

Date : 20171002

Dossier : 561-34-797

Référence : 2017 CRTESPF 30

*Loi sur la Commission des relations  
de travail et de l'emploi dans le  
secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral

---

ENTRE

**JENNIFER MYLES**

plaignante

et

**INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA,  
DEBI DAVIAU, SHANNON BITTMAN, PETER GILKINSON ET HEATHER KOHLI**

défendeurs

Répertorié

*Myles c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*

**Devant** : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et  
de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour la plaignante** : Raymond Lazzara

**Pour les défendeurs** : Steven Welchner, avocat

---

Affaire entendue à Toronto (Ontario)  
du 30 mai au 1<sup>er</sup> juin 2017.  
(Traduction de la CRTESPF)

## **I. Plainte devant la Commission**

[1] Jennifer Myles (la « plaignante ») est au service de l'Agence du revenu du Canada (« ARC »). Elle fait partie de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences (« VFS »), qui est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« Institut » ou l'« IPFPC » dans les citations). La plaignante est également membre de l'Institut.

[2] Le 3 novembre 2015, la plaignante a déposé une plainte contre les défendeurs auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « CRTEFP »). La plainte a été déposée en vertu de l'alinéa 190(1)g de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *LRTFP* »). Le 6 juin 2016, les défendeurs ont déposé leur réponse à la plainte. Le 12 juillet 2016, la plaignante a répliqué à la réponse des défendeurs.

[3] La question devait être entendue du 30 mai au 1<sup>er</sup> juin 2017, à Toronto, en Ontario, en même temps qu'une autre plainte (dossier de la CRTESPF 561-34-823) déposée par la plaignante.

[4] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *LRTFP*, de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur les relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (la « Loi »), la *Loi sur la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral* et le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (le « Règlement »).

## **II. Résumé de la preuve**

### **A. Question préliminaire**

[5] Au début de l'audience de la présente affaire et du dossier 561-34-823, j'ai entendu des observations relativement aux questions préliminaires. En ce qui concerne la présente plainte, les défendeurs se sont opposés à ma compétence d'entendre l'affaire au motif que les conditions préalables pour présenter la plainte en vertu de *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

l'alinéa 188c) n'existaient pas. J'ai entendu les arguments des parties et j'ai conclu que je pouvais accueillir en partie l'objection; cependant, le dossier n'était pas suffisant pour me permettre d'accueillir l'objection dans son ensemble et j'ai ordonné que l'audience se poursuive, quoique sur une base limitée. Pour les motifs indiqués plus loin dans cette décision, le défendeur a plus tard retiré son objection.

## **B. La plainte**

[6] J'ai reçu trois mémoires, un de la plaignante et deux des défendeurs, ainsi que certains documents envoyés séparément. Les mémoires ont été identifiés comme s'il s'agissait de pièces, sous réserve que les documents qu'ils contiennent soient démontrés de la manière habituelle ou déposés en preuve sur consentement.

[7] L'article 57 du *Règlement* prévoit que les plaintes déposées visées par l'article 190 de la *Loi* doivent être présentées au moyen d'une formule particulière, soit la formule 16, qui exige que huit ou dix points soient remplis (selon le cas) et qui prévoit que des pages supplémentaires puissent être jointes, au besoin. Les dix points requièrent les renseignements suivants :

1. L'identité du plaignant et ses coordonnées.
2. L'identité de l'organisation ou des personnes visées par la plainte et leurs coordonnées.
3. L'alinéa de la *Loi* invoqué au soutien de la plainte.
4. Un court exposé de chaque action, omission ou situation reprochée, y compris les dates et noms des personnes en cause.
5. La date à laquelle le plaignant a pris connaissance de l'action, de l'omission ou de la situation ayant donné lieu à la plainte.
6. Si un plaignant allègue une pratique déloyale visée aux alinéas 188b) ou c) de la *Loi*, et si l'organisation syndicale a établi une procédure en matière de grief ou d'appel, le plaignant doit fournir la date de présentation du grief ou de l'appel, conformément à la procédure établie par l'organisation syndicale.
7. Si un plaignant allègue une pratique déloyale visée aux alinéas 188b)

ou c) de la *Loi*, et si l'organisation syndicale a établi une procédure en matière de grief ou d'appel, le plaignant doit fournir la date à laquelle l'organisation syndicale lui a fourni une copie de la décision rendue à l'égard du grief ou de l'appel.

8. Les démarches entreprises par le plaignant ou en son nom en vue de remédier à l'action, à l'omission ou à la situation ayant donné lieu à la plainte.
9. La mesure corrective recherchée au titre du paragraphe 192(1) de la *Loi*.
10. D'autres renseignements que le plaignant croit pertinents.

[8] La formule 16 se termine par un espace prévu où le plaignant appose sa signature et inscrit la date de la plainte.

[9] Au point 4 de la plainte, la plaignante a formulé un court exposé de chaque action, omission ou situation reprochée, comme suit : [traduction] « L'IPFPC, la présidente Daviau, la VP Bitman, le directeur Peter Gilkinson et Heather Kholi m'ont continuellement harcelée et intimidée et ils ont fait preuve de discrimination à mon égard en raison de ma race et de mon origine ethnique. 190 *Loi* [sic pour l'ensemble de la citation] ».

[10] Au point 5 de la plainte, la plaignante a indiqué qu'elle avait pris connaissance de l'action, de l'omission ou de la situation ayant donné lieu à la plainte le 4 août 2015.

[11] Au point 6 de la plainte, la plaignante a indiqué que le grief ou l'appel avait été présenté conformément à toute procédure établie par l'organisation syndicale le 4 août 2015.

[12] Au point 7 de la plainte, la plaignante a également indiqué que l'organisation syndicale avait fourni une copie de la décision rendue conformément à toute procédure établie par l'organisation syndicale le 4 août 2015.

[13] Au point 9 de la plainte, la plaignante a demandé la mesure corrective suivante conformément au paragraphe 192(1) de la *Loi* : [traduction] « Réintégrer mon poste de déléguée syndicale. Des excuses écrites et une nouvelle politique sur la discrimination

fondée sur la race. Préjudice moral et toute autre réparation jugée appropriée [sic pour l'ensemble de la citation] ».

[14] Au point 10 de la plainte, qui porte sur les autres renseignements pertinents, la plaignante a indiqué ce qui suit : [traduction] « Tentative continue de me rabaisser et de m'exclure des activités de l'IPFPC ».

[15] Deux pages de renseignements supplémentaires sont jointes à la plainte, dont les parties pertinentes sont rédigées comme suit :

[Traduction]

*La présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Debi Daviau) a abusé de son pouvoir et a fait preuve d'intimidation, de harcèlement et de discrimination à mon égard en raison de ma race (noire, afro-canadienne) en refusant de renouveler mon mandat à titre de déléguée syndicale et en poursuivant son harcèlement depuis.*

*Debbie Daviau, Shannon Bittman, Peter Gilkinson et Heather Kholi ont continué de me harceler uniquement en raison de ma race. Il s'agit d'une violation délibérée de la Charte canadienne des droits et libertés.*

*Elle a ainsi violé les règlements de l'IPFPC, qui indiquent clairement qu'à moins qu'une mesure disciplinaire ait été prise contre un délégué syndical en vertu de la Politique sur les mesures disciplinaires, le renouvellement du mandat d'un délégué syndical relève habituellement du groupe VFS (Vérification, finances et sciences). Le groupe VFS et le chapitre de Toronto-Ouest ont approuvé le renouvellement de mon mandat.*

*Le 4 août 2015, j'ai reçu une lettre de la présidente qui m'indiquait que le renouvellement de mon mandat à titre de déléguée syndicale avait été refusé. Dans cette lettre, elle a formulé des allégations non étayées contre moi sans vérifier les faits ni discuter des allégations avec moi. Elle a également mentionné une lettre que je lui avais envoyée pour me plaindre que sa vice-présidente Bitman, dont elle est très proche, et son partenaire, Peter Gilkinsen, me faisaient subir un traitement différentiel et me ciblaient en raison de ma race. L'IPFPC n'a pas encore donné suite à mes préoccupations. Je ne suis au courant d'aucun comportement ayant pu entraîner une telle mesure disciplinaire.*

*Sa décision a eu un effet préjudiciable sur mon poste de vice-présidente du groupe VFS du BSF de Toronto-Ouest,*

*parce que j'ai été obligée de démissionner. Debbie Daviau, Shannon Bitman, Peter Gilkinson et Heather Kholi ont continué de me harceler par courriel en me disant que je ne pouvais pas participer au Conseil des délégués syndicaux de l'Ontario qui s'est tenu le 21 septembre 2015. Cette tentative délibérée de m'exclure d'un événement qui avait déjà été prévu est une autre preuve de leur harcèlement.*

*La présidente et le directeur de l'Ontario, par l'entremise de leur personnel, ont commencé à m'envoyer des courriels de harcèlement dans le but de m'intimider, de me harceler et de m'empêcher de participer à des activités de l'IPFPC.*

*La présidente ainsi que les membres de son comité exécutif et de son conseil d'administration étaient tous caucasiens et il y avait très peu d'employés noirs au sein du syndicat, ce qui est évident aux activités de l'IPFPC. Ce groupe a pris tous les moyens possibles pour me rabaisser, m'humilier et m'exclure de toutes les activités de l'IPFPC depuis les deux dernières années.*

[...]

***En raison du stress et des contraintes découlant du traitement différentiel, de l'intimidation et du harcèlement manifeste, j'ai passé de nombreuses nuits blanches et j'ai eu le sentiment d'être exclue.***

**Réparation demandée :**

- 1. Que je sois indemnisée intégralement et réintégrée comme déléguée syndicale et comme vice-présidente AFS de Toronto-Ouest immédiatement.***
- 2. Qu'il soit établi que l'IPFPC et la présidente, Debi Daviau, la vice-présidente Bitman, Peter Gilkinson et Heather Kholi m'ont harcelée, intimidée et ont fait preuve de discrimination à mon égard en raison de ma race en me retirant de mon poste et que, à ce titre, elle a abusé de son pouvoir, contrairement à la Politique sur les mesures disciplinaires de l'IPFPC.*
- 3. Que Debi Daviau, la vice-présidente Bitman, Peter Gilkinson et Heather Kholi soient sanctionnés, que des sanctions pécuniaires leur soient imposées et qu'on les retire de leur poste.*

4. *Que l'IPFPC, Debi Daviau, la vice-présidente Bitman, Peter Gilkinson et Heather Kholi soient tenus de me verser des dommages-intérêts majorés et punitifs pour l'humiliation que j'ai subie en raison des agissements de l'IPFPC, de l'abus de pouvoir et du comportement abominable des parties coupables ainsi que de leurs efforts pour nuire à ma réputation et m'humilier.*

5. *Des excuses écrites de Debi Daviau, de la vice-présidente Bitman, de Peter Gilkinson et de Heather Kholi. L'IPFPC devrait être obligé de publier ces excuses pour que tous les membres en aient connaissance.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[16] La plaignante a cité deux témoins qui ont témoigné le 30 mai 2017. Le 31 mai 2017, la plaignante a commencé la présentation de sa preuve; son témoignage principal a commencé le matin. Au retour de la pause-repas, les parties se sont rencontrées et sont parvenues à une entente en ce qui concerne la suite de la procédure; la plaignante n'est pas revenue à la barre des témoins pour poursuivre son témoignage.

[17] Les parties ont accepté que l'affaire soit traitée au moyen d'un exposé conjoint des faits (l'« ECF »), qu'elles m'ont présenté oralement et, plus tard, par écrit. L'ECF indiquait ce qui suit :

1. La plaignante a présenté une demande de renouvellement de son mandat à titre de déléguée syndicale.
2. La présidente Daviau a refusé de renouveler son mandat à titre de déléguée syndicale.
3. À l'époque, l'Institut n'avait pas de politique qui prévoyait un recours pour tout individu dont le mandat à titre de délégué syndical n'a pas été renouvelé.

4. La plaignante fera valoir que sa plainte 561-34-797 devrait être accueillie en raison de l'omission de l'Institut d'avoir une politique prévoyant un recours pour les individus dont le mandat à titre de délégué syndical n'a pas été renouvelé.
5. La plaignante ne formulera aucun autre argument à l'appui de sa plainte 561-34-797.
6. La CRTEFP ne peut examiner que les faits indiqués ci-dessus.

[18] J'ai confirmé avec les parties le sens du paragraphe qui précise que la CRTEFP ne peut examiner que les faits indiqués dans l'ECF, soit que je dois ignorer tout document présenté en preuve dans tout document déposé par les parties à cet égard à partir de ce moment et que je devais ignorer toute preuve orale entendue de la part des témoins.

[19] En fonction de l'ECF, les défendeurs ont retiré leur objection à ma compétence.

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

#### **A. Pour la plaignante**

[20] L'employeur en l'espèce est une organisation syndicale. L'organisation syndicale se bat pour les droits des employés. Cela relève en partie de la justice naturelle. La justice naturelle signifie que lorsqu'une décision est prise elle doit l'être d'une manière objective.

[21] Une personne devrait être en mesure de savoir quelle plainte est présentée et traiter les faits. Une décision devrait être prise par une formation impartiale et elle devrait se conformer à une norme très élevée.

[22] La plaignante était une déléguée syndicale qui pouvait occuper le poste pour un mandat d'au plus trois ans. Le mandat pouvait être renouvelé. Dans le cadre du processus, un formulaire comprenant une liste d'activités devait être rempli. Le processus supposait que si une personne avait accompli quelque chose à titre de déléguée syndicale, son mandat était renouvelé.

[23] La plaignante a déposé un formulaire de renouvellement de son mandat à titre de déléguée syndicale. Le renouvellement a été refusé.



[24] La plaignante a fait valoir que l'Institut aurait dû indiquer à tous les délégués syndicaux quel était le processus, à quel moment le mandat commençait et à quel moment il prenait fin. Le contrat de la plaignante a été prolongé automatiquement.

[25] La plaignante m'a renvoyé à l'article 20.90 du *Code civil du Québec* qui appuie la proposition selon laquelle un contrat est reconduit parce qu'il est prolongé et que l'employeur ne présente aucune objection.

[26] Il est choquant de constater que Mme Daviau a attendu la fin du contrat pour renvoyer la plaignante.

[27] Mme Daviau aurait dû utiliser un processus par lequel elle aurait informé la plaignante de ses préoccupations au sujet des communications irrespectueuses et d'autres comportements. En réalité, le renvoi de la plaignante par Mme Daviau était motivé; mais elle a adopté la position que le mandat était terminé et que, par conséquent, elle n'avait pas à renouveler le mandat de la plaignante.

[28] Les actions des défendeurs ont été très humiliantes.

[29] La *Loi sur les normes d'emploi* (dont les dispositions législatives précises n'ont pas été portées à mon attention) prévoit une protection pour les contrats de plus d'un an. L'IPFPC, en tant qu'employeur, a l'obligation de traiter la plaignante avec dignité et respect et d'expliquer la raison pour laquelle son mandat n'a pas été renouvelé.

[30] Même si le poste de délégué syndical n'est pas un poste rémunéré, la plaignante fait valoir qu'il s'agit d'un poste rémunéré. Un système de troc existe; les délégués syndicaux obtiennent une formation qui les aidera dans leur carrière à cet égard et, en contrepartie, ils aident les membres de l'unité de négociation au besoin.

[31] La plaignante a continué de travailler en tant que déléguée syndicale même après que le mandat ait été réputé terminé; par conséquent, le mandat est réputé se poursuivre et il ne peut être résilié que par la voie de recours habituelle. La plaignante a été renvoyée parce que son mandat à durée déterminée n'a pas été renouvelé. L'employeur, l'Institut, doit donner un motif valable pour justifier de façon équitable le renvoi.

[32] L'employeur (l'Institut) doit mener une enquête complète s'il renvoie la plaignante et ne peut prendre de telles décisions en s'appuyant sur des conjectures ou des rumeurs. Des expressions comme [traduction] « J'ai entendu dire que [...] » ne constituent pas une raison valide pour renvoyer une personne. Il s'agit d'un renvoi injuste. Le non-respect de la procédure est un manquement à la justice naturelle. L'Institut aurait dû avoir une personne impartiale, il aurait dû y avoir un recours.

[33] La plaignante a été renvoyée de façon abusive. S'il y avait eu une inconduite majeure, le renvoi aurait pu être justifié, mais aucune preuve n'a été présentée à cet égard.

[34] Les articles 190, 185 et 188 renvoient tous à une manière d'agir qui est discriminatoire. La discrimination est très vaste. Si la discrimination visait la « race », la question aurait dû être envoyée aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la « LCDP »).

[35] Le terme « discriminatoire » signifie arbitraire ou de mauvaise foi.

[36] Les actions de l'Institut sont discriminatoires parce que la plaignante a été renvoyée sans qu'une enquête préalable soit menée. L'Institut affirme qu'il n'existe aucun recours. La présidente prend des décisions; il ne s'agit pas de justice naturelle. La façon dont la présidente prend la décision importe peu puisque celle-ci n'est pas fondée sur des faits et qu'il n'y a pas eu d'enquête; la plaignante n'a pas eu la chance de se défendre.

[37] Des questions de culture ont été alléguées; mais la plaignante a-t-elle reçu une formation ou une mesure disciplinaire progressive? C'est ce qu'un employeur devrait être tenu de faire.

[38] L'Institut a agi de mauvaise foi parce qu'il n'a pas suivi sa propre procédure. Ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas devrait être coulé dans le béton; qu'est-ce que le harcèlement? Si on ne dit pas « bonjour », cela pourrait être considéré comme du harcèlement.

[39] La plaignante a-t-elle eu la possibilité de suivre une formation? Les choses lui ont-elles été expliquées? Elle a agi de cette façon en raison de sa culture, en raison de la façon dont elle a grandi; peut-être qu'elle exprimait son point de vue. Elle aurait dû avoir la possibilité d'expliquer sa version des faits. Il s'agit là de l'objectif même d'une *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

mesure disciplinaire, soit de tenter de corriger un comportement.

[40] C'est la raison pour laquelle on ne renvoie pas les gens sur-le-champ. Ont-ils besoin d'une formation technique? D'une formation sur les compétences interpersonnelles? La plaignante a donné de son propre temps pour approfondir sa compréhension, ses connaissances du droit du travail; c'est la raison pour laquelle elle l'a fait. Il s'agit d'un contrat.

[41] Selon la plaignante, son mandat à titre de déléguée syndicale a été renouvelé par l'Institut parce qu'il n'a pas pris fin le 1<sup>er</sup> janvier 2015; par conséquent, elle a continué d'être une déléguée syndicale. Si le renouvellement de son mandat avait été refusé, elle aurait été renvoyée. C'est ça la justice naturelle. Il faut mener une enquête, ce qui n'a pas été fait. Les faits doivent être contestés et une conclusion devrait être impartiale ou perçue comme telle. La plaignante ne s'est vu offrir aucune possibilité.

[42] La plaignante a subi un préjudice, elle a été blessée et humiliée; elle devrait se voir accorder des dommages.

[43] L'Institut devrait défendre les employés.

[44] L'Institut devrait traiter les gens avec dignité.

[45] La plaignante réclame aussi les dépens.

## **B. Pour les défendeurs**

[46] L'ECF ne m'a saisi que des trois faits suivants :

1. La plaignante a demandé le renouvellement de son mandat à titre de déléguée syndicale.
2. Mme Daviau, la présidente de l'Institut, l'a refusé.
3. L'Institut n'a pas de politique prévoyant un recours à une personne dont le mandat à titre de délégué syndical n'a pas été renouvelé.

[47] Les parties ont convenu que la Commission ne pouvait examiner que les faits qui étaient formulés dans l'ECF, mais la plaignante n'a pas respecté cette entente. Elle a laissé entendre que d'autres faits existaient en ce qui concerne le processus de renouvellement, le non-renouvellement de son mandat à titre de déléguée syndicale, un processus de contrepartie par les deux parties, la correspondance et les règlements de l'Institut.

[48] La plaignante a mentionné des faits qui n'ont pas été convenus et qui n'ont pas été déposés en preuve. La Commission n'a pas le droit d'examiner des faits autres que ceux sur lesquels les parties se sont entendues.

[49] Les parties ont convenu des trois faits déjà présentés. La plaignante a accepté de faire valoir uniquement que sa plainte devrait être accueillie en raison de l'omission de l'Institut de prévoir une politique sur les recours pour toute personne dont le mandat à titre de délégué syndical n'a pas été renouvelé. Dans le cadre de l'ECF, elle a accepté de ne présenter aucun autre argument. Elle a non seulement contrevenu à l'ECF en formulant d'autres arguments, mais elle a également renvoyé à des faits qui n'ont pas été établis.

[50] Les défendeurs ont fait valoir que la plaignante avait contrevenu à l'entente convenue dans l'ECF et que, à ce titre, elle avait agi de mauvaise foi.

[51] Les défendeurs n'ont présenté aucune observation à l'égard de chacune des observations qui ne respectaient pas l'ECF, à l'exception de celles qui semblent laisser penser que, d'une certaine façon, la plaignante était une employée par l'Institut, ce qui n'est pas le cas, selon eux. L'Institut n'était pas l'employeur de la plaignante; il était, et il est toujours, son agent négociateur, dont elle était membre. Elle n'a conclu aucun contrat d'emploi avec l'Institut. À cet égard, la *Loi sur les normes d'emploi* ne s'applique pas.

[52] En se fondant sur les faits limités indiqués dans l'ECF, aucune preuve n'établit un lien entre l'allégation qu'il contient, soit que l'Institut n'avait pas de procédure de recours pour les personnes qui se sont vus refuser l'attribution de délégué syndical, et l'un des défendeurs; par conséquent, la plainte devrait être rejetée.

[53] La plaignante a allégué que l'omission d'avoir une telle procédure de recours contrevient à l'alinéa 188c) de la *Loi*. Cette disposition interdit à une organisation syndicale de prendre des mesures disciplinaires contre un fonctionnaire ou de lui imposer une sanction quelconque en appliquant de manière discriminatoire les normes de discipline de l'organisation syndicale.

[54] Pour parvenir à démontrer que l'alinéa 188c) de la *Loi* a été contrevenu, un plaignant doit démontrer que l'organisation syndicale lui a imposé une mesure disciplinaire ou une sanction. Selon l'ECF, aucun élément de preuve n'indique que la plaignante a fait l'objet d'une mesure disciplinaire. En soi, le non-renouvellement du mandat à titre de délégué syndical n'est pas une mesure disciplinaire. De plus, sans autres faits, le non-renouvellement d'un mandat à titre de délégué syndical ne peut pas être considéré comme une sanction. Cela s'apparente plutôt au non-renouvellement d'un emploi pour une période déterminée. Sans autres faits, il n'est pas raisonnable de conclure que la plaignante s'est vu imposer une sanction.

[55] *Veillette c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Rogers*, 2009 CRTFP 64, au paragraphe 32, a adopté la définition suivante de « sanction » : « une peine établie ou infligée par une loi ou une autorité quelconque pour réprimer un acte défendu ». L'ECF n'établit pas qu'une sanction a été imposée à la plaignante. Rien dans la preuve n'indique qu'elle a fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une autre sanction et, à ce titre, sa plainte devrait être rejetée.

[56] L'alinéa 188c) de la *Loi* interdit à une organisation syndicale d'appliquer des « normes de discipline » d'une manière discriminatoire. Rien dans l'ECF n'indique que des normes de discipline ont été appliquées à la plaignante, et encore moins d'une manière discriminatoire. Comme il s'agit d'une condition pour conclure qu'il y a eu manquement à l'alinéa 188c) de la *Loi*, sa plainte devrait être rejetée.

[57] Pour qu'il y ait manquement à l'alinéa 188c) de la *Loi*, il faut que les normes de discipline aient été appliquées à l'égard de la plaignante d'une manière discriminatoire. L'ECF ne fait état d'aucune discrimination. Selon l'ECF, aucun membre de l'Institut dont le mandat de délégué syndical n'a pas été renouvelé n'avait de droit d'appel en même temps que le non-renouvellement du mandat de la plaignante à titre de déléguée syndicale. En conséquence, la plaignante n'a pas fait l'objet de discrimination.

[58] Même si la discrimination était interprétée comme ayant un caractère arbitraire ou déraisonnable (une interprétation qui n'est pas conforme au libellé utilisé), rien dans la preuve n'indique que l'absence de droit d'appel était en soi arbitraire ou déraisonnable.

[59] Une organisation syndicale n'est pas tenue d'accorder à ses membres des droits d'appel, même en ce qui concerne les mesures disciplinaires. Lorsqu'aucun droit d'appel n'est en place, dans certaines circonstances, un membre peut soumettre une plainte à la Commission en vertu de l'alinéa 188c) de la *Loi* en faisant valoir une mesure disciplinaire discriminatoire. Le fait qu'il n'y ait pas de droit d'appel ne constitue pas en soi une violation de la *Loi*.

[60] *Bremsak c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 103, a conclu que la portée de la discrimination comprend un comportement arbitraire et déraisonnable. Cette conclusion est incompatible avec la compréhension ordinaire du mot discrimination, tant dans le langage courant qu'en common law.

[61] Le *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2; « CCT ») a des dispositions essentiellement identiques à celles de l'alinéa 188c) de la *Loi*. Dans *Abbott v. International Longshoremen's Association, Local 1953* (1977), 26 di 543, le Conseil canadien des relations du travail (« CCRT ») a fait valoir qu'en évaluant la question de savoir si un syndicat a fait preuve de discrimination, un particulier ne devrait pas faire l'objet d'un traitement spécial, que ce soit au niveau de la décision de porter une accusation, du type de procédure suivie ou de la sanction imposée. Le CCRT a confirmé le rôle très limité qu'il a joué dans l'examen des mesures disciplinaires internes du syndicat. En l'absence d'une preuve de discrimination, la Commission n'a pas compétence pour intervenir.

[62] Rien dans l'ECF n'indique que l'Institut a fait preuve de discrimination contre la plaignante, même si la discrimination est définie de façon aussi vaste que dans *Bremsak*. L'ECF précise clairement que durant la période pertinente aucun membre n'avait de droit d'appel. Comme tous les membres dont le mandat de délégué syndical n'a pas été renouvelé, la plaignante n'avait aucun droit d'appel, ce qui n'est pas discriminatoire, arbitraire ou déraisonnable.

[63] La plaignante a soutenu que sa plainte devrait être accueillie si elle pouvait démontrer que l'Institut a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. Ce libellé est utilisé à l'article 187 de la *Loi*. Si le législateur avait voulu que les membres d'un agent négociateur fassent valoir devant la Commission qu'une mesure disciplinaire ou une sanction interne devrait être annulée si elle avait été imposée d'une manière arbitraire ou de mauvaise foi, il aurait ajouté ce libellé à l'alinéa 188c), comme il l'a fait pour l'article 187 de la *Loi*.

[64] Pour que la plaignante obtienne gain de cause, elle devait démontrer une ou plusieurs des allégations figurant dans sa plainte qui, essentiellement, est une plainte de discrimination raciale. Rien dans l'ECF ne laisse entendre que la race a joué un rôle dans le fait que l'Institut ne possédait aucun mécanisme d'appel pour les membres dans le mandat de délégué syndical n'a pas été renouvelé, ou que la plaignante a été ciblée en raison de sa race. Ces questions ne figurent pas dans l'ECF.

[65] Au point 4 de la formule 16, il faut rédiger un court exposé de chaque action, omission ou situation reprochée. La plaignante a rempli cette section comme suit : [traduction] « L'IPFPC, la présidente Daviau, la VP Bitman [sic], le directeur Peter Gilkenson [sic] et Heather Kholi m'ont continuellement harcelée et intimidée et ils ont fait preuve de discrimination à mon égard en raison de ma race et de mon origine ethnique ». Il ressort clairement du point de vue de la plaignante qu'il s'agit d'une plainte de harcèlement et de discrimination en raison de sa race.

[66] La plaignante a joint à sa plainte d'autres détails relativement à ses allégations de harcèlement et de discrimination en raison de sa race. Les deux premiers paragraphes précisent clairement l'objet de la plainte. L'allégation de [traduction] « [...] harcèlement continu en raison de [sa] race et le refus du renouvellement du poste de délégué syndical » n'en est qu'un exemple. Elle a fourni d'autres exemples de harcèlement fondé sur la race, entre autres, elle a été exclue de certaines activités et elle a reçu des courriels de harcèlement.

[67] Dans la section de la formule 16 qui porte sur les mesures de redressement et qui a été remplie par la plaignante, il est également évident qu'il s'agit essentiellement d'une plainte de harcèlement fondé sur la race. Au deuxième paragraphe des mesures de redressement demandées, la plaignante demande la production d'une déclaration faisant valoir que l'Institut, la présidente Daviau, la vice-présidente Bittman, le

directeur Gilkinson et Mme Kholi l'ont harcelée et ont fait preuve de discrimination à son égard.

[68] Dans sa plainte, la plaignante a allégué que l'omission de renouveler son mandat à titre de déléguée syndicale équivalait à du harcèlement fondé sur la race, qui est le motif principal de sa plainte. Il n'était pas question qu'elle n'avait aucun droit d'appel ni que, à titre de mesure de redressement, elle demandait que de tels droits lui soient accordés.

[69] Étant donné que la plainte ne mentionne pas que la plaignante n'avait pas de droit d'appel et comme elle n'a pas allégué que l'omission d'accorder de tels droits contrevenait à la *Loi*, elle ne pouvait pas formuler ces allégations à l'audience. Elle était limitée aux allégations établies dans sa plainte. Comme l'ECF précise clairement que la seule allégation soumise à la Commission est celle concernant l'absence de droit d'appel et comme la plaignante n'a pas formulé cette allégation dans sa plainte, elle doit être rejetée.

[70] Le rôle de la Commission en vertu de l'alinéa 188c) de la *Loi* ne consiste pas à formuler des commentaires sur la question de savoir si elle croit que les pratiques de l'organisation syndicale sont justes ou pas. En l'espèce, le rôle de la Commission n'est pas de formuler des commentaires sur la question de savoir s'il est juste pour l'Institut de n'offrir aucun recours aux personnes dont le mandat à titre de délégué syndical n'a pas été renouvelé. Le rôle de la Commission se limite à évaluer si chaque élément de l'alinéa 188c) de la *Loi* a été respecté. Les paragraphes 73 et 77 de *Bremsak* confirment que dans le cadre d'une contestation fondée sur l'alinéa 188c), la Commission ne doit pas être préoccupée par la question de savoir si les politiques d'une organisation syndicale sont erronées; la preuve doit étayer chaque élément de l'alinéa 188c) de la *Loi*.

[71] *Saunders v. Canadian Union of Postal Workers, Calgary Local* (1988), 74 di 165, porte sur l'article 185 du *CCT*, qui est semblable à l'article 188 de la *Loi*. Le CCRT a commenté sa compétence limitée, indiquant que sa participation aux activités internes d'un syndicat se limite à des cas très précis, restreints et spécialisés. Dans *Horsley v. Canadian Union of Postal Workers* (1991), 84 di 201, le CCRT a précisé clairement que son mandat en ce qui concerne les processus disciplinaires internes des agents négociateurs ne consistait pas à agir à titre de tribunal d'appel de ces décisions. Il a



déclaré ce qui suit : [traduction] « [...] les méfaits visés par ces dispositions sont les abus discriminatoires des pouvoirs disciplinaires internes ». Il a confirmé ce point de vue dans *Beaven v. Telecommunications Workers Union* (1996), 100 di 96, et *Mangatal v. National automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW - Canada)* (1997) 105 di 1.

[72] La plaignante a tort lorsqu'elle allègue que l'absence de mécanisme d'appel interne contrevient aux principes de justice naturelle, qui ne comprennent pas de droit d'appel. Même en ce qui concerne les mesures disciplinaires, les organisations syndicales ont un pouvoir discrétionnaire absolu de décider si elles doivent offrir une procédure d'appel interne.

[73] Le paragraphe 190(3) de la *Loi* prévoit que si un processus d'appel est en place, ce dernier doit être suivi avant qu'une plainte puisse être déposée en vertu de l'alinéa 188c) de la *Loi*. Toutefois, il n'exige pas qu'il existe d'abord une procédure d'appel.

[74] L'article 188 de la *Loi* prévoit un droit d'examen limité par la Commission des affaires prévues à l'article 188. Si l'affaire n'est pas mentionnée à l'article 188 et qu'il n'y a aucun mécanisme d'appel interne au sein de l'organisation syndicale, le membre peut alors avoir un recours politique ou, dans certains cas, il peut avoir recours aux tribunaux au moyen d'une poursuite ou d'un contrôle judiciaire.

[75] Contrairement à la *Loi*, le *Labour Relations Code* (R.S.B.C. 1996, ch. 244, art. 10), la législation du travail en Colombie-Britannique, exige expressément que le processus disciplinaire de l'organisation syndicale soit exécuté conformément aux exigences de la justice naturelle de la common law. Les défendeurs m'ont également renvoyé au *Labour Relations Code* (R.S.A. 2000, ch. L-1, art. 26) de l'Alberta. Ces dispositions ne figurent pas dans la *Loi*. L'absence dans la *Loi* de tout droit et obligation liés à la justice naturelle dans la conduite des affaires internes d'une organisation syndicale signifie clairement l'intention du législateur que la Commission ne réglemente pas ces affaires indépendamment des allégations de traitement discriminatoire. Les membres des organisations syndicales conservent leurs droits d'intenter des poursuites judiciaires pour des affaires où elles allèguent une violation de la constitution et des règlements de l'organisation syndicale, y compris une violation alléguée d'une obligation explicite ou implicite d'imposer une mesure disciplinaire ou une sanction.

[76] *Sullivan and Driedger on the Construction of Statutes*, 5<sup>e</sup> édition, précise qu'au moment d'interpréter la loi, les tribunaux trouvent souvent utile d'examiner les lois des autres provinces. Lorsque des lois qui sont par ailleurs semblables utilisent des termes différents ou adoptent une approche différente, cela suggère qu'un sens ou un objet différent était souhaité.

[77] Même s'il y a eu manquement à la justice naturelle, cela ne suffirait pas pour qu'une conclusion soit formulée en vertu de l'article 188 de la *Loi*; un manquement à la justice naturelle ayant entraîné une discrimination est nécessaire. Sur ce point, les défendeurs m'ont renvoyé à *Ernst v. Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East*, 2007 NSSC 82.

[78] Les défendeurs m'ont également renvoyé à *Berry c. Pulley*, 2002 CSC 40.

### C. Réplique de la plaignante

[79] La plaignante a déclaré que son contrat avec l'Institut n'était peut-être pas un contrat d'emploi mais simplement un contrat.

### IV. Motifs

[80] Pour les motifs qui suivent, la plainte est rejetée.

[81] La plainte a été déposée en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi* et la plaignante y allègue que l'Institut et les défendeurs individuels se sont livrés à une pratique déloyale de travail au sens de l'article 185, en allant à l'encontre de l'alinéa 188c) de la *Loi*, qui précise ce qui suit :

*188 Il est interdit à l'organisation syndicale, à ses dirigeants ou représentants ainsi qu'aux autres personnes agissant pour son compte :*

[...]

*c) de prendre des mesures disciplinaires contre un fonctionnaire ou de lui imposer une sanction quelconque en appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline de l'organisation syndicale; [...]*

### A. Respect des délais

[82] Les paragraphes 190(2), (3) et (4) de la *Loi* sont libellés comme suit :

*(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes*

*prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon la Commission, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.*

**(3)** *Sous réserve du paragraphe (4), la plainte reprochant à l'organisation syndicale ou à toute personne agissant pour son compte d'avoir contrevenu aux alinéas 188b) ou c) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été remplies :*

**a)** *le plaignant a suivi la procédure en matière de présentation de grief ou d'appel établie par l'organisation syndicale et à laquelle il a pu facilement recourir;*

**b)** *l'organisation syndicale a :*

**(i)** *soit statué sur le grief ou l'appel, selon le cas, d'une manière que le plaignant estime inacceptable,*

**(ii)** *soit omis de statuer sur le grief ou l'appel, selon le cas, dans les six mois qui suivent la date de première présentation de celui-ci;*

**c)** *la plainte est adressée à la Commission dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date à partir de laquelle le plaignant était habilité à le faire aux termes des alinéas a) et b).*

**(4)** *La Commission peut, sur demande, statuer sur la plainte visée au paragraphe (3) bien que celle-ci n'ait pas fait l'objet d'un grief ou d'un appel si elle est convaincue :*

**a)** *soit que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sans délai sur celle-ci;*

**b)** *soit que l'organisation syndicale n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel.*

[83] Même si le paragraphe 190(1) de la *Loi* établit le fondement en vertu duquel un plaignant peut déposer une plainte, les paragraphes 190(2) et (3) établissent un délai de 90 jours à l'intérieur duquel une plainte peut être déposée en vertu de l'article 190. Le fondement de la plainte permet de déterminer le moment où le délai commence. La Commission ne peut pas proroger ce délai.

[84] Le paragraphe 190(2) de la *Loi* énonce qu'une plainte prévue au paragraphe 190 doit être présentée dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu, ou,

selon la Commission, aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu. Toutefois, le paragraphe 190(2) contient une restriction parce qu'il énonce qu'il doit être appliqué sous réserve des paragraphes 190(3) et (4).

[85] Le paragraphe 190(3) énonce qu'il doit être appliqué sous réserve du paragraphe 190(4).

[86] Les paragraphes 190(3) et (4) renvoient tous les deux aux alinéas 188b) et c). L'article 188 porte sur les pratiques déloyales de travail par les organisations syndicales, ses dirigeants ou représentants ou les autres personnes agissant en leur nom.

[87] En l'espèce, les défendeurs nommés sont l'Institut et ses dirigeants ou représentants, soit Mme Daviau, Mme Bittman, M. Gilkinson et Mme Kholi. Par conséquent, en ce qui concerne le respect des délais, la plainte doit être examinée en tenant compte de ce qui est établi à l'article 188 et aux paragraphes 190(3) et (4).

[88] Le paragraphe 190(3) de la *Loi* prévoit que le délai pour déposer une plainte en vertu des alinéas 188b) ou c) de la *Loi* est d'au plus 90 jours suivant la date à laquelle le plaignant aurait pu avoir déposé une plainte, selon les mesures prises par le plaignant et l'organisation syndicale (en l'espèce l'Institut) en vertu des alinéas 190(3)a) et b).

[89] Les alinéas 190(3)a) et b) prévoient la procédure en matière de présentation de grief ou d'appel établie par l'organisation syndicale et à laquelle le plaignant a pu recourir. L'alinéa 190(3)b) est divisé en deux sous-alinéas. Lorsqu'ils sont lus ensemble, ils indiquent que le délai de 90 jours pour déposer une plainte commence à la première de deux dates, selon l'action de l'organisation syndicale.

[90] La première date possible concerne les cas où l'organisation syndicale traite le grief ou l'appel dans les six mois qui suivent la date à laquelle le plaignant présente pour la première fois son grief ou un appel, conformément à la procédure établie par l'organisation syndicale. La deuxième date possible concerne les cas où l'organisation syndicale ne traite pas le grief ou la plainte à l'intérieur de ces six premiers mois.

[91] Si une procédure de l'organisation syndicale permet le dépôt d'un grief ou d'un appel et qu'une décision est rendue dans les six mois de la date à laquelle le plaignant a présenté son grief ou appel, le délai de 90 jours pour déposer une plainte en vertu de *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

l'article 190 de la *Loi* commence à la date de décision rendue dans le cadre de la procédure de présentation de grief ou d'appel que le plaignant juge insatisfaisante. Si aucune décision n'est rendue pendant ces six premiers mois, le délai de 90 jours commence le premier jour suivant ces six premiers mois. Ces six mois commencent à la date à laquelle le plaignant dépose son grief ou sa plainte.

[92] Voici un exemple du calcul du délai. Si un plaignant dépose un grief ou un appel conformément à la procédure de l'organisation syndicale le 31 mars (soit un jour ouvrable et non un samedi ou un jour férié), le délai de six mois irait du mois d'avril jusqu'à la fin du mois de septembre. Si aucune décision n'est rendue relativement au grief ou à l'appel du plaignant au plus tard le 30 septembre (en supposant encore une fois qu'il ne s'agit pas d'un samedi ou d'un jour férié), le délai de 90 jours commencerait alors le 1<sup>er</sup> octobre (en supposant encore une fois qu'il ne s'agit pas d'un samedi ou d'un jour férié). Si une décision a été rendue entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 septembre, le délai de 90 jours commence à la date à laquelle la décision insatisfaisante a été rendue.

[93] Une simple lecture de l'article dans son ensemble (paragraphe 190(3)) indique clairement que le délai de 90 jours commencerait après la date calculée conformément au sous-alinéa 190b(i). Il est peu probable qu'un plaignant soit au courant que le délai ait commencé à courir si la décision qu'il juge insatisfaisante ne lui a pas été communiquée. Par conséquent, lorsqu'une décision est rendue au cours des six premiers mois du calcul du délai de prescription de 90 jours, la décision qu'il conteste doit lui avoir été communiquée. Sinon, par défaut, le délai de 90 jours commencerait le jour suivant l'expiration du délai de six mois.

[94] Aucune partie n'a formulé d'observations sur le respect des délais de la plainte.

[95] La plainte elle-même indique la même date, soit le 4 août 2015, comme date à laquelle la plaignante a pris connaissance de l'acte ou de l'omission ayant donné lieu à la plainte; la date à laquelle la plaignante a présenté un grief ou un appel relativement à ces faits, en vertu de la procédure établie par l'organisation syndicale; et la date à laquelle la plaignante a reçu une décision quant au grief ou à l'appel en vertu de la procédure établie par l'employé. Par conséquent, la date à partir de laquelle le délai de 90 jours commence à courir serait le 4 août 2015. Le délai de quatre-vingt-dix jours à compter du 4 août 2015 tombe le 2 novembre 2015. La plainte a été reçue par

télécopieur le 3 novembre 2015. Comme elle a un jour de retard, elle doit être rejetée.

## **B. Bien-fondé de la plainte**

[96] Même si la plainte avait été présentée à temps, elle serait rejetée sur le fond.

[97] La plaignante invoque ce qui suit dans la plainte :

- lorsqu'elle a refusé de renouveler le mandat de déléguée syndicale de la plaignante, Mme Daviau a abusé de son pouvoir et a fait preuve d'intimidation, de harcèlement et de discrimination à son endroit en raison de sa race;
- Mme Daviau et les autres défendeurs nommés, Mme Bittman, M. Gilkinson et Mme Kohli, ont harcelé la plaignante en raison de sa race;
- la discrimination contre la plaignante et le harcèlement ont contrevenu aux règlements de l'Institut, qui précisent qu'à moins qu'un délégué syndical ait fait l'objet de mesures disciplinaires, le renouvellement de son mandat relève habituellement du groupe VFS, que le chapitre de Toronto-Ouest avait approuvé pour elle;
- la plaignante a reçu une lettre de Mme Daviau le 4 août 2015 qui indiquait que le renouvellement de son mandat à titre de déléguée syndicale avait été refusé;
- dans la lettre du 4 août 2015, Mme Daviau a formulé des allégations non étayées contre la plaignante sans vérifier les faits ou discuter des allégations avec elle;
- Mme Daviau a mentionné une lettre que la plaignante lui avait envoyée dans laquelle elle se plaignait que Mme Bittman et M. Gilkinson la traitaient différemment et la ciblaient en raison de sa race;
- Mme Daviau, Mme Bittman, M. Gilkinson et Mme Kholi ont harcelé la plaignante en lui envoyant des courriels indiquant qu'elle ne pouvait participer au Conseil des délégués syndicaux de l'Ontario, qui a eu lieu le 24 septembre 2015;

- par l'entremise de leur personnel, Mme Daviau et M. Gilkinson ont envoyé à la plaignante des courriels de harcèlement dans le but de l'intimider, de la harceler et de l'empêcher de participer à des activités de l'Institut;
- Mme Daviau et les membres de son comité exécutif et du conseil d'administration de l'Institut étaient tous caucasiens et il y avait très peu d'employés noirs au sein de l'Institut, ce qui est évident aux activités;
- Mme Daviau, Mme Bittman, M. Gilkinson et Mme Kholi ont rabaissé et humilié la plaignante et l'ont exclue de nombreuses activités de l'Institut au cours des deux années précédant le dépôt de la plainte.

[98] Les allégations de la plaignante indiquent clairement qu'elle est d'avis que les agissements des défendeurs étaient discriminatoires, qu'ils l'ont harcelée, et ce, en raison de sa race.

[99] Je dispose de très peu d'éléments de preuve me permettant d'évaluer les allégations de la plaignante. La seule preuve dont je dispose qui est liée de loin aux allégations dans la plainte est l'aveu figurant dans l'ECF que la plaignante était une déléguée syndicale et que son mandat n'a pas été renouvelé. Autrement, aucun élément de preuve n'est lié à l'une des allégations de la plainte. Je n'ai été saisi d'aucune preuve en ce qui concerne les questions suivantes :

- le processus à suivre pour devenir un délégué syndical de l'Institut ou pour que ce mandat soit renouvelé;
- les fonctions et responsabilités d'un délégué syndical de l'Institut;
- la durée du mandat d'un délégué syndical de l'Institut;
- ce qui arrive à la fin du mandat d'un délégué syndical, le cas échéant;
- les politiques, normes ou processus de discipline de l'Institut;
- quelles étapes ont suivies les défendeurs pour appliquer les politiques ou les normes de discipline à l'égard de la plaignante, le cas échéant;

- la lettre du 4 août 2015;
- la correspondance entre la plaignante et Mme Daviau;
- les courriels entre la plaignante et les défendeurs;
- tout courriel que l'un des défendeurs ou ses employés auraient envoyé à la plaignante;
- le profil racial ou ethnique du conseil exécutif de l'Institut;
- le profil racial ou ethnique des membres de l'Institut;
- les agissements des défendeurs à l'égard de la plaignante qui correspondaient à du harcèlement;
- les agissements des défendeurs à l'égard de la plaignante qui correspondaient à de l'intimidation;
- les agissements des défendeurs à l'égard de la plaignante qui correspondaient à de la discrimination;
- ce qu'ont fait les défendeurs pour exclure la plaignante des activités de l'Institut, y compris le Conseil des délégués syndicaux de l'Ontario qui a eu lieu le 24 septembre 2015;
- les courriels que les défendeurs ont envoyés à la plaignante et qui l'excluaient ou tentaient de l'exclure de ce Conseil des délégués syndicaux de l'Ontario;
- de quelle manière les défendeurs ont traité la plaignante différemment en raison de sa race.

[100] La seule preuve dont je suis saisi est que le mandat de la plaignante à titre de déléguée syndicale de l'Institut n'a pas été renouvelé et qu'il n'y a aucune procédure de redressement lorsque le mandat d'un délégué syndical n'est pas renouvelé alors que le délégué en question souhaitait qu'il le soit.

[101] Pour être en mesure d'établir le fondement d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi contre une organisation syndicale ou ses dirigeants ou Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*



représentants au sens de l'alinéa 188c) de la *Loi*, l'organisation ou ses dirigeants ou représentants doivent avoir pris des mesures disciplinaires contre un membre ou lui avoir imposé une sanction. Aucun élément de preuve n'a été présenté à cet égard. Comme il n'y a pas d'éléments de preuve d'une mesure disciplinaire ou d'une forme de sanction, la plainte ne peut être accueillie.

[102] La seule preuve dont je dispose est que la plaignante était une déléguée syndicale de l'Institut, que son mandat à titre de titulaire de ce poste n'a pas été renouvelé et que l'Institut n'a pas de processus de recours si le mandat d'un membre n'est pas renouvelé. Si l'on met de côté pour un moment le fait que, à première vue, ces faits n'établissent pas l'existence d'une mesure disciplinaire ou d'une sanction, même si c'était le cas, l'alinéa 188c) de la *Loi* exige que la mesure disciplinaire ou la sanction imposée soit fondée sur l'application discriminatoire des normes de discipline de l'Institut.

[103] Aucun élément de preuve ne m'a été présenté en ce qui concerne les normes de discipline de l'Institut ou un processus disciplinaire quelconque qui pourrait ou non exister. Je n'ai pas non plus d'éléments de preuve quant à l'existence de discrimination.

[104] Par conséquent, même si la plaignante avait pu établir que l'Institut avait omis de créer un processus de recours pour les cas où le mandat des délégués syndicaux de l'Institut n'est pas renouvelé, sa plainte ne serait pas accueillie parce qu'aucun élément de preuve relatif à l'application discriminatoire des normes de discipline ou d'une application quelconque de ces normes n'a été présenté.

[105] La plaignante a fait valoir que la discrimination contre elle était fondée sur sa race. Aucune discrimination, encore moins raciale, n'a été démontrée.

[106] Enfin, nulle part dans sa plainte la plaignante a-t-elle formulé l'allégation selon laquelle l'omission d'avoir un processus ou une procédure de recours en ce qui concerne le renouvellement ou le non-renouvellement du mandat des délégués syndicaux de l'Institut constituait le fondement de sa plainte. Même si la preuve a établi qu'il n'y avait aucun processus ou procédure de recours, ce fait n'a jamais constitué le fondement de sa plainte. Il s'agit clairement d'une violation du principe établi dans *Burchill v. Canada (Attorney General)* [1980] F.C.J. No. 97.

[107] La Commission tire sa compétence de la *Loi*. La plaignante a formulé des

observations suggérant que sa relation avec l'Institut était un contrat, peut-être un contrat d'emploi. Elle travaille pour l'ARC; elle est membre d'une unité de négociation représentée par l'Institut. Rien dans la preuve n'indique qu'elle est une employée de l'Institut. Si elle l'était, en tant qu'employée, elle n'aurait pas de recours dans le cadre d'un litige en matière d'emploi avec l'Institut en vertu de la *Loi*. Ce recours tire son fondement ailleurs.

[108] La plaignante a également formulé des observations selon lesquelles les agissements constituaient de la mauvaise foi ou étaient arbitraires, soit des actions qui sont comprises dans la discrimination. L'article 187 de la *Loi*, qui porte sur les agissements d'une organisation syndicale en matière de représentation de ses membres, précise qu'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. L'alinéa 188c) n'utilise pas l'expression « de mauvaise foi » ou le terme « arbitraire ». Le simple fait que le législateur ait jugé bon d'utiliser le mot « arbitraire » et l'expression « de mauvaise foi » avec le terme « discriminatoire » à l'article 187 et qu'il n'utilise pas le terme « arbitraire » ou l'expression « de mauvaise foi » indique clairement son intention qu'il ne s'agit pas d'un fondement relativement à une plainte en vertu de l'alinéa 188c).

[109] Cela ne signifie pas qu'un geste arbitraire ou la mauvaise foi d'une organisation syndicale ne peut constituer de la discrimination. Cela signifie qu'un geste arbitraire ou la mauvaise foi, en soi, ne peut appuyer une plainte contre une organisation syndicale en vertu de l'alinéa 188c) de la *Loi*. On peut soutenir que les gestes arbitraires ou la mauvaise foi pourraient constituer une preuve de discrimination; cependant, cela étant, il n'y a pas de preuve que l'Institut a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi, encore moins que le geste arbitraire ou la mauvaise foi équivalait à de la discrimination.

[110] La majorité des observations de la plaignante ne repose sur aucun fondement factuel ou légal. Il est difficile de savoir quelle est la pertinence, le cas échéant, de ses observations en ce qui concerne le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les normes d'emploi* (dispositions non indiquées) et la justice naturelle relativement à sa plainte ou aux faits limités qu'elle a reconnus et dont je suis saisi. La majorité, si ce n'est la totalité de ses observations, reposait sur des allégations qui n'étaient appuyées par aucun fait. Elle a renvoyé à des documents et à des événements pour lesquels aucune preuve n'a

été présentée.

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

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

**V. Ordonnance**

[112] La plainte est rejetée.

Le 2 octobre 2017.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans le  
secteur public fédéral**