

Date: 20210604

Dossier: 561-02-40519

Référence: 2021 CRTESPF 61

*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

ANGELA JOSHI

plaignante

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Joshi 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 : Nancy Rosenberg, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la plaignante : Elle-même

Pour la défenderesse : Andrew Raven et Morgan Rowe, avocats

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 23 juillet, le 28 octobre et le 8 novembre 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Plainte devant la Commission

[1] Angela Joshi (la « plaignante ») travaillait pour le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (l'« employeur ») et était membre du Syndicat des employées et employés nationaux (SEN, un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou le « syndicat »)). En mai 2018, elle a été impliquée dans une affaire de harcèlement en milieu de travail liée à la dissolution d'une relation personnelle avec un collègue. Le collègue a ensuite entamé une relation personnelle avec un troisième collègue. Les trois employés, tous membres de l'AFPC, ont déposé des plaintes de harcèlement les uns contre les autres.

[2] Le 31 mai 2019, la plaignante a présenté la présente plainte en vertu de l'article 190(1g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*) contre l'AFPC, alléguant qu'elle avait manqué à son devoir de représentation équitable en vertu de l'article 187 de la *Loi*. La défenderesse a nié l'allégation et a soutenu qu'elle avait représenté la plaignante de bonne foi et d'une manière qui n'était ni arbitraire ni discriminatoire. En effet, l'AFPC affirme qu'elle continue d'offrir une représentation continue à la plaignante sur les questions liées au milieu de travail.

[3] La défenderesse a soulevé une objection préliminaire à la plainte, faisant remarquer que les allégations de la plaignante n'étaient pas détaillées et qu'elle avait simplement allégué des manquements au devoir de représentation équitable sans fondement factuel. Elle n'a pas réussi à établir une preuve à première vue et, par conséquent, la plainte devrait être rejetée sans audience.

[4] La plaignante n'a pas répondu à la requête. Comme elle se représente elle-même, la Commission lui a donné une deuxième occasion de préciser sa plainte et de répondre à la requête de la défenderesse, ce qu'elle a fait.

[5] J'appliquerai l'analyse de la cause défendable souvent appliquée par la Commission lorsqu'elle est saisie d'une objection comme celle-ci. Par conséquent, je dois déterminer si, en considérant les faits allégués par la plaignante comme étant vrais, il existe une cause défendable que l'AFPC a contrevenu à son devoir de représentation équitable.

[6] Après avoir précisé sa plainte, je conclus que la plaignante a démontré une cause défendable que l'AFPC a contrevenu à la *LRTSPF*. Par conséquent, l'affaire sera entendue sur le fond.

II. Argumentation des parties

[7] La plaignante soutient que la requête en rejet de la défenderesse constitue un manquement au devoir; que la requête elle-même est un exemple de la mauvaise foi persistante et du traitement aliénant de la plaignante dans ses rapports avec son syndicat. À son avis, le fait que la défenderesse présente une telle requête appuie sa position selon laquelle les représentants de l'AFPC ont agi pour la diffamer et l'aliéner. Elle ajoute que le fait que l'AFPC dépense les cotisations des membres pour payer de la représentation juridique privée, surtout à ce stade précoce des procédures, constitue un conflit d'intérêts.

[8] La défenderesse soutient que ces allégations ne relèvent pas de la portée du devoir de représentation équitable en vertu de l'article 190(1)g) de la *LRTSPF*; elles ne révèlent pas non plus un manquement à première vue à ce devoir. Par conséquent, elles devraient être rayées de la portée de la plainte.

[9] L'article 190(1)g) de la *LRTSPF* stipule ce qui 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.*

[...]

[10] L'article 185 énonce plusieurs articles qui définissent les pratiques déloyales de travail. L'article 187, qui s'applique à la présente affaire, se lit comme suit :

Représentation inéquitable par l'agent négociateur

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.*

[11] Je suis d'accord avec l'agent négociateur. Ces allégations ne relèvent pas du devoir de représentation équitable. Elles ne seront pas examinées davantage.

A. Grief « 5038 » et allégations contre Linda Koo

[12] La plaignante a allégué qu'après une audience de grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs en mai 2018, elle a été forcée de changer de représentant. Ensuite, après avoir passé du temps et des efforts pour mettre ce nouveau représentant au courant des détails de l'affaire, une troisième représentante, Linda Koo, a pris le dossier en charge.

[13] La plaignante a allégué qu'elle estimait que Mme Koo était probablement homophobe ou qu'elle avait au moins un préjugé à son endroit en faveur des autres membres de l'AFPC en cause. Elle a allégué que Mme Koo s'était montrée hostile, condescendante et dédaigneuse à son égard, que Mme Koo avait mal compris son grief et qu'elle s'était ingérée de façon inappropriée dans les relations de la plaignante avec son employeur.

[14] Elle a informé Mme Koo que son grief n'était pas un grief de harcèlement, mais plutôt un grief contre la direction pour son incapacité à protéger sa santé et sa sécurité au travail. Elle a tenté en vain d'expliquer que son grief ne contenait aucune allégation contre d'autres membres, qu'il portait uniquement sur des mesures de la gestion et qu'il n'alléguait pas de harcèlement de la part de l'employeur. Elle a allégué que Mme Koo n'avait pas lu son grief, qu'elle n'en comprenait pas le contenu et qu'elle avait insisté sur le fait que le syndicat avait des obligations envers tous ses membres, et pas seulement envers la plaignante. De l'avis de Mme Koo, son grief ne portait pas sur l'application d'une disposition de la convention collective pertinente et, par conséquent, le syndicat n'était pas tenu de la représenter.

[15] La plaignante a allégué que Mme Koo avait dit qu'elle seule déciderait si le syndicat continuerait de la représenter dans son grief de harcèlement, qu'il pourrait lui falloir des mois pour faire cette évaluation et que la situation de la plaignante ne justifiait pas un traitement prioritaire, malgré les accusations criminelles qui pesaient contre elle. De l'avis de la plaignante, Mme Koo avait pris le dossier du représentant précédent, qui avait déjà passé du temps à s'informer des détails de l'affaire, pour finalement le traiter sans importance. Lorsqu'elle s'est plainte de Mme Koo et qu'elle a demandé un autre représentant, on lui a dit que Mme Koo l'avait accusée de

harcèlement et que, pour que le syndicat ait d'autres relations avec elle, elle devrait signer une déclaration attestant qu'elle avait lu sa politique sur le harcèlement.

[16] La défenderesse décrit les faits différemment. Elle indique que le grief de la plaignante portait sur son allégation selon laquelle l'employeur avait conseillé à son ancienne partenaire de porter des accusations criminelles contre elle. Il contenait également 26 allégations concernant différentes façons dont l'employeur avait mal géré sa réponse procédurale aux questions liées au milieu de travail entre la plaignante et les deux autres collègues. Ces allégations comprenaient le défaut de divulguer des renseignements à la plaignante et la prise de mesures inappropriées et inadéquates pour assurer la santé et la sécurité des trois collègues pendant le processus d'enquête sur le harcèlement.

[17] Le grief faisait brièvement référence à la clause 22.01 de la convention collective entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, qui porte sur la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Toutefois, elle ne contenait aucune allégation spécifique de violation de cette clause.

[18] La plaignante était représentée par la section locale du SEN au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Les parties ont alors convenu de sauter le deuxième palier, après quoi le grief a été transmis à Mme Koo, une agente des relations de travail du SEN, pour une évaluation de son bien-fondé afin de déterminer si l'AFPC appuierait son renvoi à l'arbitrage. Mme Koo a également entamé le processus de mise au calendrier du grief au dernier palier.

[19] À la fin de 2018, la plaignante est devenue frustrée par le processus et a envoyé des courriels agressifs et harcelants à Mme Koo. L'AFPC était tenue, en tant qu'employeur de Mme Koo, d'intervenir et de s'occuper du comportement de la plaignante dans le cadre de son obligation d'offrir à Mme Koo un milieu de travail exempt de harcèlement. L'AFPC a avisé la plaignante par écrit que sa correspondance pouvait être considérée comme du harcèlement. Elle a proposé un processus pour rétablir une relation de travail de collaboration avec Mme Koo, qui devait comprendre une téléconférence avec la plaignante, Mme Koo et des représentants du SEN.

[20] La défenderesse affirme que les allégations contre Mme Koo n'ont aucun fondement; qu'elle s'est comportée de façon professionnelle dans ses rapports avec la plaignante. Dans le cadre du devoir de Mme Koo d'examiner le grief de la plaignante et

de lui fournir une représentation appropriée, Mme Koo a parfois dû donner à la plaignante des renseignements avec lesquels elle n'était pas d'accord ou qu'elle ne voulait pas entendre.

[21] L'AFPC confirme que la plaignante a communiqué avec Andrew Shaver, vice-président exécutif national du SEN, et qu'elle a soulevé ses préoccupations au sujet de la prétendue homophobie de Mme Koo. Il s'agissait d'environ le troisième appel téléphonique entre M. Shaver et la plaignante pour discuter de ses préoccupations en milieu de travail et de son grief. Elle n'a fourni aucun fondement à son allégation, au-delà d'une affirmation générale.

[22] Toutefois, M. Shaver a reconnu sa perception et la gravité de la préoccupation. Il l'a rassurée que l'homophobie n'était pas un facteur dans la représentation de Mme Koo et lui a confirmé que le SEN était un élément inclusif et équitable de l'AFPC. À la suite de cette confirmation, la plaignante a changé de sujet, et la conversation s'est déroulée positivement. Elle n'a pas demandé d'autres mesures et n'a jamais soulevé le sujet à nouveau.

B. L'entente d'autoreprésentation

[23] La plaignante affirme qu'en raison de l'urgence et de l'incertitude quant à savoir si le syndicat la représenterait au deuxième palier et quand cette décision serait prise, elle a décidé à contrecœur de se représenter elle-même au palier suivant et de libérer le syndicat de toute responsabilité à l'égard du grief 5038. À son avis, le syndicat avait toujours soutenu que ses plaintes contre la direction n'étaient pas une question de convention collective, de sorte qu'il s'est contenté de supprimer toutes les références à la convention collective pour lui permettre d'agir à titre de fonctionnaire s'estimant lésée qui se représente elle-même.

[24] Elle allègue qu'en janvier 2019, Franco Picciano, coordonnateur de la représentation des membres pour le SEN, a confirmé que le syndicat ne pouvait pas supprimer les références à la convention collective et lui permettre de se représenter elle-même si la convention collective était en cause. Il a indiqué que le syndicat était tenu de maintenir sa compétence à l'égard d'un tel grief, peu importe la préférence d'un membre de se représenter lui-même.

[25] La défenderesse affirme qu'en décembre 2018, la plaignante a communiqué avec M. Picciano pour lui demander comment accélérer l'audience au dernier palier. Elle a indiqué qu'elle avait besoin que l'audience se déroule dans un court délai, idéalement avant la fin de janvier 2019, car elle avait besoin d'informations provenant du processus pour se défendre contre des accusations criminelles. Le 17 décembre 2018, ils ont discuté des options qui s'offraient à elle.

[26] M. Picciano a confirmé qu'il ne pouvait pas garantir que l'AFPC accepterait de faire avancer son grief, car cela dépendrait de l'évaluation finale de Mme Koo quant au bien-fondé de celui-ci. Il ne pouvait pas non plus garantir que l'AFPC serait en mesure de terminer une audience de grief au dernier palier avant la fin de janvier, car cela dépendrait à la fois de l'horaire de Mme Koo et de celui de l'employeur, ainsi que d'autres griefs en attente d'une audience. M. Picciano a également indiqué que si l'employeur rejetait le grief au dernier palier, il y aurait probablement un délai de plusieurs années avant que la Commission n'entende le grief, si l'AFPC acceptait de le renvoyer à l'arbitrage.

[27] Par conséquent, la plaignante et M. Picciano ont commencé à discuter de la possibilité de lui permettre de se représenter elle-même en ce qui concerne le grief. Il l'a informée qu'elle était libre de se représenter elle-même dans le cadre d'un grief, à condition qu'aucun article de la convention collective ne soit invoqué. Pour ce grief, il a indiqué qu'elle pourrait se représenter elle-même si elle retirait la référence à la clause 22.01 de la convention collective.

[28] Comme la plaignante était intéressée par cette option, M. Picciano a indiqué qu'avant d'aller de l'avant, l'AFPC souhaiterait qu'elle confirme par écrit qu'elle renonçait à toute représentation syndicale dans le cadre de ce grief. Il a ajouté que l'AFPC la représenterait toujours dans le cadre de griefs liés à d'autres questions, y compris toute mesure disciplinaire qui pourrait découler du processus d'enquête sur le harcèlement. Elle a demandé si l'AFPC serait prête à la représenter de nouveau dans le cadre du grief, après la fin de l'audience au dernier palier. Il a confirmé que ce ne serait pas le cas et a déclaré que si elle choisissait de se représenter elle-même, ce serait définitif aux fins du grief.

[29] M. Picciano a indiqué que si elle souhaitait se représenter elle-même, l'AFPC lui fournirait une décharge écrite pour qu'elle l'examine et la signe. Il lui a conseillé de

prendre tout le temps nécessaire pour examiner ses options et prendre une décision éclairée sur la façon dont elle souhaitait procéder. Elle a convenu qu'elle examinerait la question et qu'elle ferait un suivi lorsqu'elle aurait pris une décision.

[30] Le bureau du SEN a fermé pour les Fêtes et l'AFPC n'a reçu aucune nouvelle de la part de la plaignante pendant cette période. Toutefois, au cours de cette période, Mme Koo a effectué une analyse de 30 pages du grief de la plaignante. Elle a conclu qu'il avait peu de chances de succès, car la plaignante cherchait principalement à obtenir des renseignements auxquels elle n'avait pas droit et contestait les mesures prises par l'employeur pour gérer la santé et la sécurité au travail, en attendant les résultats de l'enquête sur le harcèlement. De plus, certaines des allégations soulevées ne portaient pas sur le lieu de travail, mais plutôt sur les différends personnels de la plaignante avec les deux autres collègues. Enfin, Mme Koo a conclu qu'aucune violation de la clause 22.01 n'avait été alléguée dans le grief ou dans les documents à l'appui fournis par la plaignante.

[31] La défenderesse affirme qu'en date du 15 janvier 2019, l'AFPC n'avait pas reçu de réponse de la plaignante et que l'employeur avait demandé à fixer les dates de l'audience de grief au dernier palier. M. Picciano lui a écrit pour lui demander de donner suite à sa décision d'autoreprésentation. Elle a répondu le lendemain en indiquant qu'elle avait décidé de se représenter elle-même dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, Mme Koo a fourni une décharge pour l'examen et la signature de la plaignante, qui prévoyait ce qui suit :

[Traduction]

Je, Angela Joshi, ai volontairement décidé de mon plein gré de me représenter moi-même au sujet de mon grief (numéro de référence du grief individuel : 5038). Ma décision de me représenter dans le cadre du grief s'est prise avec la pleine conscience que, ce faisant, je libère définitivement le Syndicat des employées et employés nationaux de l'AFPC de toute responsabilité en ce qui concerne la représentation du présent grief. Je comprends parfaitement et je suis d'accord que, pour obtenir l'autorisation du syndicat à cet effet, je dois accepter de supprimer toute référence à la convention collective, y compris à l'article 22, puisque le syndicat a compétence exclusive sur la convention collective. En retirant toute référence à la convention collective dans le libellé du grief 5038, je peux alors être autorisée à me représenter moi-même.

Il est également entendu que j'ai le droit d'être représentée sur tout autre grief par le Syndicat des employées et employés nationaux

de l'AFPC et que je libère seulement le SEN de me représenter sur le grief numéro 5038.

[32] La plaignante a signé et retourné la décharge le 17 janvier 2019. L'AFPC a par la suite avisé l'employeur que la référence à l'article 22 de la convention collective avait été retirée du grief et que la plaignante se représenterait elle-même à l'avenir. En vertu de l'entente d'autoreprésentation, l'AFPC n'a plus participé à ce grief et a fermé son dossier.

C. Résultat du grief 5038

[33] La plaignante affirme que l'employeur a rejeté le grief 5038 et que la procédure de règlement des griefs s'est terminée au troisième palier, car un grief de cette nature ne peut pas être renvoyé à la Commission pour arbitrage sans la représentation de l'agent négociateur. Le rejet du grief par l'employeur était fondé sur son opinion selon laquelle ses allégations mettaient en cause les dispositions de la convention collective en matière de santé et de sécurité. Comme elle n'avait pas cité la convention collective dans son grief, les allégations ont été rejetées.

[34] La défenderesse affirme qu'elle tient la plaignante à la stricte preuve de cette affirmation. Toutefois, elle soutient également qu'il s'agit d'un différend avec l'employeur, et non avec l'AFPC, pour lequel son recours était un contrôle judiciaire de la décision rendue au dernier palier par la Cour fédérale.

[35] L'AFPC avait informé la plaignante des répercussions de sa décision de se représenter elle-même et lui avait accordé un délai considérable pour examiner les avantages et les inconvénients de cette décision. Elle a pris la décision éclairée et volontaire de se représenter elle-même plutôt que de se faire représenter par l'AFPC.

D. Griefs subséquents

[36] La plaignante soutient qu'en janvier 2019, lorsqu'elle a décidé de se représenter elle-même, elle a précisé à l'AFPC qu'elle pourrait continuer d'être représentée par celle-ci en ce qui a trait à tout nouveau renseignement donnant lieu à de nouvelles allégations, plus particulièrement celles qui se rapportent au grief 5038. M. Picciano lui avait expliqué que l'entente d'autoreprésentation était stricte, que le syndicat avait une compétence inhérente sur tous les griefs et que les nouveaux griefs concernant de

nouveaux renseignements ne seraient pas touchés ou restreints par une entente d'autoreprésentation à l'égard du grief 5038.

[37] La plaignante affirme qu'elle n'a jamais demandé la représentation ou l'aide du syndicat pour des questions directement liées à d'autres employés, mais seulement pour des griefs contre la direction. Toutefois, à son avis, depuis le début, la défenderesse a pris l'initiative de combiner les questions de santé et de sécurité, la politique du Conseil du Trésor sur les plaintes mettant en cause des employés et son grief distinct contre la direction.

[38] Comme la plaignante avait accepté de se représenter elle-même dans le cadre du grief 5038, l'AFPC avait refusé de la représenter dans le cadre de deux autres griefs concernant de nouveaux renseignements apparus après le dépôt du grief 5038. L'AFPC avait affirmé rétrospectivement que l'entente d'autoreprésentation pour le grief 5038 s'appliquait à toutes les questions liées à ce grief. Selon la plaignante, il s'agissait d'une interprétation de mauvaise foi de l'accord qui contredisait directement la position précédemment énoncée du syndicat. Cela lui avait causé un préjudice important parce qu'elle n'avait pas été en mesure de résoudre les problèmes persistants causés par les actions de la direction et son inaction.

[39] La défenderesse affirme qu'en avril 2019, elle a appris que la plaignante cherchait à déposer un nouveau grief portant sur les mêmes questions qui ont été soulevées dans le grief 5038. Plus précisément, celle-ci reprochait à l'employeur de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour la séparer de l'un de ses collègues pendant que le processus d'enquête sur le harcèlement était en cours. Le grief qualifiait ce comportement de comportement continu de la part de l'employeur.

[40] Après avoir reçu le grief, l'AFPC l'a examiné afin de déterminer s'il s'agissait d'un nouveau grief ou, en fait, d'une continuation du grief 5038, dans lequel la plaignante se représentait elle-même. Elle a conclu que, même si de nouveaux faits étaient allégués, la violation alléguée contre l'employeur était la même et que le même comportement fautif allégué était en cause. Par conséquent, elle a conclu que le nouveau grief était une prolongation du grief antérieur et qu'il était visé par l'entente d'autoreprésentation. L'AFPC a également noté que le nouveau grief n'alléguait pas de violation de la convention collective; par conséquent, rien n'empêchait la plaignante de se représenter elle-même.

[41] Par conséquent, le 24 avril 2019, l'AFPC a informé la plaignante qu'elle considérait le nouveau grief comme une continuation du grief 5038 et qu'elle ne fournirait pas de représentation, conformément à l'entente d'autoreprésentation. Toutefois, l'AFPC a confirmé que la plaignante était libre de continuer à se représenter elle-même et que l'AFPC n'avait pas d'autre rôle à jouer dans le présent grief.

[42] L'AFPC n'a pas répondu à l'allégation de la plaignante concernant le deuxième grief déposé après le grief 5038, à l'égard duquel elle affirme qu'on lui a également refusé la représentation.

[43] De plus, l'AFPC soutient qu'elle a continué de représenter la plaignante relativement à toute nouvelle question qu'elle a soulevée ou à toute demande de clarification qu'elle a formulée, y compris après que la conclusion contre elle a été tirée dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement et après que la plainte sur le devoir de représentation équitable a été présentée. De plus, elle demeure déterminée à la conseiller et à l'aider dans le cadre de tout nouveau grief qu'elle pourrait vouloir déposer.

E. Allégations contre Linda Koo concernant France D'Amphouse

[44] La plaignante soutient que Mme Koo a fait preuve d'un jugement douteux, d'un parti pris, d'un manque d'impartialité et d'une absence de loyauté en procédant à une évaluation personnelle, préliminaire, d'exclusion et, en fin de compte, préjudiciable des allégations graves que la plaignante avait soulevées contre France D'Amphouse, une représentante patronale chargée des relations de travail.

[45] Elle affirme que, sans qu'on lui ait demandé de mener une enquête ou sans qu'elle ait eu le mandat de le faire, et avant que la plaignante ne dépose un grief officiel contre Mme D'Amphouse, Mme Koo a mené sa propre enquête personnelle sur les allégations de la plaignante, contactant directement les représentants patronaux chargés des relations de travail et discutant avec eux d'une question qui était, à ce moment-là, toujours confidentielle. La plaignante allègue que Mme Koo a fourni à la direction des interprétations et des renseignements faux et trompeurs au sujet de la position, des intentions et des préoccupations de la plaignante, ainsi que de son point de vue sur les possibilités de règlement.

[46] Elle attribue cela à ce qu'elle décrit comme étant l'ignorance délibérée de Mme Koo du fond de son grief et aux efforts continus de Mme Koo pour éloigner le syndicat de toute implication avec la plaignante, allant même dans le présent cas jusqu'à chercher à se concerter avec la direction avant que la plaignante ne dépose un grief. La plaignante soutient que Mme Koo a expliqué qu'elle avait déterminé que les plaintes de la plaignante étaient irrecevables à la suite d'une discussion avec les membres de la direction qui étaient impliqués dans les allégations.

[47] De l'avis de la plaignante, il s'agissait d'une collusion avec la direction et d'une ingérence dans ses droits. Elle affirme que l'enquête de Mme Koo a entraîné le rejet de sa plainte et que les demandes de renseignements de Mme Koo auprès des parties impliquées ont fausement informé la direction que la plaignante avait demandé le retrait de Mme D'Amphouse du dossier à titre de réparation. La plaignante affirme qu'elle n'aurait jamais demandé que cela soit une solution possible au problème, car cela aurait été préjudiciable à ses intérêts. Elle affirme qu'à son avis, Mme Koo a établi son propre programme, qui était axé sur le désengagement du syndicat de toute représentation de la plaignante.

[48] L'AFPC affirme que la plaignante a fait part à Mme Koo de préoccupations concernant un conflit d'intérêts de la part de Mme D'Amphouse avant de commencer à se représenter elle-même. Elle l'a fait en s'attendant clairement à ce que Mme Koo prenne des mesures pour répondre aux préoccupations soulevées. Par conséquent, Mme Koo a pris des mesures pour communiquer avec l'employeur afin de déterminer si un autre représentant de l'employeur pouvait être affecté au dossier de la plaignante. Il s'agissait d'une mesure appropriée à prendre pour répondre à la préoccupation de la plaignante et elle ne constitue pas un manquement au devoir de représentation équitable.

F. Omission d'aviser la plaignante des autres plaintes présentées contre elle

[49] La plaignante soutient qu'en juin 2018, l'employeur l'a informée qu'un autre membre de l'AFPC avait présenté une plainte contre elle auprès du syndicat le 16 mars 2018. L'AFPC ne l'avait jamais informée de la plainte ou des allégations qu'elle contenait. Elle allègue que le syndicat a agi de mauvaise foi en omettant de l'informer des plaintes présentées contre elle qui auraient une incidence sur ses relations avec la direction, les autres employés et le syndicat.

[50] L'AFPC nie avoir omis de divulguer à la plaignante des renseignements qu'elle aurait dû divulguer ou qu'elle l'a fait d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Elle soutient en outre que, en particulier dans les situations de harcèlement présumé entre membres, elle a le devoir d'assurer une représentation équitable et d'équilibrer les intérêts de tous les membres concernés, ce qui, dans le présent cas, comprenait d'autres membres, ainsi que la plaignante.

[51] Enfin, l'AFPC soutient que cette allégation, qui est distincte des allégations de la plaignante concernant sa représentation dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, est hors délai, car elle a pris connaissance du fondement de ses préoccupations en juin 2018, soit plus de 90 jours avant qu'elle ne présente sa plainte.

III. Motifs de décision

A. Analyse de la cause défendable

[52] Comme l'a soutenu la défenderesse, dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, 1984 CanLII 18 (CSC), [1984] 1 RCS 509, à la page 527, la Cour suprême du Canada a établi les paramètres du devoir de représentation équitable d'un syndicat, comme suit :

[...]

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

[...]

[53] Comme il est indiqué dans cette décision, un syndicat conserve un pouvoir discrétionnaire considérable quant à la nature des efforts qu'il entreprendra dans un cas particulier.

[54] Dans *Ouellet c. St-Georges et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 107, la Commission a déclaré que le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Ce fardeau exige que le plaignant présente une preuve suffisante pour établir que l'agent négociateur n'a pas respecté son devoir de représentation équitable.

[55] Pour établir qu'il y a eu manquement à ce devoir, la règle de base exige que le plaignant présente d'abord une cause défendable que le syndicat s'est conduit de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi (voir *Quadrini c. Agence du revenu du Canada et Hillier*, 2008 CRTFP 37).

[56] Une cause défendable dans ce contexte est une cause dans laquelle les faits allégués par la plaignante, s'ils sont jugés vrais, constituent un manquement au devoir de représentation équitable de l'AFPC en vertu de la *LRTSPF*. Cette évaluation est fondée sur les allégations contenues dans la plainte et les arguments. Il est important de noter qu'à ce stade, le critère n'est pas de savoir si je crois qu'une telle violation s'est produite. La première étape consiste à établir une cause défendable; si c'est fait, la prochaine étape consiste à déterminer si les allégations sont fondées.

[57] Après avoir examiné la plainte et les arguments, je conclus que la plaignante a démontré une cause défendable selon laquelle l'AFPC a enfreint la *LRTSPF* en ce qui concerne ses allégations concernant la conduite de Mme Koo, l'entente d'autoreprésentation et son incidence présumée sur le résultat du grief 5038, et le refus de l'AFPC de la représenter dans le cadre de griefs subséquents.

[58] Maintenant qu'une cause défendable a été présentée, la Commission devra déterminer si les allégations de la plaignante sont fondées.

B. Question de respect des délais concernant une allégation

[59] Dans sa réponse à la plainte détaillée, l'AFPC a fait valoir que l'allégation de la plaignante concernant le défaut de l'informer des autres plaintes présentées contre elle était hors délai.

[60] J'examinerai la question du respect des délais relativement à cette allégation lors de l'audience. Étant donné que je dois d'abord tirer une conclusion sur la question du respect des délais, je ne peux pas procéder à une analyse de la cause défendable de cette allégation pour le moment.

C. L'étape suivante

[61] À l'audience, la Commission entendra ce qui suit :

- les allégations concernant la conduite de Mme Koo;
- l'allégation au sujet de l'entente d'autoreprésentation et son incidence présumée sur le résultat du grief 5038;
- l'allégation selon laquelle l'AFPC a refusé de représenter la plaignante dans le cadre de griefs subséquents;
- la question du respect des délais de l'allégation selon laquelle l'AFPC n'a pas informé la plaignante des autres plaintes présentées contre elle.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[63] La requête en rejet de la défenderesse est rejetée en partie.

Le 4 juin 2021.

Traduction de la CRTESPF

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