

Date: 20181210

Dossier: 561-02-00806

Référence: 2018 CRTESPF 90

*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

ANTONIO D'ALESSANDRO

plaignant

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

D'Alessandro c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte visée 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 le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Xiao Su Xu (Julie Xu) et lui-même

Pour la défenderesse : Lindsay Cheong

Affaire entendue à Toronto (Ontario),
les 16 et 17 octobre 2018.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Plainte devant la Commission

[1] Le plaignant, Antonio d'Alessandro, a allégué que la défenderesse, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, s'est livrée à une pratique déloyale et a manqué à son devoir de représentation équitable lorsqu'elle a ignoré sa situation et ne l'a pas représenté en tant qu'employé touché en vertu d'une politique sur le réaménagement des effectifs et par la suite lorsqu'il a été mis en disponibilité de son poste avec le ministère de la Justice à la suite d'un réaménagement des effectifs. Il a aussi allégué que la défenderesse a manqué à son obligation de le représenter dans ses tentatives d'obtenir l'indemnité d'accident du travail et les prestations d'invalidité de longue durée pour une maladie liée au stress, dont il a prétendu que c'était le résultat de la mise en disponibilité. Tous ces actes contrevenaient aux articles 185 et 187 et aux alinéas 188(1)b) et 190(1)g) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *Loi* »).

[2] La plainte a été déposée auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique fédérale le 6 juillet 2016.

[3] 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi* 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 la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « *LRTSPF* »).

[4] Le représentant de la défenderesse s'est opposé à la compétence de la Commission pour entendre cette affaire au motif que, conformément à *Elliott c. Guilde de la marine marchande du Canada*, 2008 CRTFP 3, la Commission n'a pas le pouvoir de traiter toute question liée à l'indemnité d'accident du travail. Elle a choisi de ne pas contester cette objection davantage ni en détail dans le cadre de ses conclusions finales. Par conséquent, selon les éléments de preuve dont je suis saisie, son opposition est rejetée. Contrairement à la situation dans *Elliott*, dans laquelle la plainte était directement liée à la représentation de la défenderesse dans une affaire devant la

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*

commission des accidents de travail, en l'espèce, la plainte du plaignant n'est pas liée à un tel processus, mais plutôt au fait que la défenderesse a manqué de le représenter dans le processus de règlement des griefs, qui est manifestement une affaire liée à la convention collective que j'ai la compétence d'examiner.

II. Résumé de la preuve

[5] Le plaignant a été embauché en 1986 en tant que commis au courrier (à un poste de niveau CR-02) et en 2014 il était un conseiller en rémunération (à un poste de niveau AS-02) au ministère de la Justice. Le 2 octobre 2014, il a été informé qu'il avait été identifié comme une personne touchée en vertu de la politique sur le réaménagement des effectifs. Son poste a été sélectionné pour être éliminé, et on devait lui accorder la priorité sur les postes vacants pour l'année suivante. S'il ne réussissait pas à obtenir un autre poste, il serait mis en disponibilité et serait maintenu sur une liste prioritaire pour un emploi futur pour une autre année.

[6] Le plaignant a commencé à présenter sa candidature pour des postes, mais en vain. Il croyait qu'il n'avait pas réussi à l'interne parce qu'il avait des antécédents de problèmes avec son employeur, le ministère de la Justice. Selon son témoignage, Janet Hauck, sa représentante locale du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général (SESG), était parfaitement au courant de ce fait puisqu'il l'avait copiée sur les courriels dans lesquels il avait demandé pourquoi il n'avait pas réussi à obtenir un poste (pièce 4, à 2.1). Il a indiqué dans son témoignage qu'il avait déposé trois plaintes de harcèlement et qu'il avait demandé à Mme Hauck d'assister à des entretiens avec lui, mais qu'elle avait refusé d'y assister ou de l'aider concernant ses problèmes en milieu de travail.

[7] Il a également présenté sa candidature à des compétitions externes. L'une concernait Service Canada pour un poste d'agent de prestations, qui est essentiellement le même que son poste au ministère de la Justice, selon son témoignage. Il n'a pas réussi et, lorsque Service Canada a commencé à recruter à l'extérieur de la fonction publique, le plaignant a demandé l'aide de la défenderesse. Le 3 décembre 2015, il a communiqué directement avec Robyn Benson, la présidente nationale de la défenderesse (pièce 4, à 8.1) pour de l'aide afin de ne pas être mis en disponibilité. Elle n'a pas répondu, il a donc téléphoné à son bureau et il a été aiguillé vers Stan Stapleton, le président national du SESG.

[8] Le plaignant a demandé l'aide de M. Stapleton (pièce 4, à 11.1). Il s'attendait à ce que M. Stapleton porte son attention sur la question qu'il avait cernée, qui était de contester la mesure prise par Service Canada de nommer des candidats de l'extérieur à des postes. Au lieu de cela, dans sa réponse, M. Stapleton a abordé des questions sans rapport avec les préoccupations du plaignant (pièce 4, à 12.1). Ils ont eu un échange de courriels par la suite sur la compétition en question, mais il ne s'est rien passé.

[9] Au cours d'une conversation téléphonique, M. Stapleton a renvoyé le plaignant à Frank Janz, le vice-président régional du SESG pour le Manitoba, qui était responsable des plaintes et des enquêtes en matière de dotation et qui aurait pu aider le plaignant concernant un recours en matière de dotation, selon M. Stapleton. M. Stapleton a également indiqué au plaignant qu'il émettrait une déclaration à l'employeur à propos de son affaire, mais plus tard il a nié l'avoir dit lorsque le plaignant a demandé une copie de la déclaration (pièce 4, à 18).

[10] Le 7 janvier 2016, le plaignant a communiqué avec M. Janz selon les directives de M. Stapleton. Le plaignant et son épouse ont rencontré M. Janz à l'hôtel Royal York, à Toronto, en Ontario. Ils ont discuté de ce qui pourrait être fait pour aider le plaignant à garder son emploi. M. Janz lui a promis qu'il ferait ce qu'il pouvait, ce qui signifiait pour le plaignant que M. Janz travaillerait désormais sur son dossier et sa plainte en matière de dotation. Le plaignant a fourni à M. Janz ses documents concernant le réaménagement des effectifs, conformément à sa demande. Lorsqu'il n'a plus eu de nouvelles de M. Janz, le plaignant a supposé que M. Janz avait tout ce qu'il lui fallait, qu'il comprenait la situation, et que tout allait bien et qu'on s'occupait de son affaire.

[11] Le plaignant a également informé M. Janz de son conflit avec le directeur des ressources humaines du ministère de la Justice. M. Janz a demandé des courriels au sujet de ce conflit, que le plaignant lui a envoyés (pièce 4, à 27.1). Il a également demandé des conseils à M. Janz pour savoir s'il devait répondre à certains des courriels et pour savoir quand la défenderesse mettrait en place une réunion patronale-syndicale pour discuter de son affaire.

[12] Le plaignant était dans le lieu de travail entre le 2 octobre 2014 et le 30 juillet 2015, lorsqu'il est parti en congé de maladie en raison du stress de sa situation au travail. Il est demeuré absent du travail jusqu'à sa mise en disponibilité le 29 mars 2016. Étant donné qu'il n'était plus dans le milieu de travail, il s'était retiré de

la liste des placements prioritaires. M. Janz lui a indiqué qu'il devrait se remettre sur la liste, car autrement, la défenderesse ne pouvait rien faire pour l'aider. Il a indiqué dans son témoignage qu'il a suivi les directives de M. Janz, même s'il n'était pas d'accord parce qu'à ce moment-là, il n'était pas apte à travailler. Selon lui, Mme Hauck, qui était également membre de la direction locale de la défenderesse, était parfaitement au courant qu'il avait demandé à la Commission de la fonction publique et au ministère de la Justice de mettre en attente toute présentation pendant qu'il était en congé de maladie, puisqu'il l'avait copiée sur les courriels (pièce 4 à 1.1, 1.2, 2.1, et 4.1). Elle ne lui a jamais indiqué qu'il n'aurait pas dû le faire.

[13] Les représentants de la défenderesse n'ont pas répondu aux demandes de renseignements du plaignant. Il a demandé conseil à M. Janz. Il n'a pas répondu, par conséquent, le plaignant l'a contacté par téléphone et on lui a assuré qu'il recevrait une mise à jour le lendemain. Lorsqu'il n'en a pas reçu, le plaignant a envoyé un courriel de suivi aux deux adresses de courriel de M. Janz (pièce 4, à 27.3).

[14] Le plaignant a reçu une lettre de licenciement de l'employeur indiquant qu'il serait mis en disponibilité le 27 mars 2017 (pièce 4, à 49.3). Étant donné que c'était un an après la date à laquelle il devait être mis en disponibilité à l'origine, il a présumé que la défenderesse avait effectué un travail en son nom en coulisses et qu'elle était parvenue à un règlement avec l'employeur qui ne lui avait pas été communiqué. Ensuite, le 20 avril 2016, il a reçu un autre avis de mise en disponibilité de la part de l'employeur, indiquant qu'une erreur avait été commise sur l'original, et que la vraie date de mise en disponibilité était le 27 mars 2016, tel qu'il avait été indiqué (pièce 4, à 50.2).

[15] Après avoir reçu le deuxième avis de mise en disponibilité, le plaignant a communiqué avec M. Janz pour demander des directives sur la façon de traiter sa réclamation de prestations liées aux soins de santé. Il a également énoncé ses attentes et a demandé où la défenderesse en était avec son dossier. Le 30 mars, M. Janz a indiqué au plaignant qu'il lui répondrait plus tard, étant donné qu'il était en réunion jusqu'à 14 heures ce jour-là. Le 31 mars, le plaignant a effectué de nouveau un suivi avec M. Janz, lui demandant le statut de son dossier et les mesures que la défenderesse prenait en son nom (pièce 4, à 44.4 et 44.5).

[16] Le 2 avril 2016, le plaignant a de nouveau communiqué avec M. Janz, lui

demandant une mise à jour (pièce 4, à la page 45). En dépit de la correspondance que le plaignant envoyait de façon continue à M. Janz, à Mme Hauck, à M. Stapleton, et à Mme Benson, la seule réponse de M. Janz était de demander si le plaignant avait des plaintes contre l'employeur (pièce 4, à 45). D'après la correspondance qu'il avait reçue de la part de Mme Benson le 3 mars et encore une fois le 13 avril 2016 (pièce 4, à 37.4 et à 47.2), le plaignant espérait que M. Stapleton s'occupait de son grief contre sa mise en disponibilité et que ses droits étaient protégés. Il a présumé que la date de la mise en disponibilité du 27 mars 2017 en était la preuve.

[17] Lorsque le plaignant a reçu sa lettre de licenciement mise à jour avec la date corrigée, il a téléphoné à M. Janz, qui lui a indiqué qu'on ne pouvait rien faire pour l'aider et qu'il devrait communiquer avec M. Stapleton, ce qu'il a fait (pièce 4, à 52.1). Le plaignant a envoyé un courriel à M. Stapleton après une conversation téléphonique avec M. Janz. Dans son courriel, le plaignant a clairement indiqué son souhait de présenter cette question « devant le tribunal » (pièce 4, à 52.1).

[18] C'était la première fois que M. Stapleton a montré un intérêt quelconque pour le cas du plaignant, selon le témoignage du plaignant, que la défenderesse n'a pas contesté. À ce moment-là, M. Stapleton a demandé si le plaignant avait déposé un grief (pièce 4, à 52.2). Il a répondu le même jour, en indiquant clairement qu'il souhaitait déposer un grief, mais qu'il avait besoin d'aide pour le faire. Il a expressément demandé de l'aide à M. Stapleton concernant le dépôt du grief (pièce 4, à 52.3). Malgré la nature urgente du grief, M. Stapleton n'a jamais répondu à la demande du plaignant.

[19] Bien qu'il n'ait pas reçu de réponse de M. Stapleton, le plaignant a rempli un formulaire de grief, le lui a envoyé le 25 avril 2016 (pièce 5, à 55,1), et lui a demandé de le revoir et de le modifier, si nécessaire. Ensuite, le plaignant le signerait. Plutôt que d'aider le plaignant, M. Stapleton l'a renvoyé à Mme Hauck.

[20] Le 28 avril 2016, Mme Hauck a envoyé un courriel au plaignant, indiquant qu'elle allait discuter de son cas ce jour-là avec M. Stapleton, et qu'elle allait lui donner des nouvelles ce jour-là ou le lendemain (pièce 4, à 56.2). Elle ne lui a pas répondu avant le 13 mai 2016, lorsqu'elle l'a informé que, puisqu'il n'était plus un employé, il n'avait pas le droit de déposer un grief contre sa mise en disponibilité (pièce 4, à 56.2).

[21] Étant donné qu'il semblait évident que la défenderesse ne le représenterait pas, le plaignant a envoyé un autre courriel à Mme Benson, le 6 juin 2016, demandant la

représentation et soulignant que l'affaire était urgente (pièce 4, à 64.2). Il n'a reçu aucune réponse de sa part, mais en a reçu une de la part de Mme Hauck (pièce 4, à 65.1), indiquant que la défenderesse n'était pas en mesure de le représenter dans le cadre d'une plainte de harcèlement. Le plaignant n'avait aucune idée de la raison pour laquelle Mme Hauck parlait de harcèlement alors qu'il demandait de l'aide concernant le dépôt d'un grief relatif à son licenciement, selon son témoignage.

[22] Ce n'est qu'après que le plaignant a déposé sa plainte auprès de la Commission en vertu de l'article 190 de la *Loi* que la défenderesse a décidé de l'aider à déposer un grief concernant sa mise en disponibilité, entre autres choses. En novembre 2016, la défenderesse l'a aidé à déposer trois griefs, qui ont tous été rejetés par l'employeur au motif qu'ils étaient hors délais (pièce 4, de 100.3 à 100.11). Ils n'ont pas été renvoyés à l'arbitrage et sont maintenant terminés, selon le plaignant.

[23] Le plaignant a affirmé dans son témoignage qu'il avait l'intention de travailler jusqu'à l'âge de 70 ans, ce qui lui aurait donc donné le droit à 12 années de salaire de plus. Il demande des dommages pour le rôle de la défenderesse dans le processus de la mise en disponibilité. Bien qu'elle ne fût pas responsable de sa mise en disponibilité, elle n'a rien fait pour l'aider à lutter contre. Selon lui, la défenderesse n'a manifestement pas réussi à communiquer avec lui de façon significative et en temps opportun, ce qui a entraîné le dépassement des échéances pour le dépôt d'un grief concernant son licenciement. Il a estimé que ses pertes sont de l'ordre de 1,48 million de dollars. L'employeur a bien proposé un règlement au montant de 30 000 \$ au cours de la procédure de règlement des griefs, que le plaignant a rejetés; il n'avait aucun autre intérêt que de récupérer son poste.

[24] La preuve liée à la principale préoccupation du plaignant est mêlée à la preuve de sa demande d'aide de la défenderesse pour sa demande d'invalidité de longue durée, en raison de sa maladie liée au stress qui a découlé de son licenciement, et pour la possibilité de déposer une demande d'indemnité d'accident du travail pour ce qu'il a ressenti comme étant un incident en milieu de travail. Cette information était accessoire à la vraie nature de la plainte devant la Commission, à savoir que la défenderesse n'a pas répondu en temps opportun et n'a pas déposé un grief contre son licenciement et qu'elle ne l'a pas aidé dans le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité.

[25] Le représentant de la défenderesse a choisi de ne pas contre-interroger le plaignant. Par conséquent, sa preuve demeure incontestée. En outre, elle a choisi de ne produire aucune preuve, en invoquant l'absence d'une preuve *prima facie* à réfuter. En l'absence de tout élément de preuve pour contredire le plaignant ou à l'appui de la défenderesse, la Commission doit se prononcer à la lumière des témoignages qu'elle a entendus, des pièces jointes par écrit, et du dossier dont elle est saisie avec ses observations à l'audience, y compris le comportement des participants.

[26] Le plaignant était de toute évidence très bouleversé par l'ensemble du processus et a montré des signes de souffrance dus à la détresse physique et mentale tout au long des deux jours d'audience, en particulier au cours de son témoignage. D'autre part, la représentante de la défenderesse n'a participé d'aucune façon significative tout au long du processus de l'audience, comme le démontre le fait qu'elle n'a pas pris de notes et la pose qu'elle a adoptée, les bras croisés, et affalée sur sa chaise. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait l'intention de participer à l'audience, elle a assuré la Commission qu'elle le ferait. Toutefois, il n'y avait aucune preuve qu'elle l'a fait, et aucune preuve n'a été fournie des activités de la défenderesse ni du fait qu'elle agissait de bonne foi pendant la période pertinente à l'égard du plaignant, pour réfuter sa preuve.

[27] L'attitude et le comportement de la représentante de la défenderesse étaient particulièrement préoccupants pour la Commission au cours de la présente instance tant avant que pendant l'audience en raison de la façon dédaigneuse dont elle a abordé le plaignant et sa plainte. Avant la tenue de l'audience, lorsqu'elle a demandé plusieurs fois la production de documents (qui étaient déjà en la possession de la défenderesse), la représentante de la défenderesse a utilisé un ton inutilement sévère et irrespectueux lors de sa communication avec la Commission et avec le plaignant.

[28] À l'audience, et selon l'avis de la Commission, elle manquait de respect envers le plaignant, sa représentante, et la Commission. Elle a été délibérément impolie envers le plaignant lorsqu'il lui a fait une simple demande de répéter un numéro de page à laquelle elle avait renvoyé. Elle a refusé de le contre-interroger malgré la présence de plusieurs points principaux dans sa plainte selon lesquels il avait fait l'objet d'une représentation négligée par la défenderesse, dont il a témoigné au cours de l'audience. Ce qui est peut-être le plus surprenant, elle n'a appelé aucun témoin au nom de la défenderesse pour réfuter les éléments de preuve présentés par le plaignant. Son

langage corporel trahissait une attitude peu intéressée et irrespectueuse tout au long de l'audience.

[29] Dans sa plaidoirie finale, la représentante de la défenderesse a fait des déclarations audacieuses visant à réfuter la preuve du plaignant; par conséquent, elle a tenté de produire la preuve de cette façon. La Commission lui a rappelé qu'elle avait renoncé à la possibilité qu'elle avait de réfuter ou de contester les éléments de preuve du plaignant lorsqu'elle a refusé de le contre-interroger ou de présenter des éléments de preuve de sa part au nom de la défenderesse. Malgré l'ordre, elle a persisté dans ses tentatives de présenter des éléments de preuve à l'étape de la plaidoirie. On lui a ordonné de cesser et elle a été avisée que cette preuve ne pourrait être prise en compte dans le cadre de délibérations de la Commission.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le plaignant

[30] La défenderesse a fait preuve de négligence grave et ne s'est pas occupée du plaignant en dépit de ses nombreux courriels dans lesquels il lui demandait désespérément son aide. Il ne l'attaquait pas, mais lui demandait de l'aide pour traiter deux situations. La première était la compétition de Service Canada, dans laquelle il a allégué que la vérification des références contenait de fausses déclarations (pièces 4, à 11.5), et la deuxième était après qu'il a été finalement mis en disponibilité, et souhaitait déposer un grief contre ce fait. Une autre preuve de la négligence de la défenderesse était lorsque, en préparation pour l'audience, la défenderesse a demandé la divulgation de documents qui étaient déjà en sa possession. Elle a traité le plaignant comme un casse-pied et comme quelque chose qui n'était pas digne de toute son attention. Le fait qu'elle ne pouvait pas trouver ses propres documents ou n'avait pas conservé des documents pertinents est une preuve de la négligence de la défenderesse.

[31] Finalement, la défenderesse a agi beaucoup trop tard, le 2 novembre 2016, c'est-à-dire sept mois après la mise en disponibilité, lorsqu'elle a souhaité présenter des griefs au nom du plaignant. Même alors, ils n'ont été déposés que six semaines plus tard, en décembre. L'employeur a répondu qu'ils étaient hors délai. La défenderesse a accepté la réponse et ne les a jamais renvoyés à l'arbitrage.

[32] Les documents prouvent que la défenderesse était au courant de la situation bien avant que le plaignant ne soit mis en disponibilité. Le plaignant a envoyé un courriel à

Mme Benson le 3 décembre 2015, demandant son aide, ce qui était un peu moins de quatre mois avant la mise en disponibilité. La défenderesse aurait dû être plus vigilante, pour le protéger.

[33] Entre avril et mai 2016, lorsque le plaignant et la défenderesse ont eu leurs discussions initiales concernant le grief contre la mise en disponibilité, il était passé d'un représentant à l'autre, et personne n'a donné suite. Il était mal orienté chaque fois. Personne n'a accepté de le représenter lors de la procédure de règlement des griefs jusqu'après le dépôt de la présente plainte.

[34] Le 13 mai 2016, la défenderesse a avisé le plaignant qu'il ne serait pas représenté parce qu'il n'était plus un employé et, par conséquent, il n'avait pas le droit de déposer un grief (pièce 4, à 56.2). Selon les lettres de mise en disponibilité de l'employeur, il avait le droit de déposer un grief, malgré ce que la défenderesse lui a dit (pièce 4, à 49.3, 49.4, 50.2, et 50.3).

[35] Le plaignant a vigoureusement poursuivi la question du dépôt d'un grief contre sa mise en disponibilité. Il a régulièrement demandé des mises à jour. Il s'est remis sur la liste des priorités. Il a fait ce qu'on lui a dit de faire, mais cela n'a pas aidé, et la défenderesse n'a rien fait. L'offre de règlement qu'il avait reçue des griefs lorsqu'ils ont finalement été déposés en décembre 2016 n'avait rien de neuf. L'employeur avait fait la même offre dès le début du processus de mise en disponibilité.

[36] À la suite de l'inaction de la défenderesse, le plaignant est tombé très malade et a perdu son emploi, ce qui a touché sa famille. Il souffre actuellement de symptômes semblables à ceux du syndrome de stress post-traumatique, et il a des problèmes de mémoire à court terme. Il ne se souvient que des détails de l'espèce, parce que c'est devenu une obsession. Il demande une indemnité en dommages pour souffrances morales, la douleur et la souffrance, et la perte de revenu.

B. Pour la défenderesse

[37] La défenderesse a le droit de refuser de représenter un membre, et une plainte devant la Commission n'est pas un mécanisme d'appel contre un tel refus (voir *Halfacree c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 28, au paragraphe 17). Lorsqu'il s'agit d'une plainte, le rôle de la Commission consiste à déterminer si défendeur a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou

discriminatoire en matière de représentation du plaignant (voir *Mangat c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 52, au paragraphe 43).

[38] En l'espèce, la défenderesse a été accusée d'avoir agi de façon négligente; la négligence équivaut à l'arbitraire aux fins de la présente plainte. Il s'agit de la qualité de la représentation. Même sans intention de nuire, un agent négociateur ne saurait traiter la plainte d'un employé de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire l'enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents, ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant. Toutefois, l'employé n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée possible (voir *Noël c. Société d'énergie de la baie James*, 2001 CSC 39, au paragraphe 50).

[39] Le devoir de représentation équitable est un droit procédural et ne constitue pas un droit à un résultat. Il faut accorder une très grande latitude aux agents négociateurs en matière de représentation. La barre pour faire la preuve d'une conduite arbitraire est placée haut à dessein (*Manella c. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*, 2010 CRTFP 128, au paragraphe 38).

[40] Le plaignant a soutenu que la défenderesse n'a rien fait, mais elle lui a parlé, correspondait avec lui, et l'a rencontré. Le processus qui s'en est suivi qui mène à une décision signifie qu'un plaignant est représenté par l'agent négociateur. Le devoir de représentation équitable n'exige pas que la défenderesse fasse tout ce qui est possible ou prenne des mesures lorsqu'elle sait que quelque chose va se produire si elle ne fait rien. La défenderesse n'a pas à représenter le plaignant; elle a le droit de refuser la représentation, et le courriel envoyé en mai 2016 explique pourquoi. La défenderesse n'a pas à être correcte dans ses conseils et elle ne fait pas preuve de négligence si ses conseils ne sont pas corrects.

[41] Le devoir de représentation équitable ne comprend pas une obligation de la part de la défenderesse de prendre des instructions ou des directives de ses membres (voir *Bahniuk c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 13, au paragraphe 67). En l'espèce, le plaignant n'était pas satisfait des mesures de la défenderesse; elles ne répondaient pas à ses attentes. En déposant des griefs, la défenderesse a rempli son devoir de représentation équitable. Elle peut revenir sur sa position en tout temps et, dans ce cas, le résultat était ce qu'il voulait. Par conséquent, il n'y a pas eu de manquement au devoir de représentation équitable.

[42] À titre de solution de rechange, dans le cas où une plainte est maintenue, la seule mesure de réparation appropriée est de permettre à la défenderesse d'avoir le temps d'examiner le dossier sur le fond et d'explorer les options dans le cours normal des relations de travail. La défenderesse n'a pas eu l'occasion d'évaluer les griefs sur le fond. Il ne devrait pas y avoir d'autre recours que de permettre à la défenderesse de faire son travail.

[43] Réponse du plaignant : On a demandé à la défenderesse à plusieurs reprises, et on lui a permis de faire son travail, sans résultats positifs. Elle n'a jamais rien fait jusqu'au dépôt de la présente plainte. Elle a démontré qu'on ne pouvait pas lui faire confiance pour faire son travail, il n'y a donc pas de raison de lui faire confiance pour faire son travail à l'avenir.

IV. Motifs

[44] Un décideur fait rarement face à des éléments de preuve non contredits de l'ampleur de ceux de l'espèce. Par son témoignage oral et ses communications par écrit, le plaignant a établi qu'il avait demandé l'aide de la défenderesse à maintes reprises, au niveau local et à l'échelle nationale, pour se faire renvoyer à droite et à gauche et être apaisé avec des platitudes et l'assurance que ses intérêts seraient protégés. Tout était en vain.

[45] À l'audience, la représentante de la défenderesse a choisi de ne présenter aucune preuve ni de répondre d'une façon significative aux éléments de preuve qui ont été présentés à la Commission, ni même d'affirmer qu'aucune preuve *prima facie* n'a été établie. Selon le *Black's Law Dictionary*, une preuve *prima facie* est établie lorsque suffisamment d'éléments de preuve sont produits pour permettre au juge des faits de déduire le fait en cause et de décider en faveur de la partie. Une telle preuve est facilement réfutée en présentant des éléments de preuve qui établissent des faits contraires ou des faits qui mettent les éléments de preuve dont la Commission est saisie dans un contexte plus complet. En l'espèce, des éléments de preuve de ce type auraient pu être les processus de consultation internes qui ont eu lieu, le cas échéant, avant que la défenderesse ne décide de refuser de représenter le plaignant.

[46] En revanche, la représentante de la défenderesse a plutôt refusé de contre-interroger le plaignant à cet égard et de présenter des éléments de preuve directs au nom de la défenderesse pour établir la nature de ces consultations et de ces facteurs à

prendre en considération. Elle a démontré par sa propre conduite le traitement irrespectueux et intolérant de la part de la défenderesse dont le plaignant s'est plaint, et qui laisse la Commission sans aucun élément de preuve à l'appui de l'argument de la défenderesse selon lequel la défenderesse a rempli son devoir de représentation équitable. Même l'argument de la défenderesse, bien qu'il soit exact d'un point de vue théorique, crée une situation inhabituelle, étant donné que la Commission a de la difficulté à mettre en œuvre l'argument en l'absence de tout élément de preuve pour contredire celle fournie par le plaignant.

[47] La représentante de la défenderesse a raison de dire que le devoir de représentation équitable est un droit procédural, mais cela ne signifie pas que la défenderesse peut rejeter l'un de ses membres sans dûment envisager et examiner sa demande. Le plaignant a communiqué avec M. Janz, M. Stapleton, Mme Hauck et Mme Benson, du 21 avril 2016 jusqu'au 23 juin 2016 inclusivement, concernant le dépôt des griefs, notamment un grief contre sa mise en disponibilité. Je n'ai aucune preuve qu'on a examiné sa demande, le cas échéant, donc, en l'absence d'une preuve, je dois m'appuyer sur la preuve dont je suis saisie, à savoir, la série d'échanges de courriels qui renvoyait le plaignant d'un représentant à un autre et qui promettait de communiquer avec lui rapidement avec de plus amples renseignements.

[48] Lorsque cette promesse n'a pas été tenue, le plaignant a fait un suivi, mais ce n'était que pour se faire renvoyer ailleurs et recevoir d'autres promesses. En fin de compte, on lui a dit qu'il ne serait plus représenté parce qu'il n'était plus un employé, malgré le contenu de la lettre de mise en disponibilité, qui indiquait clairement qu'il avait le droit de déposer un grief contre la mise en disponibilité et que, sans avis, il aurait pu déposer un grief contre la mise en disponibilité sans l'appui de la défenderesse, puisqu'il s'agissait d'une cessation d'emploi. Il n'y a aucune preuve que sa demande de représentation a été examinée.

[49] Comme l'a indiqué la Cour suprême du Canada dans *Noël*, un défendeur ne saurait traiter la plainte d'un employé de façon superficielle ou inattentive; à mon avis, c'est exactement ce qui s'est produit en l'espèce. Le plaignant a établi que la défenderesse a fait preuve de négligence dans l'exercice de son devoir de représentation équitable en ce sens qu'elle a rejeté sa demande de représentation de façon arbitraire. À mon avis, cela est appuyé par le fait qu'une fois qu'il a déposé la présente plainte, la défenderesse a communiqué avec lui en novembre 2016, a défendu

sa cause et a déposé les griefs qu'il avait demandés en avril 2016, bien que beaucoup trop tard - ils ont été rejetés au motif qu'ils étaient hors délais.

[50] Comme l'a soutenu la représentante de la défenderesse, le devoir de représentation équitable est un droit procédural et ne constitue pas un droit à un résultat. On n'a jamais garanti au plaignant le résultat qu'il demandait, mais la défenderesse était tenue d'examiner sa demande d'aide dans la poursuite de son droit de recours. Je n'ai aucune preuve qu'un tel examen s'est produit dans le présent cas. Il faut accorder une très grande latitude aux agents négociateurs en matière de représentation, comme il a été indiqué dans *Manella*. Toutefois, pour accorder une telle latitude, l'agent négociateur doit établir les mesures qu'il a prises pour en arriver à sa décision de représentation. En l'absence d'une telle preuve, je peux seulement conclure que la défenderesse a traité ce dossier de façon arbitraire et négligente. On ne peut pas faire preuve de retenue si la seule preuve indique qu'aucune évaluation véritable n'a été effectuée de l'affaire avant qu'on ne refuse la représentation au plaignant. Ce fait est appuyé par les commentaires de la représentante de la défenderesse concernant l'autre recours, lorsqu'elle a soutenu que la mesure de réparation appropriée serait d'accorder à la défenderesse le temps de faire son travail et d'évaluer le dossier.

[51] Par conséquent, je conclus que la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable.

[52] En vertu du paragraphe 192(1) de la *LRTSPF*, je peux « rendre à l'égard de la partie visée par la plainte toute ordonnance (que je juge) indiquée dans les circonstances ». À titre de mesure de réparation pour le défaut de la défenderesse, le plaignant demande une indemnité pour le salaire ainsi que des dommages pour souffrances et douleurs pour lui-même et sa famille. Je ne suis pas convaincue que le plaignant se soit acquitté de son fardeau de démontrer les dommages demandés, et j'ai conclu qu'une telle ordonnance n'est pas nécessaire dans les circonstances dont je suis saisie. Il n'y a jamais eu de garantie que, même si la défenderesse avait déposé le grief au nom du plaignant contre sa mise en disponibilité, il aurait réussi à reprendre son emploi. De plus, il n'y a aucune preuve que, s'il avait repris son emploi, il aurait travaillé jusqu'à l'âge de 70 ans comme il a témoigné qu'il aurait aimé faire.

[53] Toutefois, je ne suis pas d'accord avec l'observation de la défenderesse que la seule mesure de réparation appropriée en l'espèce est de lui laisser le temps

d'examiner le dossier sur le fond et d'explorer ses options. L'allégation de la défenderesse selon laquelle elle n'a pas eu l'occasion d'évaluer les griefs sur le fond est fallacieuse. Sans son traitement arbitraire (ou, plus exactement, son manque de traitement) du dossier du plaignant, je suis convaincue, à la lumière des éléments de preuve dont je suis saisie, que les griefs auraient été déposés en temps opportun. La mesure de réparation proposée par la défenderesse est complètement vide de sens – les griefs ont été rejetés au motif qu'ils étaient hors délais.

[54] Tel qu'il a été indiqué, le paragraphe 192(1) de la *LRTSPF* me donne le pouvoir de rendre toute ordonnance que j'estime nécessaire contre la défenderesse. La défenderesse a agi par l'intermédiaire de représentants à différents niveaux de son organisation, allant du niveau local au niveau de son président national. Leurs agissements dans cette affaire étaient intimement liés à leurs fonctions en tant que membres de la direction de la défenderesse, par conséquent, la défenderesse doit assumer une part de responsabilité pour cette violation de son devoir de représentation équitable. Il faut envoyer le message qu'elle doit s'acquitter de ses fonctions de bonne foi, sans négligence et de façon non arbitraire. Par conséquent, j'octroie au plaignant des dommages au montant de 2 500 \$, à payer par la défenderesse. Je suis convaincue que mes pouvoirs en vertu du paragraphe 192(1) de la *LRTSPF* sont suffisamment étendus pour couvrir cette mesure de réparation (voir, par exemple, *Benoit c. Trimble et al.*, 2014 CRTFP 46; *Ménard c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 124, au paragraphe 29; *Taylor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2015 CRTEFP 35, au paragraphe 109). Cette ordonnance de réparation est logiquement rattachée à l'infraction commise en l'espèce.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[56] La plainte est accueillie. Je déclare que la défenderesse a violé l'article 187 de la *LRTSPF*.

[57] La défenderesse doit payer des dommages au montant de 2 500 \$ au plaignant dans les 90 jours à compter de la date de la présente décision.

[58] Je demeurerai saisie des affaires découlant de la présente ordonnance pour une période de 90 jours à compter de la date de la présente décision.

Le 10 décembre 2018.

Traduction de la CRTESPF

**Margaret T.A. Shannon,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**