

Date: 20211027

Dossier: 561-02-41772

Référence: 2021 CRTESPF 119

*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

RUPINDER PANESAR

plaignante

et

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défendeur

Répertorié

Panesar c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte visée à l'al. 190(1)g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

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

Pour la plaignante : Elle-même

Pour le défendeur : Simon Ferrand, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 1^{er} et 10 mars 2020 et le 1^{er} octobre 2021.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Introduction

[1] Rupinder Panesar est une employée de l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur »). Son agent négociateur est l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« agent négociateur »).

II. Résumé de la preuve

[2] En mars 2020, Mme Panesar était en congé non payé (« CNP ») prolongé, dont les circonstances n'ont pas été communiquées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Toutefois, il semble qu'elle avait reçu une lettre d'options de l'employeur en 2019 qui découlait de son CNP prolongé de plus de deux ans. À un certain moment, elle avait déposé deux griefs, l'un portant sur une évaluation médicale forcée et l'autre sur une évaluation annuelle du rendement.

[3] Pour une raison quelconque, Mme Panesar croit que la lettre d'options équivalait à un licenciement. Elle semble avoir adopté cette position avec l'agent négociateur, lequel a fait remarquer qu'en mars 2020, elle n'avait toujours pas été licenciée. La lettre d'options de l'employeur ne constituait pas un licenciement (bien que le licenciement puisse encore être possible).

[4] Quoi qu'il en soit, l'agent des relations de travail (« ART ») de l'agent négociateur a travaillé avec l'employeur pour obtenir plusieurs prolongations de la lettre d'options. À un certain moment, Mme Panesar a également déposé un troisième grief, celui-ci alléguant qu'elle avait été licenciée, même si, en fait, elle ne l'avait pas été.

[5] Avant mars 2020, Mme Panesar a envoyé plusieurs courriels à l'agent négociateur dans lesquels elle lui demandait de nommer un avocat externe pour la représenter relativement à ce qu'elle croyait être son licenciement.

[6] La *Politique concernant les services de représentation* de l'agent négociateur comprend l'énoncé selon lequel l'agent négociateur « [...] s'efforce de représenter ses membres de façon compétente et professionnelle en ce qui concerne l'interprétation et l'application des conventions collectives et des politiques de leur employeur ». Dans les circonstances appropriées, la politique peut viser la nomination d'un avocat externe.

[7] Compte tenu de cette politique, la demande de Mme Panesar a été transmise à Nancy Lamarche, directrice de l'Institut, Relations du travail régionales, pour l'agent négociateur, qui a examiné le contexte de la demande afin de déterminer si les circonstances justifiaient de recommander que l'agent négociateur retienne les services d'un avocat externe.

[8] Mme Lamarche a examiné les documents du dossier qu'elle avait en main, parlé à l'ART de Mme Panesar et examiné l'information qu'elle avait reçue. Elle a ensuite écrit à Mme Panesar le 10 mars 2020.

[9] Mme Lamarche a fait remarquer que Mme Panesar n'avait pas en fait été licenciée et que l'agent négociateur et l'ART avaient travaillé avec elle sur les griefs. L'ART avait obtenu des prolongations de l'employeur et attendait toujours des renseignements importants de Mme Panesar.

[10] Mme Lamarche a ajouté que Mme Panesar avait été informée à plusieurs reprises que si elle ne choisissait pas l'une des options qui lui étaient présentées, elle pourrait être licenciée. Elle a exhorté Mme Panesar à fournir l'information et la réponse nécessaires à l'employeur et a fait observer que l'ART agissait toujours en son nom.

[11] Après avoir examiné les renseignements dont elle disposait, Mme Lamarche a avisé Mme Panesar qu'elle n'était pas prête à recommander que l'agent négociateur retienne les services d'un avocat externe. Elle a ajouté que, puisque les questions d'emploi n'étaient pas liées à l'interprétation de la convention collective, Mme Panesar était libre de se représenter et de retenir les services d'un avocat externe (à ses frais). En attendant, l'agent négociateur continuera d'agir en son nom. Enfin, Mme Lamarche a informé Mme Panesar qu'elle pourrait demander un réexamen de sa décision en présentant une demande à Isabelle Roy, conseillère générale de l'agent négociateur, avant le 23 mars 2020.

[12] Il semble que Mme Panesar ait déposé une demande de réexamen auprès de Mme Roy le 23 mars 2020. Elle a demandé à l'agent négociateur de lui offrir une [traduction] « représentation équitable », qu'il conteste son licenciement et qu'il retienne les services d'un avocat externe pour la représenter en ce qui concerne le grief relatif au licenciement.

[13] Mme Roy a répondu à cette demande le 31 mars 2020. Elle a souligné qu'en fait, Mme Panesar n'avait pas été licenciée. Elle a expliqué qu'en vertu de la convention collective, un grief relatif à un licenciement ne pouvait être déposé qu'une fois l'avis de licenciement reçu, et qu'au 31 mars 2020, aucun avis de licenciement n'avait été reçu. Dans cet esprit, Mme Roy l'a informée que l'agent négociateur n'était pas disposé à déposer un grief à l'égard d'un licenciement qui n'avait pas encore eu lieu et qu'il n'était pas disposé à retenir les services d'un avocat externe. Elle a également fait remarquer que, puisque Mme Panesar n'avait formulé aucune plainte au sujet du travail de l'ART en son nom, il n'y avait aucune raison de remplacer l'agent.

[14] Le 20 mai 2020, Mme Panesar a déposé une plainte au titre du formulaire 16 contre l'agent négociateur en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). Elle a soutenu que l'agent négociateur s'était livré à une pratique déloyale en vertu de l'al. 190(1g). Selon elle, il n'y avait [traduction] « pas de représentation équitable continue ». Elle a déclaré qu'elle avait [traduction] « communiqué [ses] préoccupations à l'IPFPC, jusqu'à présent aucune résolution. Pas de représentation équitable ». À titre de mesure corrective, elle a demandé [traduction] « [...] une représentation équitable par l'entremise d'un avocat externe, moyennant des frais et d'autres recours disponibles ».

[15] La Commission a examiné le formulaire 16. Elle a également examiné la correspondance de Mme Lamarche et Mme Roy envoyée à elle.

[16] Le 29 septembre 2021, la Commission a écrit aux parties et a noté ce qui suit :

[Traduction]

[...]

La présente plainte, en vertu de divers paragraphes de l'article 190 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique [sic], m'a été renvoyée comme arbitre de grief pour examen et décision éventuelle.

Essentiellement, Mme Panesar allègue que son agent négociateur a manqué à son obligation de la représenter de façon équitable et de bonne foi. En particulier, elle soutient qu'elle a été licenciée et que l'agent négociateur n'a pas contesté par grief ce licenciement ou n'a pas défendu ses intérêts.

L'agent négociateur a répondu que Mme Panesar avait été représentée par lui et qu'à la suite de cette représentation, elle n'avait pas été licenciée.

J'ai examiné le dossier et je propose d'examiner la question de savoir si la plainte peut être tranchée sur la base d'arguments écrits présentés à ce jour. Avant de le faire, je voudrais savoir si Mme Panesar et l'agent négociateur ont d'autres arguments à formuler sur :

- a) les événements qui ont mené à la plainte de Mme Panesar;*
- b) la réponse de l'agent négociateur;*
- c) ce qui constitue, selon Mme Panesar, un manquement à l'obligation de représentation équitable de l'agent négociateur.*

*Toute déclaration ou tout argument supplémentaire doit être fourni **au plus tard le vendredi 1^{er} octobre 2021**. Les parties auront ensuite jusqu'au **vendredi 15 octobre 2021** pour répondre aux arguments de l'autre partie.*

Veuillez noter qu'une fois ces arguments reçus, l'affaire peut être fixée pour audience, ou l'affaire peut être rejetée sur la base des arguments écrits et le dossier sera alors fermé.

[...]

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

[17] L'agent négociateur a fourni la réponse suivante le 1^{er} octobre 2021 :

[Traduction]

[...]

À la suite de problèmes en milieu de travail que Mme Panesar a éprouvés avec son employeur (l'Agence du revenu du Canada (ARC)), l'Institut a déposé des griefs contestant l'évaluation du rendement au travail qu'elle a reçue et la demande de l'ARC de lui faire subir une évaluation de l'aptitude au travail. L'Institut continue de représenter Mme Panesar et continuera de le faire. L'Institut n'a jamais cessé sa représentation.

[...]

[18] La réponse de l'agent négociateur a été envoyée en copie conforme à Mme Panesar. Cette dernière n'a envoyé aucun argument ni aucun avis avant le 1^{er} octobre ou le 15 octobre 2021.

[19] Après avoir examiné les documents et les arguments, j'étais convaincu qu'une décision pouvait être rendue par écrit.

III. Analyse et décision

[20] La jurisprudence en la matière est tout à fait claire. Le contrôle exercé par l'agent négociateur sur le processus de règlement des griefs comporte l'obligation

d'exercer ce pouvoir de façon équitable, de bonne foi et de façon non arbitraire et non discriminatoire. Les décisions de l'agent négociateur quant à la façon dont il décide de représenter ses membres – et si une représentation est requise dans un cas particulier – sont assujetties aux mêmes obligations.

[21] Dans l'affaire devant moi, Mme Panesar demeure une employée. Elle n'a pas été licenciée, bien qu'une lettre d'options ait été envoyée. L'agent négociateur l'a représentée à l'égard de la lettre et continue de le faire. En l'absence d'un licenciement, l'agent négociateur n'a rien à contester. Le fait que Mme Panesar n'est pas d'accord avec cette conclusion n'est pas en soi une preuve de mauvaise foi, de négligence ou de toute violation de l'obligation de représentation équitable de l'agent négociateur. Comme l'a fait remarquer l'arbitre de grief Marie-Claire Perrault dans *Bergeron c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2019 CRTESPF 48, au par. 100, « [...] l'insatisfaction n'est pas le critère qu'utilise la Commission pour conclure qu'il y a eu un défaut de représentation ». La même arbitre de grief a fait remarquer ce qui suit dans *Boudreault c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2019 CRTESPF 87, au par. 36 :

[36] L'agent négociateur doit représenter ses membres de façon juste et équitable, réelle, avec intégrité et compétence et sans hostilité envers eux (Gilde de la marine marchande du Canada et Gagnon, [1984] 1 RCS 509, p. 527). Comme l'a souvent affirmé la Commission, cela ne veut pas dire que l'agent négociateur doit suivre les instructions de ses membres relativement au dépôt d'un grief à chaque fois qu'un membre le désire. Les ressources des agents négociateurs sont limitées, et la Commission ne peut certainement pas dicter aux agents négociateurs comment les employer. Je suis satisfaite, d'après les faits dont les parties ont convenu, que la défenderesse et le SEIC se sont acquittés de leurs obligations à l'égard du plaignant. Bien que le plaignant soit insatisfait des services offerts, l'action de la défenderesse n'en est pas pour autant arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[22] Compte tenu de cette jurisprudence, il me semble évident que ce que Mme Panesar considère comme de la mauvaise foi n'en est pas. Elle n'a fait état ni de comportement, ni de prise de décision arbitraire, capricieux ou discriminatoire de la part de son agent négociateur. Il continue de la représenter et de l'aider dans ses rapports avec l'employeur. Il lui incombait de fournir la preuve de mauvaise foi ou de conduite ou de prise de décision arbitraire de la part de son agent négociateur, ce qu'elle n'a pas fait. Sa « preuve » repose uniquement sur son argument selon lequel

l'agent négociateur a tort dans sa conclusion selon laquelle il n'y a rien à contester pour le moment. Elle n'a rien proposé pour suggérer que son opinion sur ce point soit fausse, encore moins qu'elle ait été faite de mauvaise foi.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[24] La plainte en vertu de l'al. 190(1)g) de la *Loi* dans le numéro de dossier de la Commission 561-02-41772 est rejetée et le dossier est fermé.

Le 27 octobre 2021.

Traduction de la CRTESPF

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