé de cesser de le représenter, principalement parce que la preuve présentée jusqu'alors dans le cadre de l'audience révélait que les chances de succès de la plainte étaient minces. Rien n'indique qu'il y a eu discrimination; il n'y a aucune allégation de comportement démontrant un traitement défavorable lié à l'un des motifs de distinction illicites prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, (L.R.C. (1985), ch. H-6).

[26] Finalement, compte tenu des allégations du plaignant, je ne peux discerner aucun caractère arbitraire dans la décision de l'AFPC de retirer sa représentation. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, un agent négociateur a une obligation de représentation équitable dans le contexte d'un examen attentif des chances d'avoir gain de cause, lesquelles ont été réévaluées à la lumière de la preuve présentée à l'audience. La décision a été prise en fonction de l'évaluation de la preuve par l'AFPC.

[27] Le plaignant a également allégué que l'agent négociateur avait omis de déposer un grief de harcèlement et de discrimination en octobre 2014. Il a déposé sa plainte en mars 2016. Une plainte doit être déposée dans les 90 jours suivant les événements qui y ont donné lieu; ce délai ne peut être prolongé (*LRTFP*, par. 190(2)). Par conséquent, je n'ai pas compétence pour me prononcer sur cet aspect de la plainte.

[28] En conclusion, les allégations, même si elles devaient être tenues pour vraies, ne révèlent rien qui me permettrait de conclure à une violation de l'obligation de représentation équitable.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[30] La plainte est rejetée.

Le 2 septembre 2016.

Traduction de la CRTEFP

**Marie-Claire Perrault,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
la fonction publique**