

**Date:** 20201119

**Dossier:** 561-02-41746

**Référence:** 2020 CRTESPF 101

*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

**CHRISTOPHER HEATON LEACH**

plaignant

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

*Leach 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 le secteur public fédéral*

**Devant :** Renaud Paquet, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le plaignant :** Lui-même

**Pour la défenderesse :** Aaron Lemkow, Alliance de la Fonction publique du Canada

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés les 26 juin, 13 juillet, 26 août, 18 et 21 septembre 2020.

---

## MOTIFS DE DÉCISION

---

### I. Plainte devant la Commission

[1] Christopher Heaton Leach, le plaignant, a présenté le 28 avril 2020 une plainte devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») contre son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l' « Alliance » ou la « défenderesse »). Il allègue dans sa plainte que l'Alliance ou ses représentants ont commis une pratique déloyale au sens de l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2 : la « Loi ») qui interdit à une organisation syndicale d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui est membre d'une unité de négociation dont elle est l'agent négociateur.

### II. Les arguments du plaignant

[2] Dans le formulaire de plainte, le plaignant affirme que son syndicat, l'Alliance, ne le défend pas et qu'il est sujet à de la diffamation, voire même de la violence de la part d'autres membres du syndicat. Il prétend que c'est lui qui paye les plus hautes cotisations syndicales tout en recevant le moins de service.

[3] Le 13 juillet 2020, le plaignant a soumis des précisions en ce qui concerne les allégations contenues dans sa plainte.

[4] Le plaignant prétend qu'il est victime de harcèlement, de diffamation et d'intimidation, et qu'il ne reçoit aucun appui de la part de ses représentants syndicaux. Plus particulièrement, il allègue que Johanne Roberge, la présidente de la section locale de l'Alliance, à laquelle il appartient, refuse de le représenter dans tout dossier. Qui plus est, elle ne l'aurait jamais référé à un autre représentant syndical qui pourrait le faire. Le plaignant se serait aussi adressé à d'autres représentants, de niveau plus haut dans la structure syndicale, et ces derniers auraient eux aussi refusé de le représenter.

[5] Le plaignant prétend que Mme Roberge aurait, et je cite : « [...] admis vouloir inciter les employés à déposer de plus en plus de griefs [...] Selon moi, cela a pour but de défaire ma crédibilité comme gestionnaire [...] et de me faire perdre mon emploi de Chef de caserne ». Le plaignant affirme que Mme Roberge le tient à l'écart des griefs qui concernent ses employés. Il prétend que la majorité de ces griefs n'ont pas été

portés à son attention avant d'être transmis à la chaîne de commandement militaire. Ils auraient pourtant dû l'être, car il était le gestionnaire impliqué. Selon le plaignant, cela projette à ses supérieurs qu'il est un mauvais gestionnaire.

[6] Le plaignant prétend aussi que certains employés de la caserne ont des comportements nocifs, ce pourquoi il dit avoir besoin de représentation. Je résume ci-dessous ce que le plaignant a soumis en appui de ses allégations :

- À l'automne 2019, plusieurs employés ont signé une lettre adressée au brigadier-général dépeignant le mauvais climat de travail de la caserne. Selon le plaignant, cette lettre était truffée de mensonges et mentionnait à tort son incompetence. Il s'agissait d'une tentative pour salir sa réputation.
- Plusieurs employés refusent de faire les tâches que le plaignant leur assigne et il devient pour lui « de plus en plus difficile de faire de la discipline ». Il prétend ne plus pouvoir faire son travail de chef de caserne sans avoir peur de représailles de la part de ses employés, qui pourraient s'en prendre à lui physiquement.
- En septembre 2019, les employés ont refusé d'utiliser une « porte de décarcération » que le plaignant avait travaillé très fort pour obtenir. Les employés ont plutôt déplacé la porte dans l'espace de stationnement du plaignant, lui envoyant un message clair de « prendre la porte ». Peu de temps après, deux des pneus de son véhicule personnel ont été dégonflés. Puis, une corde a été placée sur sa porte de bureau, suggérant qu'il devrait se suicider.
- En juin 2019, des employés auraient ajouté le mot « temporaire » sur son écriteau de porte, de stationnement et sur son casier pour lui faire comprendre qu'il n'était pas le bienvenu à la caserne. Ils auraient aussi plusieurs fois laissé des dépliants d'embauche de McDonald's et des dépliants de formation en leadership dans son pigeonnier ou sous la porte de son bureau.
- Pendant une rencontre, le 5 septembre 2019, des employés auraient prétendu qu'il était l'ennemi. Ils auraient alors aussi dit qu'il entretenait une relation incestueuse avec une employée de l'époque.
- En juillet 2019, une employée aurait déposé une plainte de harcèlement sexuel contre lui. Le plaignant prétend qu'il ne lui avait adressé la parole qu'une seule fois, en 2018. La plainte a été rejetée. Selon le plaignant, cette employée a raconté aux autres employés qu'elle avait déposé cette plainte, ce qui a eu comme effet de salir sa réputation.
- Lors de séances de formation en 2019, certains employés auraient demandé à la formatrice s'il était possible de prolonger la période de probation du plaignant afin qu'il puisse être renvoyé.
- Le plaignant prétend que, lorsque les pompiers n'ont pas gain de cause dans leurs plaintes, ils s'adressent à d'autres entités gouvernementales dans le but de

porter atteinte à sa réputation, de le rendre malade ou même de lui faire perdre son emploi.

[7] À la suite des arguments reçus du plaignant et de la réponse de la défenderesse sur laquelle je reviendrai, le greffe de la Commission, à ma demande, a écrit au plaignant pour obtenir de sa part des exemples précis où il aurait demandé d'être représenté et que cela lui avait été refusé. Le greffe a aussi demandé au plaignant de préciser s'il s'agissait de violations possibles de la convention collective ou de mesures disciplinaires.

[8] Le 18 septembre 2020, le plaignant a répondu qu'il ne s'agissait pas de violations de la convention collective faites par son employeur ou de mesures disciplinaires, mais que le problème, c'était son syndicat. Il a ajouté ce qui suit : « [...] un énorme dossier [de] harcèlement, violence en milieu de travail et guerre de pouvoir qui se passe à ma caserne ». Selon le plaignant, les pompiers et les officiers s'acharnent sur lui afin qu'il quitte ou qu'il cède à leurs demandes. Le plaignant affirme que le syndicat ne l'aide pas et qu'il encourage même ses membres à continuer leur acharnement à son égard.

[9] De plus, selon le plaignant, le comportement nocif de Mme Roberge perdure. Selon lui, Mme Roberge se serait rendue au conseil de ville de Shannon pour parler de lui et du chef pompier de la ville, qui ne respectait pas l'entente d'entraide signée en mai 2019. Le plaignant suggère à la Commission d'entrer en contact avec sa chaîne de commandement pour obtenir plus d'exemples relatifs aux comportements de Mme Roberge.

### **III. Les arguments de la défenderesse**

[10] La défenderesse prétend que le plaignant a fait l'objet de nombreux griefs ou de plaintes de la part d'employés qui se reportent à lui dans le cadre de leur travail. Quoiqu'il en soit, la défenderesse lui aurait offert des services de représentation. Elle a nommé Jimmy Tremblay et ce dernier a tenté de communiquer avec le plaignant, mais le plaignant n'aurait jamais répondu à M. Tremblay. De plus, la défenderesse a aussi informé le plaignant qu'il y avait quatre autres sections locales syndicales à la Défense nationale, dans la région où il travaille. Selon la défenderesse, le plaignant n'a jamais communiqué avec elles.

[11] Selon la défenderesse, Mme Roberge défend les droits des membres de son unité de négociation. À ce titre, elle encourage les membres de son unité à déposer des griefs si elle croit que l'employeur a porté atteinte à leurs droits. Elle ne les a jamais encouragés à déposer des griefs dans le but de compromettre la crédibilité du plaignant. De plus, les griefs en question n'ont pas été présentés au plaignant, car il n'est pas un représentant de la direction dans la procédure de règlement des griefs.

[12] Le plaignant prétend qu'il a été victime de comportements ou gestes déplorables de la part d'employés de la caserne où il travaille. Par contre, il ne laisse aucunement entendre que la défenderesse était derrière l'un ou l'autre de ces incidents, ni même qu'elle en était informée. Par conséquent, même en supposant, sans toutefois l'admettre, que ces incidents soient véridiques, ils ne peuvent donner lieu à une plainte de pratique déloyale.

[13] Quoiqu'il en soit, la défenderesse confirme que certains employés ont dit à l'employeur que le milieu de travail était devenu toxique à cause du plaignant. Elle confirme aussi que la plainte de harcèlement sexuel déposée contre le plaignant a été jugée non fondée. Néanmoins, cela ne constitue pas des motifs qui donnent lieu à une plainte de pratique déloyale.

[14] Si prouvées, plusieurs des allégations formulées par le plaignant pourraient s'avérer être de la violence au travail. Bien que la défenderesse dise condamner vigoureusement la violence au travail, elle est d'avis qu'il incombe ultimement à l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de violence. Elle suggère au plaignant de s'adresser à l'employeur pour obtenir réparation si c'est ce qu'il recherche.

[15] La défenderesse allègue que la plainte a été présentée en dehors du délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 190(2) de la *Loi*. Le plaignant a présenté sa plainte le 20 avril 2020. Pour plusieurs des incidents, le plaignant ne mentionne aucune date. Quant aux incidents datés, ils remontent au plus tard au 24 septembre 2019.

[16] La défenderesse allègue aussi que la Commission a seulement compétence pour entendre des plaintes qui ont trait à l'obligation de l'agent négociateur de représenter un membre lors d'un différend avec son employeur. En l'espèce, le plaignant ne mentionne aucun différend avec son employeur. Sur ce, la défenderesse me renvoie à *Kraniauskas c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2008 CRTFP 27. Qui plus

est, le plaignant ne formule aucune allégation qui, si elle était fondée, donnerait lieu à l'application des articles 186, 188 ou 189 de la *Loi*. Sur cette base, la plainte devrait être rejetée.

#### **IV. La réplique du plaignant**

[17] À ma demande, le greffe a écrit au plaignant le 18 septembre 2020 pour lui demander de répondre aux arguments de la défenderesse, ce qu'il n'avait pas fait jusque-là lors d'arguments précédents. En particulier, le plaignant a été invité à fournir des exemples plus précis où il aurait demandé de la représentation syndicale et où le syndicat aurait refusé de le représenter.

[18] Le plaignant reprend une partie de ses allégations précédentes affirmant que le syndicat ne l'aidait pas et refusait de le représenter. Contrairement à ce qu'avance la défenderesse, le plaignant prétend qu'on ne lui a jamais offert des services de représentation. Il se demande pourquoi Mme Roberge elle-même ne le représente pas, comme elle le fait avec les autres employés de la caserne. Il se demande aussi pourquoi Mme Roberge « ne vient pas le voir avec les problèmes de la caserne pour les régler au plus bas niveau ». Il réitère que Mme Roberge continue à encourager les employés à déposer des griefs contre lui afin de compromettre sa crédibilité. Le plaignant invite d'ailleurs la Commission à communiquer avec la direction de l'employeur qui pourra, selon lui, confirmer plusieurs de ses dires.

[19] Selon le plaignant, les griefs des employés de la caserne devraient être présentés au chef de la caserne, car le chef pompier est en lien direct avec le niveau hiérarchique où les griefs sont discutés.

[20] Le plaignant rejette l'objection sur les délais soulevée par la défenderesse. Selon lui, si la Commission n'a pas compétence pour entendre sa plainte, il se demande bien qui l'aurait. Il ajoute que ce n'est pas l'employeur qui bafoue ses droits, mais plutôt son syndicat.

[21] À ma demande, le 6 novembre 2020, le greffe a de nouveau écrit au plaignant par courriel l'avisant que la Commission avait examiné sa plainte ainsi que les soumissions reçues et qu'elle était prête à rendre une décision sur sa plainte. Elle l'a informé que s'il croyait que d'autres informations devaient être ajoutées au dossier, il

devait le laisser savoir au plus tard le 13 novembre à 16 h. Le plaignant n'a pas fourni de telles informations à ajouter au dossier.

## V. Analyse et motifs

[22] La plainte invoque l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*, qui renvoie à l'article 185. Parmi les pratiques déloyales dont fait mention cet article, l'article 187 est celui qui est d'intérêt dans la présente plainte. Ces dispositions se lisent comme suit :

**190 (1)** *La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :*

[...]

**g)** *l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185.*

[...]

**185** *Dans la présente section, pratiques déloyales s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).*

[...]

**187** *Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.*

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

[23] La défenderesse allègue que la plainte a été présentée en dehors du délai prescrit par le paragraphe 190(2) de la *Loi*. Ce paragraphe se lit comme suit :

### **Délai de présentation**

**(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.*

[24] J'ai revu attentivement tout ce qui a été soumis par le plaignant. Sa plainte ainsi que ses arguments à la Commission du 13 juillet, du 18 septembre et du 21 septembre 2020 font état d'incidents ou de faits qui se seraient produits le 23 septembre 2019 ou avant cette date. Le plaignant fait aussi état d'une lettre à l'automne 2019 signée par plusieurs employés et adressée au brigadier-général. La plainte a été présentée le 28 avril 2020. Il est clair que les dates précisées par le plaignant sont antérieures au *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*

délai de 90 jours si ce n'est de la lettre au brigadier-général pour laquelle aucune date précise n'est fournie. J'ajouterai que, dans ses arguments du 18 septembre 2020, le plaignant prétend que Mme Roberge aurait « récemment » parlé de lui au conseil de ville de Shannon. Je ne peux tenir compte de ce prétendu incident qui se serait produit près de cinq mois après la présentation de la plainte.

[25] Je devrais donc rejeter la plainte sur la base qu'elle a été présentée en dehors des délais prescrits par la *Loi*.

[26] Même si j'acceptais que la plainte a été présentée à l'intérieur des délais, je la rejetterais quand même sur la base que le plaignant ne m'a pas démontré que la défenderesse avait manqué à son devoir de représentation. Sur la base de ce qu'il m'a soumis, je ne conclurais pas que la défenderesse ou ses représentants ont agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation du plaignant.

[27] Le plaignant semble vivre de sérieux problèmes au travail. Si ce qu'il avance est vrai, je crois qu'il subit beaucoup de pressions, voir même peut-être de l'intimidation ou du harcèlement de la part d'employés qui se rapportent à lui. Si c'est le cas, il lui faut déposer une plainte, non pas à la Commission, mais bien à son employeur, qui a l'obligation juridique maintes fois reconnue par les tribunaux depuis l'arrêt *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, de lui fournir un milieu de travail libre de tout harcèlement ou d'intimidation. Cet arrêt de la Cour suprême implique d'ailleurs le ministère pour lequel travaille le plaignant.

[28] Quoiqu'extrêmement sérieux, les problèmes soulevés par le plaignant relèvent avant tout de la relation entre membres d'une même entité syndicale, et non pas de la relation entre un employé et son syndicat. Le plaignant est un superviseur syndiqué qui doit encadrer chaque jour le travail d'autres employés syndiqués. Il se qualifie d'ailleurs de gestionnaire. Une telle situation hiérarchique en partie ambiguë peut parfois générer des malaises, voire des tensions. Le plaignant, un chef de caserne gestionnaire est aussi un syndiqué qui exerce certaines fonctions de gestion à l'endroit d'employés qui sont membres de la même unité syndicale que lui. Ce n'est pas le rôle de la Commission de s'immiscer directement ou indirectement, par le biais d'une plainte contre le syndicat selon l'article 190 de la *Loi*, dans des problématiques concernant les relations entre un superviseur et ses employés.

[29] La Commission a demandé au plaignant de fournir des exemples précis de situations où il aurait demandé d'être représenté et où cela lui aurait été refusé. Elle lui a aussi demandé de préciser s'il s'agissait de violations possibles de la convention collective ou de mesures disciplinaires. Le plaignant a répondu qu'il ne s'agissait pas de violations de la convention collective faites par son employeur ou de mesures disciplinaires. Il a ajouté qu'il s'agissait de harcèlement, violence en milieu de travail et guerre de pouvoir. Selon lui, les employés s'acharnent sur lui. Le plaignant doit cogner à la bonne porte pour régler ses problèmes, et cette porte n'est pas celle de la Commission. S'il se sent harcelé, il peut déposer une plainte de harcèlement à son employeur.

[30] Maintes fois dans ses décisions antérieures (voir p. ex. *Kraniauskas*), la Commission a déterminé qu'il n'est pas de son ressort d'intervenir dans de telles situations. Son rôle est plutôt de déterminer si l'agent négociateur a manqué à son devoir de représentation d'un employé dans ses rapports avec son employeur. Or, malgré des demandes répétées, le plaignant n'a fourni aucun exemple de situations où il aurait demandé d'être représenté et où cela lui aurait été refusé.

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

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

**VI. Ordonnance**

[32] La plainte est rejetée.

Le 19 novembre 2020.

**Renaud Paquet,  
une formation de la Commission  
des relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**