

**Date:** 20220127

**Dossier:** 561-02-43180

**Référence:** 2022 CRTESPF 6

*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

**JACQUELINE GABON**

plaignante

et

**MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT**

défendeur

Répertorié

*Gabon c. ministère de l'Environnement*

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

**Devant :** Caroline E. Engmann, 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 :** Erin Saso, analyste, Secrétariat du Conseil du Trésor

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 28 juin et le 30 juillet 2021.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Plainte devant la Commission**

[1] La plaignante, Jacqueline Gabon, travaille au ministère de l'Environnement et du Changement climatique du Canada (le « défendeur ») à la Direction générale du Service météorologique du Canada (la « Direction générale du SMC »). Le 28 juin 2021, elle a déposé une plainte 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* »), alléguant que le défendeur avait commis une pratique déloyale de travail au sens de l'article 185 de la *Loi* en contrevenant à l'alinéa 186(1)a) et au paragraphe 186(2). Plus précisément, elle allègue qu'il a émis des réponses au grief aux premier et au deuxième paliers de la procédure interne de règlement des griefs pour trois des six griefs qu'elle a déposés sans lui donner, ainsi qu'à son représentant syndical, l'occasion de présenter les griefs lors d'une audience. Elle allègue également que le défendeur a violé le paragraphe 186(2) par certains actes d'intimidation.

[2] La plaignante a signé le formulaire de plainte, dont une copie a été envoyée à Stephen Vanneste. Il est identifié dans la plainte comme le représentant autorisé de l'Alliance de la Fonction publique du Canada – Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement (l'« agent négociateur » ou « AFPC/STSE »). La plainte identifie également Paige Gilmore, présidente de la section locale 00709 de l'AFPC/STSE, comme la représentante de l'agent négociateur en ce qui concerne les trois griefs au cœur de la présente plainte.

[3] Dans sa réponse, le défendeur affirme que la plainte n'est pas fondée et qu'elle doit être rejetée dans son intégralité. À l'appui de sa position, le défendeur soulève les trois principaux griefs suivants :

- 1) la plaignante n'avait pas qualité pour déposer une plainte en vertu de l'alinéa 186(1)a) de la *Loi*;
- 2) aucun des actes allégués ne tombe sous le coup des interdictions du paragraphe 186(2);
- 3) la plainte est théorique.

[4] J'ai été nommée à titre de formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») pour trancher les objections préliminaires du défendeur, sur lesquelles porte la présente décision. En les

examinant, la Commission évaluera ces objections préliminaires à l'aide du cadre d'analyse des cas défendables.

[5] Outre l'affirmation de la plaignante selon laquelle deux des griefs sont des griefs de discrimination, leur nature exacte n'a pas été divulguée dans la plainte, ce qui n'est pas pertinent aux fins de ma décision.

[6] L'article 190 de la *Loi* exige que la Commission « instrui[se] toute plainte dont elle est saisie » selon laquelle les interdictions prévues dans plusieurs articles de la partie 1, y compris l'article 185, ont été violées. 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) autorise la Commission à trancher toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience. La Commission est convaincue que le bien-fondé des objections préliminaires peut être traité par écrit sur la base des renseignements contenus dans la plainte et de la réponse du défendeur.

[7] Sur la base des faits exposés dans la plainte et la réponse du défendeur, et en adoptant un cadre d'analyse de cas défendable, je conclus que la plaignante n'a pas qualité pour déposer cette plainte en vertu du paragraphe 186(1) de la *Loi* et je rejette la plainte sur ce fondement. En ce qui concerne la violation alléguée du paragraphe 186(2), j'accepte l'objection du défendeur selon laquelle il n'y a pas de cas défendable et je rejette la partie de la plainte fondée sur cette disposition. À la lumière de ma décision générale sur les questions de compétence soulevées dans le cadre des objections préliminaires, je n'ai pas besoin de me prononcer sur la question du caractère théorique.

## **II. Résumé des faits**

### **A. Pour la plaignante**

[8] La plaignante a déposé six griefs, qui ont été mis en suspens jusqu'au 31 mars 2021, d'un commun accord entre le représentant de son agent négociateur et le défendeur. Le 30 mars 2021, le défendeur a informé le représentant de son agent négociateur qu'il ne continuerait plus à les tenir en suspens, et il a proposé des dates et des heures pour l'audition de trois d'entre eux (numérotés 9499, 9513 et 9836). Le représentant de son agent négociateur n'était pas disponible aux dates et heures proposées par le défendeur.

[9] Le défendeur a répondu aux trois griefs au premier palier sans tenir d'audience au premier palier. Il les a tous rejetés. Ils ont ensuite été envoyés au deuxième palier.

[10] Les griefs ont été rejetés au deuxième palier, encore une fois sans audience. L'agent négociateur a transmis les griefs au troisième palier, invoquant la mauvaise foi du défendeur en ne permettant pas les audiences de griefs aux premier et deuxième paliers. Il a allégué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

« [...] En ne fixant pas d'audience de grief pour [les] griefs et en rendant des réponses aux griefs du premier et du deuxième paliers sans entendre les arguments du grief, l'employeur [a] agi de mauvaise foi, en violation de l'article 1 (1.01 et 1.02) de la convention collective TC et de l'esprit de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral] (préambule), ainsi que de la pratique des agents négociateurs ministériels de fixer l'audience de grief lorsque cela convient à toutes les parties, en respectant les mesures d'adaptation en faveur des parties et les priorités opérationnelles des "bénévoles" du syndicat [...]. Le fait de ne pas permettre que le bien-fondé des griefs soit entendu lors d'une audience est considéré comme de la mauvaise foi de la part de l'employeur. »

[...]

[11] Les conditions d'emploi de la plaignante sont régies, entre autres, par la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe Services techniques (TC). La plainte fait largement référence aux dispositions de la convention collective, en particulier aux articles 1, 18 et 19, qui prévoient notamment ce qui suit :

**Article 1 : objet et portée de la convention**

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employé-e-s et l'Alliance et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la

*fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.*

[...]

**Article 18 : procédure de règlement des griefs**

[...]

*18.06 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un employé-e s'estimant lésé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.*

[...]

**Article 19 : élimination de la discrimination**

*19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.*

[...]

[12] La plaignante invoque ces cinq motifs principaux à l'appui de son allégation de mauvaise foi :

- 1) toutes les audiences ont été refusées à l'égard des trois griefs;
- 2) le défendeur n'a pas collaboré avec le représentant de son agent négociateur pour fixer des dates et des heures convenant aux deux parties pour les audiences;
- 3) le défendeur n'a pas communiqué avec elle et le représentant de son agent négociateur avant d'émettre les réponses au premier et au deuxième paliers;
- 4) le défendeur a décidé unilatéralement que les trois griefs disposaient d'autres mécanismes de recours, une position que l'agent négociateur ne partage pas;
- 5) le défendeur a exercé une discrimination à l'égard des représentants de son agent négociateur, en violation de l'alinéa 186(1)b) de la *Loi*.

[13] La plaignante affirme que le défendeur savait qu'elle était déléguée syndicale et qu'il a donc systématiquement exercé de la pression pour qu'elle cesse de représenter les membres de l'agent négociateur dans sa direction générale et sa division. Elle allègue également que le défendeur ne l'a pas prise en considération pour des possibilités d'emploi, y compris des affectations et « autres ». De plus, elle affirme que le défendeur sait qu'elle souffre de dépression, d'anxiété et de crises de panique et

qu'il n'a pas pris soin de protéger sa santé et sa sécurité en milieu de travail pour éviter de la troubler.

[14] Aucun autre détail, y compris les dates, n'est fourni en ce qui concerne ces allégations supplémentaires.

[15] La mesure corrective demandée est que, en consultation avec le représentant de l'agent négociateur de la plaignante, le défendeur accepte de fixer des dates et des heures convenant aux deux parties pour permettre la tenue d'audiences au cours desquelles les trois griefs seront présentés de façon complète et suffisante.

## **B. Pour le défendeur**

[16] La plaignante a déposé les trois griefs en cause entre le 15 janvier et le 4 octobre 2019. Plusieurs tentatives de prévoir des audiences de griefs ont été faites, mais en vain. En décembre 2020, le défendeur a accepté la demande de l'agent négociateur de mettre les trois griefs en suspens jusqu'au 31 mars 2021, mais a indiqué qu'il n'accepterait pas une suspension au-delà de cette date.

[17] Le 31 mars, le défendeur a rendu des réponses aux trois griefs au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Le 12 avril 2021, les griefs ont été transmis au deuxième palier, où les réponses ont été rendues le 15 avril. Ils ont ensuite été envoyés au troisième palier le 28 avril.

[18] Le 11 mai 2021, le défendeur a communiqué à l'agent négociateur que le décideur de troisième palier était d'accord pour fixer une audience, qui aurait lieu le 27 juillet 2021. Les trois griefs ont été entendus à cette date, et les réponses sont en attente.

## **C. Faits procéduraux**

[19] Cette plainte a été déposée le 28 juin 2021. Le défendeur a fourni sa réponse le 30 juillet 2021 et a soulevé deux objections préliminaires. Le 3 août 2021, la plaignante a été invitée à fournir sa réponse aux objections préliminaires d'ici le 15 août 2021. Le 17 août 2021, elle a demandé une prorogation du délai jusqu'au 17 septembre 2021 pour fournir une réponse, invoquant la nécessité d'un délai supplémentaire pour vérifier certaines affirmations factuelles dans la réponse du défendeur ainsi que l'indisponibilité du représentant de son agent négociateur jusqu'à la mi-septembre. Le défendeur a consenti à la demande et la prorogation a été accordée.

[20] Le 15 septembre 2021, la plaignante a demandé une deuxième prorogation du délai, jusqu'au 8 octobre 2021, en invoquant son incapacité à consulter le représentant de son agent négociateur en raison d'une urgence médicale dans sa famille. Sa réponse n'a pas été reçue à la date de prorogation et la Commission a, de sa propre initiative, accordé une nouvelle prorogation jusqu'au 19 octobre 2021 pour qu'elle fournisse une réponse. Encore une fois, aucune réponse n'a été reçue de sa part ou en son nom.

[21] Le 15 novembre 2021, la Commission a donné une dernière occasion à la plaignante de répondre aux objections préliminaires du défendeur. Elle a indiqué que sa réponse, le cas échéant, devait être remise au plus tard le lundi 22 novembre 2021, et que toute réponse du défendeur devait être remise au plus tard le vendredi 26 novembre 2021. Les parties ont été informées qu'après cette dernière date, les objections préliminaires seraient traitées sur la base des arguments écrits existants dans le dossier.

[22] Aucun autre argument n'a été reçu après le 26 novembre 2021.

### III. Résumé des arguments

[23] Le défendeur soutient que cette plainte doit être rejetée pour les trois motifs suivants :

- 1) la plaignante n'a pas qualité pour déposer une plainte en vertu de l'alinéa 186(1)a) de la *Loi* parce que ce droit est réservé exclusivement à l'agent négociateur;
- 2) aucune des allégations ne relève du paragraphe 186(2) de la *Loi*;
- 3) la plainte est théorique puisqu'une audience a déjà eu lieu au troisième niveau de la procédure de règlement des griefs.

[24] La plaignante n'a pas présenté d'arguments sur les objections préliminaires, bien qu'elle ait eu plusieurs occasions de le faire.

### IV. Motifs

#### A. Questions

[25] Il y a trois questions principales à trancher, à savoir :

- 1) La plaignante avait-elle qualité pour déposer cette plainte en vertu des alinéas 186(1)a) ou b) de la *Loi*?
- 2) La plainte présente-t-elle une cause défendable de violation des dispositions légales?
- 3) La plainte est-elle théorique?

**B. Esprit de la Loi**

[26] Les dispositions législatives pertinentes sont l'article 185, les alinéas 186(1)a) et b), le paragraphe 186(2) et l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*, qui sont libellés comme suit :

**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).

**186 (1)** Il est interdit à l'employeur ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

**a)** de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci;

**b)** de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale.

**(2)** Il est interdit à l'employeur, à la personne qui agit pour le compte de celui-ci ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

**a)** de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité, de la licencier par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie royale du Canada ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

**(i)** elle adhère à une organisation syndicale ou en est un dirigeant ou représentant — ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir —, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'une telle organisation,

**(ii)** elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à toute procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1, ou pourrait le faire,

**(iii)** elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1,



*(iv) elle a exercé tout droit prévu par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1;*

*b) d'imposer — ou de proposer d'imposer —, à l'occasion d'une nomination ou relativement aux conditions d'emploi, une condition visant à empêcher le fonctionnaire ou la personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer tout droit que lui accorde la présente partie ou les parties 2 ou 2.1;*

*c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à une organisation syndicale ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :*

*(i) de participer, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,*

*(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de communiquer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,*

*(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1 ou de déposer un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1.*

[...]

**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.*

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

[27] L'essence des dispositions législatives de l'article 186 de la *Loi* est de prévoir deux interdictions distinctes et différentes – le paragraphe 186(1) vise à protéger les intérêts des organisations syndicales, tandis que le paragraphe 186(2) vise à protéger les intérêts des employés individuels. Le prédécesseur de cette Commission a expliqué ces dispositions dans *Bialy c. Heavens*, 2011 CRTFP 101, aux paragraphes 18 à 20, comme suit :

**18** *À mon avis, lorsque le législateur a édicté les paragraphes 186(1) et (2) de la nouvelle Loi, il avait à l'esprit deux protections légales différentes et distinctes contre les pratiques déloyales de travail par les employeurs. La première était de protéger les intérêts des organisations syndicales et l'autre était de protéger les intérêts des employés individuels.*

**19 Le but de l'interdiction énoncée à l'alinéa 186(1)a) de la nouvelle Loi est de protéger une « organisation syndicale » contre toute interférence par l'employeur. Cette interprétation est appuyée par l'alinéa 186(1)b) qui tout comme l'alinéa 186(1)a) fait référence à une « organisation syndicale » contrairement à une « personne » au paragraphe 186(2).**

**20 En édictant le paragraphe 186(2), le législateur désirait également protéger les intérêts des employés en énumérant les gestes que les employeurs ne peuvent pas poser contre les employés et qui constituent des pratiques déloyales de travail. Cette liste est clairement destinée à la protection des personnes plutôt qu'à celle des organisations syndicales.**

[Je mets en évidence]

## V. Analyse et décision

### A. Les trois principales questions

#### 1. La plaignante a-t-elle qualité pour déposer une plainte en vertu du paragraphe 186(1)?

[28] Comme il a été mentionné plus tôt, le paragraphe 186(1) vise à protéger les intérêts des organisations syndicales et, ainsi, les employés individuels n'ont pas qualité pour déposer une plainte en vertu de cet article. La jurisprudence de cette Commission et de ses prédécesseurs est claire sur ce point. Dans *Bialy*, la plaignante a allégué que les défendeurs s'étaient ingérés dans la représentation des employés par une organisation syndicale en imposant des conditions à l'égard d'un accord de règlement proposé. Les plaintes ont été rejetées au motif que les plaignants individuels n'avaient pas reçu de mandat de leur agent négociateur pour les déposer et que, par conséquent, ils n'avaient pas la qualité requise.

[29] Dans *Bernard c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTEFP 46, le prédécesseur de la Commission a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour instruire une plainte déposée par un employé individuel qui affirmait que le défendeur avait violé l'alinéa 186(1)a) de la *Loi*. Elle a déclaré ce qui suit : « [...] la Commission et ses prédécesseurs, la CRTFP et l'ancienne CRTFP, ont constamment soutenu que seuls une organisation syndicale ou un représentant dûment nommé peut fonder une plainte sur une violation alléguée de l'alinéa 186(1)a) de la *Loi*. »

[30] Dans *Walenius c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2020 CRTESPF 48, l'agent négociateur a retiré sa

représentation de la plaignante, qui a ensuite cherché à poursuivre la plainte en son nom propre. La Commission a réitéré ce qui suit au paragraphe 39 :

*[39] La jurisprudence citée par le défendeur est claire. Dans Bernard 2017, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) a clairement déclaré que l'alinéa 186(1)a vise à protéger les intérêts des agents négociateurs et qu'« [...] une plainte présentée en vertu de cette disposition de la Loi peut uniquement être déposée par l'agent négociateur ou son représentant dûment autorisé » (au paragraphe 73).*

[31] Je ne vois aucune raison valable de s'écarter de cette jurisprudence bien établie de la Commission selon laquelle seule une organisation syndicale ou son représentant autorisé peut déposer une plainte en vertu du paragraphe 186(1) de la *Loi*.

[32] Dans le présent cas, Mme Gabon se représente elle-même. Bien que les représentants de son agent négociateur soient mis en copie de tous les courriels du greffe de la Commission, il n'y a eu aucune confirmation qu'ils ont approuvé cette plainte; ils n'ont pas non plus déposé de documents à l'appui. Par conséquent, je conclus que Mme Gabon n'a pas la qualité requise pour présenter cette plainte en vertu du paragraphe 186(1) de la *Loi*. Cela signifie que ses allégations relatives à l'omission de l'employeur de tenir des audiences de griefs avec son agent négociateur et ses allégations de mauvaise foi à l'encontre de son agent négociateur ne peuvent être traitées.

[33] Alors que la clause 18.14 de la convention collective TC prévoit que « [l']Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs », ce droit est clairement accordé à l'Alliance et non à la plaignante.

[34] De plus, cette allégation nécessite une interprétation de fond d'une disposition de la convention collective qui est mieux traitée par le processus d'arbitrage prévu à la partie 2 de la *Loi*. Le paragraphe 191(2) de la *Loi* prévoit ce qui suit :

*191(2) La Commission peut refuser de statuer sur la plainte si elle estime que le plaignant pourrait renvoyer l'affaire à l'arbitrage sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1.*

[35] J'accepte l'objection du défendeur concernant le paragraphe 186(1) et je rejette la plainte. Même si elle avait eu la qualité pour la déposer, j'aurais exercé mon pouvoir discrétionnaire pour ne pas l'entendre.

[36] J'aborderai maintenant les autres points soulevés par le défendeur, à savoir qu'aucun des événements cités par la plaignante ne déclenche l'une des interdictions prévues au paragraphe 186(2). Étant donné qu'un employé individuel peut déposer une plainte en vertu du paragraphe 186(2), il est utile de procéder à l'analyse de la cause défendable pour déterminer si la plainte doit faire l'objet d'une audience. Enfin, j'aborderai la question du caractère théorique.

## **2. Les allégations constituent-elles une cause défendable?**

[37] Le cadre d'analyse de la cause défendable est semblable au cadre adopté dans les actions civiles en ce qui concerne les requêtes préliminaires en radiation des actes de procédure. Je m'inspire de l'analyse de la Cour suprême du Canada dans *Hunt c. Carey Canada Inc.*, 1990 CanLII 90 (CSC), dans laquelle la Cour a conclu que le critère à adopter pour les requêtes préliminaires en radiation des actes de procédure est le critère « évident et manifeste ». En appliquant ce critère, les tribunaux supposent que les faits tels qu'ils sont énoncés dans les actes de procédure peuvent être prouvés; en d'autres termes, les simples faits énoncés dans les actes de procédure sont présumés être véridiques. Sur cette base, le tribunal doit ensuite examiner s'il est évident et manifeste que l'acte de procédure révèle une cause d'action raisonnable.

[38] La jurisprudence de la Commission et de ses prédécesseurs a fermement établi le cadre d'analyse de la cause défendable dans le contexte du traitement des objections préliminaires aux plaintes pour pratiques déloyales de travail. Bien que cette approche ait été adoptée principalement dans le cadre de plaintes pour manquement au devoir de représentation équitable, elle est, à mon avis, également applicable à d'autres types de plaintes pour pratiques déloyales de travail.

[39] Dans *Hughes c. ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*, 2012 CRTFP 2, le plaignant a déposé des plaintes contre son employeur en alléguant plusieurs violations de l'alinéa 186(2)a) de la *Loi*. L'ancienne Commission s'est penchée, entre autres, sur l'objection du demandeur selon laquelle le plaignant n'a pas réussi à démontrer, au vu des plaintes, que le défendeur avait violé les dispositions législatives; en d'autres termes, les plaintes ne constituaient pas, à

première vue, un cas défendable de violation des dispositions législatives. En réponse à cette objection préliminaire, l'ancienne Commission a formulé la question comme suit, au paragraphe 86 :

*[86] [...] On a demandé aux parties de déterminer si les trois plaintes devant moi **constituaient, à première vue, un cas défendable de violation de la LRTEFP. Plus particulièrement, on leur a demandé de déterminer si, supposant que la Commission établisse que toutes les allégations mises de l'avant soient fondées, les plaintes constituaient un cas défendable de violation par le défendeur des dispositions de la LRTEFP sur les pratiques déloyales de travail.***

[Je mets en évidence]

[40] En utilisant ce cadre d'analyse, l'ancienne Commission a conclu que les plaintes révélaient un cas défendable de violation de l'alinéa 186(2)a) de la *Loi* (voir les paragraphes 104 à 108). Cette approche nécessite une analyse minutieuse et rigoureuse des faits exposés par les parties, afin d'évaluer s'il existe une cause défendable.

[41] L'ancienne Commission a souligné ce qui suit dans *Hughes*, au paragraphe 105 :

*[105] [...] [s'il y a] quelque doute que ce soit sur ce que les faits révèlent - présumant que les faits sont véridiques - [la Commission doit] opter pour une conclusion de cas défendable [...] [et doit] aussi conserver la possibilité pour le plaignant de faire entendre ses plaintes [...]*

[42] J'adopte une approche similaire dans le présent cas.

[43] L'essentiel des autres allégations de la plaignante en vertu du paragraphe 186(2) est exposé par elle dans le formulaire 16 sous la rubrique [traduction] « Autres facteurs contributifs » comme suit :

[Traduction]

[...]

*La direction savait que la fonctionnaire s'estimant lésée était une représentante syndicale de la section locale 00709 et une vice-présidente régionale (VPR) du Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement (STSE) de la région de l'Ontario. La fonctionnaire s'estimant lésée a fourni des services de représentation aux membres du STSE de la direction générale du Service météorologique du Canada (SMC) par le passé. La fonctionnaire s'estimant lésée affirme que l'employeur **exerçait de***

**la pression sur elle pour qu'elle n'assure plus la représentation syndicale des membres du STSE au sein de la Direction générale du SMC et de la Direction de la surveillance et des services de données** (LRTSPF, alinéa 186(1)a), LRTSPF, alinéa 186(2)c)), qu'il ne la prenait pas en considération pour des possibilités d'emploi, y compris des affectations que la direction savait qui l'intéressait et dans les bassins de personnes qualifiées, et par d'autres moyens.

[...]

[Je mets en évidence]

[44] De plus, elle a formulé des allégations concernant l'omission de l'employeur de protéger sa santé.

[45] Il semblerait que l'allégation relative au fait de ne pas être considéré pour des [traduction] « possibilités d'emploi, y compris des affectations » se rapporte à l'interdiction prévue à l'alinéa 186(2)c), qui précise ce qui suit :

**186 (2)** Il est interdit à l'employeur, à la personne qui agit pour le compte de celui-ci ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

[...]

**c)** de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires **ou autres**, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à une organisation syndicale ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :

**(i)** de participer, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,

**(ii)** de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de communiquer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,

**(iii)** de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1 ou de déposer un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1.

[Je mets en évidence]

**a. Pression pour décourager la représentation**

[46] En ce qui concerne l'allégation selon laquelle [traduction] « [...] l'employeur exerçait de la pression sur elle pour qu'elle cesse d'assurer la représentation syndicale des membres du STSE au sein de la Direction générale du SMC et de la Direction de la surveillance et des services de données [...] », elle tombe clairement sous le coup de l'interdiction énoncée à l'alinéa 186(2)c), car elle allègue une intimidation visant à la faire renoncer à son rôle de représentante de l'agent négociateur. Cependant, si la simple allégation peut correspondre à la définition d'une pratique déloyale telle que définie dans la *Loi*, la plainte est également dépourvue de tout fait relatif à cette question et elle n'a pas non plus présenté d'arguments à l'égard de cette question. Le critère de la cause défendable, en partie, exige certains faits, même élémentaires, qui ne sont pas présents ici. Il faut plus que de simples allégations et la plaignante a été clairement informée des répercussions de son omission de les présenter.

[47] La plaignante affirme que le défendeur a fait pression sur elle pour qu'elle n'assure plus la représentation de l'agent négociateur aux membres de l'unité de négociation dans sa direction et sa division. Elle ne fournit aucun détail sur les incidents ou les événements qui sous-tendent son affirmation sans fondement. Les détails sont importants en raison de l'application du paragraphe 190(2), qui exige qu'une plainte soit déposée au plus tard 90 jours après la date à laquelle la plaignante a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'action ou des circonstances qui y ont donné lieu.

[48] Pour en arriver à ma décision, j'adopte l'approche de la Commission dans *Hager c. Opérations des enquêtes statistiques et le ministre responsable de Statistique Canada*, 2009 CRTFP 80, au par. 35 comme suit :

*35 [...] le critère de la preuve prima facie doit être appliqué de manière à faire pencher la balance en faveur du plaignant en autorisant que sa plainte soit instruite sur le fond, à condition qu'il existe une preuve soutenable et en tenant pour acquis que tous les frais allégués sont vrais. Je souscris à l'argument des plaignantes qu'on ne peut certainement pas les obliger de révéler tous les faits de leur cause pour satisfaire au critère préalable de la preuve prima facie. Elles **doivent** plutôt présenter suffisamment de faits pour établir qu'il existe un lien défendable entre la décision des défendeurs de les retirer de l'équipe principale du Nord et leur appartenance à l'agent négociateur ou leur rôle comme membres de l'exécutif de la section locale.*

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

[49] Dans le présent cas, contrairement à *Hager*, il y a une absence totale de détails ou de précisions sur les actions, inactions et événements allégués qui constituent la base de l'allégation de pression faite par la plaignante. Je suis parfaitement consciente de l'application du paragraphe 191(3), qui renverse le fardeau de la preuve dans une plainte fondée sur le paragraphe 186(2), ainsi que du délai de prescription de 90 jours. Par souci d'équité, je dois conclure qu'il n'y a pas de cause défendable sur la base du dossier dont je suis actuellement saisie, car la plaignante n'a fourni aucun fait.

### **b. Possibilités d'emploi**

[50] La plaignante affirme que la direction savait qu'elle était intéressée par certaines possibilités d'emploi, mais qu'elle n'a pas été prise en considération. De plus, elle déclare qu'elle était dans des bassins de personnes qualifiées. Il n'y a pas de détails concernant ces événements ou circonstances et le moment où ils se sont produits. Encore une fois, je suis confrontée à sa simple allégation selon laquelle certaines décisions de la direction en matière de dotation en personnel ont été prises en tant que moyens de pression visant à décourager les activités de son agent négociateur. Il n'y a pas de cause défendable d'une violation à l'égard de cette allégation.

### **c. Problèmes de santé**

[51] La plaignante affirme également que la direction savait qu'elle souffrait de dépression, d'anxiété et qu'elle avait des crises de panique; par conséquent, elle aurait dû prendre soin de protéger sa santé et sa sécurité en milieu de travail, afin d'éviter de la troubler. Elle affirme que les réponses aux griefs aux premier et deuxième paliers, rendues sans audience, ont déclenché ses problèmes de santé. Encore une fois et pour des raisons de clarté, la disposition de la *Loi* en cause est la suivante :

**186 (2)** *Il est interdit à l'employeur, à la personne qui agit pour le compte de celui-ci ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :*

[...]

*c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser*



*d'adhérer à une organisation syndicale ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :*

*(i) de participer, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,*

*(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de communiquer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,*

*(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1 ou de déposer un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1.*

[Je mets en évidence]

[52] Je ne peux pas interpréter la disposition susmentionnée comme prévoyant de quelque manière que ce soit une obligation pour l'employeur de protéger la santé et la sécurité de l'employé. Bien qu'une telle obligation existe effectivement en droit sous les auspices du *Code canadien du travail*, je ne vois aucune façon de lire une telle obligation dans l'alinéa 186(2)c). Je conclus qu'il n'y a pas de cause défendable à l'égard de cette allégation.

### **3. Caractère théorique**

[53] Compte tenu de ma décision sur les questions soulevées par les objections préliminaires, je n'ai pas besoin d'aborder la question du caractère théorique.

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

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

**VI. Ordonnance**

[55] Les objections préliminaires du défendeur sont accueillies en partie.

[56] La plainte est rejetée.

Le 27 janvier 2022.

Traduction de la CRTESPF

**Caroline E. Engmann,  
une formation de la Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**