

Date : 20211026

Dossiers : 561-34-00822  
561-34-42652  
561-34-42681

Référence : 2021 CRTESPF 118

*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

**MOHAMMED TIBILLA**

plaignant

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

*Tibilla c. Alliance de la Fonction publique du Canada*

Affaire concernant des plaintes visées à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

**Devant :** Marie-Claire Perrault, 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 :** Kim Patenaude, avocate

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 12 juillet et le 10 septembre 2021.

---

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

---

**I. Plaintes devant la Commission**

[1] Mohammed Tibilla (le « plaignant ») a déposé trois plaintes auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Il soutient que son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou la « défenderesse »), a manqué à son devoir de représenter équitablement ses intérêts auprès de son employeur, l'Agence du revenu du Canada (ARC ou l'« employeur »), contrairement à 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 »). Cet article est rédigé ainsi :

*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.*

[2] La défenderesse fait valoir que le plaignant n'a pas établi une cause défendable et que la Commission devrait rejeter les plaintes de façon sommaire.

**II. Questions procédurales**

[3] Le 24 février 2021, le plaignant a déposé deux plaintes auprès de la Commission, portant les numéros de dossier 561-34-42652 et 561-34-42681. Avant d'y répondre, la défenderesse a demandé des précisions supplémentaires, que le plaignant a fournies le 11 avril 2021. La défenderesse a présenté sa réponse le 15 avril 2021. Elle y demandait qu'une troisième plainte en suspens, portant le numéro de dossier 561-34-00822 et qui avait été déposée le 6 décembre 2016, soit traitée en même temps que les deux autres.

[4] L'affaire a été mise au rôle du 13 au 16 juillet 2021, par vidéoconférence. Malheureusement, en raison de difficultés techniques, le plaignant n'a pas pu participer à la conférence préparatoire à l'audience et à la session d'essai par vidéoconférence. Une conférence téléphonique a eu lieu et il a été décidé que les parties présenteraient des arguments écrits.

[5] En vertu de l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), j'ai décidé que la

présente affaire serait tranchée par écrit, sans tenir d'audience. Pour les motifs énoncés ci-dessous, et même si j'accepte comme vraies toutes les allégations du plaignant, je ne constate aucune cause défendable selon laquelle la défenderesse aurait manqué à son devoir de représentation équitable. Par conséquent, les trois plaintes sont rejetées.

### **III. Les allégations du plaignant**

[6] Le plaignant a eu plusieurs différends avec son employeur. Le Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI), un élément de la défenderesse, représente les employés de l'ARC. Aux fins de la présente décision, la défenderesse s'entend du SEI et de l'AFPC.

#### **A. Plainte 561-34-00822**

[7] En 2013, le plaignant a déposé une plainte (numéro de dossier 561-34-651 de la Commission) contre la défenderesse. Cette plainte a été réglée par voie de médiation en mars 2014. Cependant, comme le plaignant n'était pas satisfait de la mise en œuvre des conditions du règlement, il a déposé la présente plainte. La défenderesse a soutenu qu'un règlement complet et définitif avait été convenu, ce qui interdisait toute autre mesure visant le même sujet.

[8] Essentiellement, le règlement tranchait la question en litige entre les parties en créant pour la défenderesse l'obligation de déposer un grief au nom du plaignant, qui, en retour, acceptait de retirer sa plainte. Le plaignant a estimé que la défenderesse n'avait pas respecté sa part de l'entente; l'employeur a rejeté le grief pendant la procédure de règlement des griefs et, par la suite, la défenderesse a refusé de renvoyer ce grief à la Commission pour arbitrage. Le plaignant soutient que, ce faisant, la défenderesse lui a refusé une représentation adéquate.

[9] L'objet du grief était le non-renouvellement du contrat à durée déterminée du plaignant. Selon le point de vue du plaignant, qui a été soutenu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le contrat n'avait pas été renouvelé en guise de représailles pour ses griefs précédents. De plus, le plaignant estimait avoir fait l'objet d'une évaluation inéquitable, ce qui a aussi été soutenu pendant la procédure de règlement des griefs.

[10] L'analyste qui a examiné la question de savoir si le grief devait être renvoyé à l'arbitrage a avisé qu'il ne devait pas l'être, en raison du défaut de compétence de la

Commission, puisque la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (L.C. 1999, ch. 17) prévoit d'autres recours. Par ailleurs, la Commission n'a pas compétence sur le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Enfin, quoi qu'il en soit, la Commission n'avait pas le pouvoir d'accorder la réparation demandée, à savoir une nomination au sein de l'ARC.

[11] Selon le plaignant, l'omission de renvoyer l'affaire à l'arbitrage permet d'établir que la défenderesse a fait preuve de mauvaise foi.

#### **B. Plainte 561-34-42652**

[12] Le plaignant allègue que le représentant de l'agent négociateur a refusé de déposer un grief en son nom lorsque son contrat à durée déterminée a pris fin et qu'il n'a pas été renouvelé.

[13] Le plaignant allègue que le 20 décembre 2019, il a demandé à la section locale de son agent négociateur de déposer un grief en son nom, afin de contester son évaluation du rendement pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 mars 2019. La défenderesse a déposé un grief, mais la direction n'a pas modifié l'évaluation. L'affaire n'a pas évolué et la situation demeure irrésolue.

#### **C. Plainte 561-34-42681**

[14] Le 8 décembre 2020, le plaignant a de nouveau demandé à la défenderesse de déposer un grief en son nom contestant son évaluation du rendement pour 2020. Selon lui, la défenderesse a refusé.

### **IV. La position de la défenderesse**

#### **A. Plainte 561-34-00822**

[15] Cette plainte n'est pas fondée puisque l'affaire a été réglée complètement et définitivement. Selon les conditions du règlement, la défenderesse s'était engagée à déposer un grief et à représenter le plaignant tout au long de la procédure de règlement des griefs, ce qu'elle a fait. Elle s'était aussi engagée à étayer par des motifs écrits la question de savoir si elle renverrait le grief à l'arbitrage. En retour, le plaignant consentait à retirer sa plainte et à ne pas poursuivre l'affaire.

[16] Pour déterminer que l'affaire ne serait pas renvoyée à l'arbitrage, l'analyste a examiné tous les renseignements au dossier, y compris les observations présentées à

l'employeur pendant la procédure de règlement des griefs, au cours de laquelle le représentant a présenté les arguments du plaignant.

[17] L'analyste a envoyé une lettre au plaignant afin d'expliquer les raisons pour lesquelles l'affaire ne serait pas renvoyée à l'arbitrage. Par conséquent, selon la défenderesse, les conditions du règlement ont été remplies.

#### **B. Plainte 561-34-42652**

[18] La défenderesse soulève le fait que, dans sa plainte initiale, le plaignant n'a jamais allégué que son représentant avait refusé de déposer un grief en son nom pour le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée. La défenderesse souligne que le plaignant n'a produit aucune preuve de sa demande de dépôt d'un grief ou du refus du représentant d'en déposer un.

[19] La défenderesse a déposé un grief au nom du plaignant afin de contester son évaluation du rendement. Avec l'autorisation du plaignant, la défenderesse a correspondu avec l'employeur au sujet du grief.

[20] L'affaire a été poursuivie et des modifications ont été apportées à l'évaluation du rendement afin d'en supprimer une partie. Le plaignant a communiqué avec le représentant en août 2020, mais celui-ci était absent et il n'est revenu au travail qu'en février 2021. Il n'était pas au courant de tentatives que le plaignant aurait faites pour poursuivre le grief.

#### **C. Plainte 561-34-42681**

[21] Le 6 décembre 2020, le plaignant a envoyé un courriel à la section locale de son agent négociateur pour demander qu'un représentant dépose un grief en son nom concernant son évaluation du rendement pour 2020. Le représentant a discuté de l'évaluation du rendement avec le plaignant, puis il a appelé le chef d'équipe, qui a expliqué la teneur de l'évaluation.

[22] Le chef d'équipe a accepté de réexaminer l'évaluation du rendement. Le plaignant en a été informé, mais celui-ci souhaitait néanmoins déposer un grief. Le représentant de l'agent négociateur lui a dit qu'il était préférable d'attendre de voir l'issue du processus de règlement informel.

[23] Le 5 janvier 2021, le chef d'équipe a avisé le plaignant que des modifications seraient apportées à l'évaluation du rendement, mais que la cote demeurait la même. Le même jour, le plaignant a demandé au représentant de procéder au dépôt du grief. Le représentant a répondu que cela serait prématuré, puisqu'il fallait d'abord voir l'évaluation du rendement avant de la contester.

[24] Selon la défenderesse, le plaignant a demandé, le 12 janvier 2021, à être accompagné à une audience disciplinaire. Le représentant l'a accompagné. Il n'a effectué aucun autre suivi de l'évaluation du rendement.

## V. Analyse

[25] La question à trancher est celle de savoir si, en tenant pour vraies les allégations du plaignant, il existe une cause défendable dont la Commission devrait être saisie. Dans le cas contraire, les plaintes seront rejetées.

[26] Pour permettre de conclure à l'existence d'une cause défendable, les allégations doivent faire état d'une contravention de l'article 187 de la *Loi* qui indique que la défenderesse a agi « [...] de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation [...] » du plaignant. La portée du devoir de représentation équitable qui incombe à la défenderesse a fait l'objet d'un examen dans *Mangat c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 52, dont je cite l'extrait suivant :

[...]

*[43] Lorsqu'il s'agit d'une plainte portant sur le devoir de représentation équitable, le rôle de la Commission consiste à déterminer si l'agent négociateur a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire en matière de représentation du plaignant. La Commission ne détermine pas si l'agent négociateur a pris de bonnes décisions concernant son choix de représenter ou non le plaignant ou concernant la façon de le représenter. L'agent négociateur dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable pour ce qui est de décider s'il va représenter un fonctionnaire au sujet d'un grief et d'établir la façon dont il va traiter un grief. La portée du pouvoir discrétionnaire d'un agent négociateur a été fixée par la Cour suprême du Canada (la « CSC »), dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et al.*, [1984] 1 R.C.S. 509, page 527. La CSC a décrit l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire par l'agent négociateur lorsque celui-ci décide de renvoyer ou non un grief à l'arbitrage, mais les principes énoncés s'appliquent de la*

*même façon à la décision de représenter ou de ne pas représenter un fonctionnaire relativement à un grief :*

[...]

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.

[...]

*[44] La Cour d'appel fédérale a conclu que, pour prouver qu'il y a eu manquement au devoir de représentation équitable, le plaignant doit convaincre la Commission que les investigations menées par l'agent négociateur au sujet du grief « étaient juste pour la forme » (International Longshore and Warehouse Union c. Empire International Stevedores Ltd., 2000 CanLII 16578 (C.A.F.)). Il revient à l'agent négociateur de décider des griefs qu'il traite et de ceux qu'il ne traite pas [...]*

[...]

[27] Compte tenu des trois plaintes déposées auprès de la Commission, je ne peux pas conclure que la défenderesse a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. Dans les trois cas, son représentant a effectué un suivi auprès du plaignant et a offert un service consciencieux. J'examinerai chacune des plaintes à tour de rôle.

#### **A. Plainte 561-34-00822**

[28] Le plaignant soutient que le règlement qui s'appliquait à une plainte antérieure n'a pas été mis à exécution adéquatement. En réalité, la plainte porte plutôt sur le désaccord du plaignant avec l'analyse de la défenderesse quant à savoir si la plainte devait être renvoyée à l'arbitrage. Cependant, un désaccord à ce propos ne constitue pas une preuve d'une représentation arbitraire ou de mauvaise foi. Comme il est indiqué dans la citation ci-dessus, « il revient à l'agent négociateur de décider des griefs qu'il traite et de ceux qu'il ne traite pas ».

[29] Comme il est indiqué dans *Beniey c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2020 CRTESPF 32, la question n'est pas de savoir si les parties sont d'accord, mais plutôt de savoir si la défenderesse a présenté une analyse réfléchie à l'appui de sa décision.

[30] Les conditions du règlement de la plainte initiale étaient claires : la défenderesse s'engageait à déposer le grief et à représenter le plaignant tout au long de la procédure de règlement des griefs, ainsi qu'à rendre une décision sur la question du renvoi éventuel de la plainte à l'arbitrage. Elle ne s'est pas engagée à renvoyer la plainte à l'arbitrage.

[31] La défenderesse a présenté une évaluation étoffée et raisonnable des chances de succès du grief à l'arbitrage. Je ne peux pas conclure que la défenderesse a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en l'espèce.

[32] La plainte est rejetée.

## **B. Plainte 561-34-42652**

[33] Le plaignant a déposé une plainte parce qu'il était insatisfait de la manière dont la défenderesse avait représenté ses intérêts pour ce qui était de l'évaluation du rendement. Pourtant, les documents que la défenderesse a fournis démontrent que son représentant a activement mobilisé l'employeur sur la question de l'évaluation du rendement.

[34] L'affaire s'est embourbée à la fin du mois de mars 2020. Le plaignant a tenté de communiquer avec le représentant en août 2020, mais il n'a pas reçu de réponse. Il n'a fait aucune autre tentative pour relancer son grief.

[35] Bien que la défenderesse ait une part de responsabilité à l'égard des griefs et du processus informel visant à les régler, un fonctionnaire s'estimant lésé demeure responsable de ses griefs. Le plaignant a attendu jusqu'en août 2020 pour communiquer avec la défenderesse, puis il n'a reçu aucune réponse. Je ne constate de sa part aucun signe de diligence à poursuivre l'affaire.

[36] Rien n'indique que le plaignant ait tenté de communiquer avec un autre représentant de la défenderesse avant de déposer sa plainte en février 2021. Dans ces circonstances, je ne vois pas comment la défenderesse a manqué à son devoir de



représenter le plaignant de manière équitable. À la connaissance de la défenderesse, le plaignant ne poursuivait plus son grief.

[37] La plainte est rejetée.

### C. Plainte 561-34-42681

[38] Cette plainte concernait aussi un grief que le plaignant voulait déposer à l'encontre de son évaluation du rendement. On lui a dit qu'il devait attendre de recevoir la nouvelle évaluation (qui a été modifiée à la suite des discussions entre la défenderesse et l'employeur) avant de déposer un grief. L'échange de courriels a eu lieu le 6 janvier 2021. Le plaignant affirme qu'il [traduction] « s'attendait à ce que le syndicat respecte son droit de présenter un grief ». Il a déposé la plainte le 22 février 2021. Dans son exposé des faits, il ne mentionne pas qu'il a été accompagné d'un représentant de la défenderesse à une audience disciplinaire tenue le 13 janvier 2021.

[39] Les griefs fondés sur une convention collective ne peuvent être déposés qu'avec le consentement de l'agent négociateur (par. 208(4) de la *Loi*). Par conséquent, la défenderesse a le pouvoir discrétionnaire de décider si elle doit approuver le grief et représenter le fonctionnaire. En l'espèce, la défenderesse a avisé le plaignant qu'il était préférable de tenter de régler le différend portant sur l'évaluation du rendement par voie de processus informel, et qu'il fallait recevoir l'évaluation finale avant de déposer un grief.

[40] Le plaignant est insatisfait du résultat des discussions avec l'employeur, mais les actes de la défenderesse à cet égard n'en sont pas pour autant arbitraires, discriminatoires ou posés de mauvaise foi. Les nombreux échanges entre la défenderesse et l'employeur démontrent que le cas du plaignant a été pris au sérieux et qu'un effort diligent a été fait pour tenter de résoudre la situation. Je ne vois pas en quoi le fait que la défenderesse ait avisé le plaignant d'attendre la version finale de l'évaluation du rendement avant de décider de déposer un grief constituait un acte contraire à son devoir de représentation équitable.

[41] Par conséquent, la plainte est rejetée.

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

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

**VI. Ordonnance**

[43] Les plaintes 561-34-00822, 561-34-42652 et 561-34-42681 sont rejetées.

Le 26 octobre 2021.

Traduction de la CRTESPF

**Marie-Claire Perrault,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**