

Date: 20221208

Dossier: 561-09-44826

Référence: 2022 CRTESPF 101

*Loi sur la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



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

ENTRE

LUC TRAN

plaignant

et

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défendeur

Répertorié

Tran c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada

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

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

Pour le plaignant : Lui-même

Pour le défendeur : Christine Poirier, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 29 juin, le 14 juillet, le 1^{er} août et le 25 octobre 2022.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Plainte devant la Commission

[1] Luc Tran (le « plaignant ») a déposé une plainte contre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (le « défendeur » ou l'« Institut ») alléguant que ce dernier a manqué à son devoir de représentation équitable. Le plaignant est un employé du Conseil national de recherche du Canada (CNRC ou l'« employeur ») et il occupe un poste faisant partie de l'unité de négociation du groupe RO/RCO pour lequel le défendeur est l'agent négociateur.

[2] Dans sa plainte datée du 23 mai 2022, le plaignant allègue que le défendeur a commis une pratique déloyale au sens de l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans le fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») qui interdit à une organisation syndicale d'agir de manière arbitraire et discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui est membre d'une unité de négociation dont elle est l'agent négociateur.

[3] Plus spécifiquement, le plaignant blâme le défendeur d'avoir refusé de déposer un grief collectif contre la politique sur la vaccination contre la COVID-19 du gouvernement du Canada et d'avoir refusé de le représenter dans le cadre d'un grief individuel portant entre autres sur cette même politique. Selon le plaignant, le défendeur aurait agi en collusion avec le CNRC dans le cadre d'un des redressements demandés dans son grief.

[4] Dans sa plainte, le plaignant a précisé qu'il avait fourni au défendeur de multiples éléments de preuve sur l'inefficacité des vaccins contre la COVID-19, de leurs effets secondaires et de leur létalité. Le plaignant demande comme mesures correctives que le défendeur dépose un grief collectif pour mettre fin à l'obligation vaccinale et lui fournisse un soutien plein et entier dans la poursuite de son grief individuel.

[5] À ma demande, le 10 août 2022, le greffe de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a écrit ce qui suit au plaignant :

[...]

Le Commissaire a décidé pour l'instant de traiter de la plainte sur la base de soumissions écrites. Le Commissaire a déjà en main la

plainte du 23 mai 2022, la réponse du défendeur du 29 juin 2022, la réplique du plaignant datée du 14 juillet 2022 et la réplique supplémentaire du défendeur datée du 1^{er} août 2022.

*Le plaignant devra faire parvenir à la Commission **au plus tard le 28 octobre 2022** ses soumissions écrites en appui à la plainte 561-09-44826, en ajout à ce qu'il a déjà soumis ou en réponse, s'il le juge à propos, aux arguments du défendeur.*

Veillez noter qu'à la suite de la réception de ces soumissions de la part du plaignant, il est possible que le Commissaire rende une décision finale sur la plainte sans autre avis. Il est aussi possible qu'il décide alors de demander d'autres soumissions ou précisions des parties avant de rendre une décision finale ou qu'il les convoquent [sic] pour une audience.

[...]

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

[6] Après avoir reçu les soumissions du 25 octobre 2022 du plaignant, j'ai conclu que j'avais assez d'informations pour rendre une décision sur la plainte et que des soumissions supplémentaires du défendeur ou du plaignant n'étaient pas nécessaires.

II. Résumé des faits tels qu'ils ont été soumis par les parties

[7] À quelques exceptions sur lesquelles je reviendrai au besoin, les faits soumis par les parties concordent. Ces faits sont contenus dans la plainte, dans la réponse du défendeur du 29 juin 2022, dans la réplique du plaignant du 14 juillet 2022, dans la réponse supplémentaire du 1^{er} août 2022 du défendeur et des soumissions du plaignant du 25 octobre 2022.

[8] Dans sa plainte, le plaignant blâme le défendeur d'avoir refusé de déposer un grief collectif contre la politique sur la vaccination obligatoire du gouvernement du Canada et d'avoir refusé de le représenter dans le cadre de son grief individuel.

[9] Le plaignant a contacté le défendeur en août 2021 au sujet de l'annonce par le gouvernement du Canada de la vaccination obligatoire de ses employés. Il a alors fourni divers documents appuyant la thèse que les vaccins existants étaient inefficaces et qu'ils comportaient des effets secondaires graves. Le plaignant a aussi plus tard soumis au défendeur des documents appuyant la thèse qu'il était possible que les vaccins à ARN messager modifient l'ADN humain à long terme.

[10] Le 19 août 2021, Pierre Villon, un employé de l'Institut, a informé le plaignant que le défendeur poursuivait les discussions avec le gouvernement du Canada quant à

la mise en œuvre de la politique. M. Villon a aussi informé le plaignant que les membres ayant des préoccupations particulières devraient communiquer avec un agent de relations de travail de l'Institut. Le lendemain, le plaignant a signifié à M. Villon son désaccord quant à la vaccination contre la COVID-19.

[11] Le 7 octobre 2021, le plaignant a écrit à M. Villon à la suite de l'annonce du gouvernement du Canada de sa *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (la « politique sur la vaccination »). Le plaignant a alors demandé quelles actions le défendeur comptait prendre pour protester contre la politique sur la vaccination et quels étaient les recours possibles contre cette politique.

[12] Le jour même, M. Villon a répondu au plaignant que le Conseil du Trésor du Canada avait précipité le processus de consultation sur la politique sur la vaccination et que l'Institut était d'avis que ce processus était insatisfaisant, mais qu'il était nécessaire de travailler avec la politique sur la vaccination dans sa forme actuelle. M. Villon a expliqué qu'étant donné les conséquences graves du non-respect de la politique sur la vaccination, l'Institut cherchait à s'assurer que ses membres respectent les règles, soit en se faisant vacciner ou en obtenant une exemption, conformément à la politique sur la vaccination.

[13] Le plaignant a répondu en demandant si l'exemption couvrait aussi l'obligation de divulguer le statut vaccinal. M. Villon lui a indiqué qu'il devrait communiquer avec un agent de relations de travail du bureau régional approprié, en l'occurrence le bureau de Montréal, pour obtenir la réponse à sa question. Par la suite, M. Villon a informé le plaignant que l'Institut allait faire tout son possible pour aider ses membres dans les semaines et mois à venir. Il lui a aussi recommandé de s'adresser à un des agents de relations de travail de l'Institut du bureau de Montréal.

[14] Le 18 octobre 2021, le plaignant a demandé à M. Villon quel était le plan d'action de l'Institut. Le plaignant a suggéré à l'Institut de compiler une liste regroupant les membres partageant sa position contre la politique sur la vaccination et de partager cette liste avec ceux-ci. Il a aussi suggéré que l'Institut amorce une procédure de recours collectif contre le gouvernement du Canada. Le 21 octobre 2022, M. Villon a répondu au plaignant que le gouvernement du Canada, en tant qu'employeur, avait le droit de mettre en œuvre des politiques. M. Villon a alors aussi

abordé les questions des mesures d'adaptation, du droit à la vie privée, du caractère raisonnable d'une politique et de divers autres sujets. Le même jour, le plaignant a fait part à M. Villon de son désaccord avec la position de l'Institut à l'égard de la politique sur la vaccination et l'a accusé d'être complice avec le gouvernement du Canada.

[15] Le 19 novembre 2021, le plaignant a écrit à M. Villon indiquant qu'il voulait déposer un grief individuel et lui demandant l'aide d'un représentant syndical pour ce faire. M. Villon l'a référé au bureau de Montréal de l'Institut. Le plaignant a alors communiqué avec Robert Melone, agent de relations de travail du bureau de Montréal de l'Institut. Il lui a demandé son aide pour déposer un grief individuel contre l'obligation de divulguer son statut vaccinal comme condition d'emploi. M. Melone a rappelé la position de l'Institut quant à la politique sur la vaccination. Il a indiqué au plaignant que l'Institut était d'avis que les exigences de l'employeur pouvaient être justifiées juridiquement. Il a fait part au plaignant qu'il y avait déjà de la jurisprudence à l'appui de cette position. M. Melone a aussi précisé que le grief proposé par le plaignant ne pourrait pas être appuyé par l'Institut. Par contre, il a informé le plaignant qu'il pouvait déposer un grief individuel sans l'appui de l'Institut. Il lui a fourni les formulaires et les informations nécessaires pour ce faire.

[16] Le plaignant a déposé son grief individuel le 26 novembre 2021. Ce dernier a été entendu par l'employeur, qui l'a rejeté le 14 décembre 2021. Le grief se lit comme suit :

[...]

- En date du 28 octobre 2021, j'ai reçu un courriel du président du CNRC m'informant que la politique du CNRC sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19 entrera en vigueur le lundi 8 novembre 2021.

- Je me verrai accordé, grâce à l'application de cette politique à mon égard, un congé sans solde à compter du 15 décembre 2021.

- En effet, en vertu de l'article 22.22 de ma convention collective, le CNRC peut "accorder un congé non payé dans n'importe quel but".

- Accorder s'entend de ce qui a été préalablement demandé par la personne qui en reçoit la faveur, dans la langue française et dans l'esprit de la convention collective en ce qui a trait aux autres articles traitant des congés sans solde.

- Je n'ai pas demandé une telle faveur qui, par ailleurs nuira au CNRC, et en particulier à mon équipe de travail.

- Je me verrai accordé également, par l'application de cette politique à mon égard, la non-compensation de mes heures travaillées supplémentaires pour la fermeture du mois de

décembre 2021. De mon point de vue, cette conséquence est inacceptable.

[...]

[17] Notons que, selon la politique sur la vaccination, sauf exception, les employeurs relevant du gouvernement fédéral plaçaient les fonctionnaires non vaccinés en congé sans solde; dans le cas du CNRC, à compter du 15 décembre 2021.

[18] Dans sa plainte, le plaignant blâme aussi le défendeur d'avoir négocié « en collusion » avec l'employeur, sans son accord et sans l'en informer, une entente sur l'enjeu sur lequel porte le dernier paragraphe de son grief, c'est-à-dire la non-compensation des heures supplémentaires pour la fermeture des bureaux de l'employeur en décembre 2021.

[19] Selon la réponse au grief datée du 14 décembre 2021, le plaignant avait alors déjà accumulé 26,25 heures en vue de la fermeture du CNRC pendant une demi-journée le 24 décembre 2021 et trois jours les 29, 30 et 31 décembre 2021 « [...] conformément à la politique du CNRC sur les *Heures de travail* (Section 5.17, Annexe 5.17-A) [...] ». Dans sa réponse, l'employeur indique que le plaignant pourrait écouler ces heures supplémentaires sous forme de congés payés d'ici le 31 mars 2022. Par contre, le plaignant ne pourrait utiliser les 26,25 heures cumulées pour bénéficier d'un congé payé les 24, 29, 30 et 31 décembre, car il serait au cours de cette période en congé sans solde à cause de son statut vaccinal.

[20] Le plaignant a informé l'employeur lors de la transmission de son grief au deuxième palier qu'il modifiait son grief pour y inclure spécifiquement l'utilisation des heures supplémentaires accumulées lors du congé du mois de décembre 2021. Dans sa réponse du 31 mars 2022 au grief, l'employeur a informé le plaignant, qu'à la suite d'une entente avec le défendeur, les 26,25 heures qu'il avait accumulées pour la fermeture du CNRC à la fin décembre 2021 seraient converties en congé annuel.

[21] Le défendeur affirme dans sa réponse à la plainte du 29 juin 2022 qu'il y a eu une entente signée le 30 mars 2022 par les deux syndicats représentant les employés de l'employeur et l'employeur. Cette entente prévoyait que les heures supplémentaires accumulées par les employés toujours en congé sans solde au 31 mars 2022 seraient ajoutées à leur banque de congé annuel. Selon le défendeur, cette entente n'a pas été

conclue spécifiquement pour le plaignant, mais pour tous les fonctionnaires en congé sans solde « forcé » faisant partie des deux unités de négociation visées.

[22] Le plaignant en a appelé de la décision de M. Melone de ne pas appuyer son grief auprès de la présidente de l'Institut. La présidente a rejeté l'appel du plaignant et la décision de ne pas assurer la représentation de son grief a été maintenue.

[23] Le plaignant a soumis en annexe à ses arguments plusieurs documents appuyant ses propos sur l'inefficacité des vaccins contre la COVID-19 et sur leurs effets secondaires potentiellement graves. Je ne reprendrai pas, ni ne résumerai ces documents, si ce n'est qu'ils appuient clairement la position du plaignant sur les vaccins et leur dangerosité. La question devant moi n'est pas de déterminer sur une base scientifique ou empirique si la position du plaignant à l'égard des vaccins est la bonne. La question est plutôt de déterminer si le défendeur a manqué à son devoir de représentation équitable envers le plaignant.

III. Les arguments du plaignant

[24] Je présente ici les arguments du plaignant en premier. Toutefois, la dernière soumission est celle du plaignant reçue le 25 octobre 2022. Le plaignant avait alors en main les soumissions du défendeur.

[25] Le plaignant a rappelé que le défendeur admet avoir conclu une entente avec l'employeur sur l'utilisation des 26,25 heures supplémentaires accumulées. Il admet aussi ne pas avoir consulté le plaignant avant de conclure cette entente.

[26] Selon le plaignant, le défendeur a fait preuve de laxisme dans sa démarche pour déterminer si la politique sur la vaccination était raisonnable. Sa position consiste à affirmer qu'il a fait des consultations auprès « d'experts » en la matière. Il avance qu'il a étudié sérieusement la question avant de décider de ne pas procéder au dépôt d'un grief de principe contre la politique sur la vaccination.

[27] Une des questions essentielles sur le caractère raisonnable de la politique sur la vaccination est le rapport risque-bénéfice. Sur ce point, l'analyse des experts consultés par le défendeur n'adresse pas correctement cette question.

[28] En contrepartie, le plaignant dit avoir fourni, dès août 2021, au défendeur et à son bureau régional de Montréal, des preuves empiriques appuyant la thèse de

l'inefficacité des vaccins existants et la présence d'effets secondaires graves. Selon le plaignant, les bénéfices des vaccins existants sont presque négligeables, alors que les risques sont véritablement considérables, comme l'ont confirmé de multiples sources indépendantes. Le laxisme du défendeur a contribué à potentiellement mettre en danger la vie d'une majorité des fonctionnaires qu'il représente.

[29] Le défendeur n'explique pas pourquoi le fait de déposer un grief de principe contre l'employeur aurait été incompatible avec une position visant à défendre les intérêts d'une majorité des fonctionnaires qu'il représente. L'argument principal du défendeur pour ne pas déposer un grief de principe se base sur l'évaluation des chances de succès, une évaluation dont le caractère était superficiel. Qui plus est, le défendeur a refusé de coopérer avec le plaignant, qui demandait de lui fournir la liste des fonctionnaires qui partageaient ses préoccupations afin de mettre en place un forum pour discuter de la question de façon transparente. Or, le défendeur a plutôt suggéré au plaignant de faire lui-même des recherches sur les réseaux sociaux.

[30] Le plaignant affirme que le défendeur ne l'a pas informé qu'il allait négocier une entente avec l'employeur sur la question des heures supplémentaires pour la fermeture de décembre 2021. Il l'a appris de l'employeur lors de la réponse à son grief. Selon lui, cette entente court-circuite son grief individuel visant à démontrer une mesure disciplinaire, et non administrative, de la part de l'employeur à son égard. La réparation que le défendeur a négociée n'est en aucun point satisfaisante. De plus, le défendeur n'a pas démontré qu'il a consulté d'autres fonctionnaires dans la même situation avant de conclure l'entente.

[31] Dans *Vaughan c. Canada*, [2005] 1 R.C.S 146, la Cour suprême du Canada a statué que, lorsque le législateur a établi un régime exhaustif pour le règlement des différends en matière de relations de travail, ce régime ne devrait pas être mis en péril en permettant l'accès systématique aux tribunaux. Ces derniers devraient généralement refuser d'exercer leur pouvoir discrétionnaire d'instruire des différends liés à l'emploi, même lorsqu'ils ont compétence en la matière. Dans un contexte où la Cour fédérale du Canada a dû trancher de multiples dossiers relatifs à la politique sur la vaccination en se remettant au régime exhaustif en question, le rejet sommaire d'une cause sans audience par ce régime exhaustif risque de miner la confiance du public sur la raison d'être d'un tel régime.

[32] Dans sa réponse à la plainte, le défendeur reste vague sur la question de savoir qui a amorcé les pourparlers qui ont mené à l'entente sur l'utilisation des heures supplémentaires accumulées lors des congés de fin d'année. Il ne précise pas non plus la base de sa position initiale lorsqu'il est entré en négociation avec l'employeur. Le plaignant prétend que c'est son grief qui a déclenché les discussions avec l'employeur. Je note qu'aucun des documents soumis par le plaignant n'appuie explicitement cette affirmation.

[33] La bonne foi du défendeur ne peut se présumer, car ce dernier a eu des pourparlers avec l'employeur sans en informer les fonctionnaires concernés. La bonne foi ne peut non plus se présumer alors que l'entente de mars 2022 était déjà en préparation par l'employeur dès décembre 2021.

[34] Le plaignant dénonce le grief de principe déposé par le défendeur en juin 2022. Je ne traiterai pas de cette question, car ces événements sont subséquents à la présente plainte déposée en mai 2022.

[35] Enfin, le plaignant allègue que le défendeur et ses représentants, sur la base des informations qu'ils avaient, auraient dû intervenir en empêchant ou en arrêtant l'inoculation des vaccins. Leur refus répété est injustifié, d'autant plus que le défendeur est le plus grand syndicat canadien regroupant des scientifiques et des professionnels, ce qui lui confère un pouvoir d'influence important. L'absence d'intervention du défendeur va à l'encontre de l'article 2 de la *Charte des droits et libertés de la personne (CDLP)* du Québec qui stipule que tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours d'autrui. Si la Commission estime que la *CDLP* ne relève pas de sa compétence, le plaignant lui demande de communiquer aux instances concernées l'entièreté de son dossier de plainte.

IV. Les arguments du défendeur

[36] Le défendeur demande à la Commission de rejeter la plainte sommairement car elle ne révèle aucune violation de la *Loi*. Le défendeur soutient qu'il n'a pas manqué à son devoir de représentation équitable et qu'il a pleinement respecté son devoir envers le plaignant. La lettre d'entente avec l'employeur sur l'utilisation des heures supplémentaires pendant la période des fêtes est une entente qui est négociée chaque année. En plus de cette entente, le défendeur, un autre agent négociateur et l'employeur ont conclu une entente additionnelle en mars 2022 afin d'adresser la

situation de tous les employés ayant été mis en congé sans solde selon la politique sur la vaccination. Le défendeur n'a pas initié les pourparlers avec les autres parties afin d'adresser la situation spécifique du plaignant. Selon le défendeur, le négociateur responsable de ce dossier n'était d'ailleurs pas au courant du grief individuel du plaignant. L'entente additionnelle adresse autant la situation du plaignant que celle des autres employés affectés par la politique sur la vaccination.

[37] Le plaignant n'a subi aucun préjudice à la suite de l'entente entre le défendeur et l'employeur ou l'entente additionnelle conclue en mars 2022, car les heures additionnelles déjà travaillées et mises en banque pour la période de fermeture de décembre 2021 ont été converties en congé annuel. Le plaignant aura donc encore accès à ces heures à son retour de congé sans solde et pourra même choisir de les liquider s'il le peut en vertu des dispositions relatives au congé annuel de la convention collective applicable.

[38] Le plaignant allègue dans sa plainte que le défendeur aurait manqué à son devoir de représentation équitable en ne déposant pas un grief de principe pour contester la politique sur la vaccination de l'employeur. Par contre, il ne soumet aucun fait pouvant appuyer ses allégations et pouvant démontrer que le défendeur a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[39] Le défendeur a sollicité à la fois des conseils de relations de travail et des conseils juridiques concernant le bien-fondé de contester la politique sur la vaccination obligatoire de l'employeur. Conformément à ces avis, et compte tenu du meilleur intérêt de l'unité de négociation dans son ensemble, le défendeur a choisi de ne pas déposer de grief de principe. Plutôt, il était prêt à déposer des griefs individuels au cas par cas lorsque les circonstances particulières le justifiaient. Conformément à cette stratégie, il a informé le plaignant qu'il pouvait déposer un grief individuel sans l'appui du syndicat et lui a aussi offert son appui pour la question des heures supplémentaires accumulées.

[40] Le défendeur n'a pas été consulté lors de l'élaboration par le gouvernement du Canada de la politique sur la vaccination. Le défendeur a retenu les services de Steven Welchner, consultant en relations de travail, pour fournir une évaluation détaillée du bien-fondé de contester la politique sur la vaccination du gouvernement fédéral. M. Welchner est un avocat à la retraite qui a, par le passé, travaillé en étroite

collaboration avec le défendeur. M. Welchner a soumis au défendeur une évaluation détaillée des possibilités de contester la politique sur la vaccination. Il a conclu qu'il y avait « une probabilité raisonnable » qu'un arbitre maintienne la politique gouvernementale et la juge raisonnable. Le défendeur a également consulté les avocats Colleen Bauman et Peter Engelmann sur la probabilité de contester avec succès la politique sur la vaccination du gouvernement fédéral. M^e Bauman et M^e Engelmann sont avocats en droit du travail au sein du cabinet d'avocats Goldblatt Partners. Les deux ont fourni des conseils similaires à ceux de M. Welchner à savoir que la politique sur la vaccination obligatoire du gouvernement fédéral était susceptible d'être confirmée à l'arbitrage comme étant raisonnable.

[41] Le défendeur en a conclu qu'il ne déposerait pas de grief de principe contestant la politique sur la vaccination, mais examinerait plutôt les griefs individuels au cas par cas. Pour prendre cette décision, le défendeur était aussi d'avis qu'il était du meilleur intérêt de l'ensemble des fonctionnaires de prendre cette position. Il a, en outre, examiné les points de vue de divers intervenants, y compris les membres qui appuyaient la vaccination, ceux qui ne l'appuyaient pas, les experts en relations de travail et les conseils juridiques susmentionnés. Cela comprenait les avantages considérables pour la santé et la sécurité d'une main-d'œuvre vaccinée dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

[42] Il est bien établi que le devoir de représentation équitable n'exige pas qu'un syndicat poursuive toutes les demandes de dépôt de griefs, même lorsqu'un grief peut être fondé. Plutôt, un syndicat a le droit de considérer les meilleurs intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble et de les comparer à la probabilité de succès d'une contestation, ainsi qu'à la gravité de l'impact sur les personnes concernées.

[43] Le défendeur m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Halfacree c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 28; *Judd v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 2000*, 2003 CanLII 62912 (BCLRB); *Mangat c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 52; *Ataellahi c. Service Employees International Union*, 2012 Carswell Ont 8570; *Watson c. Syndicat canadien de la fonction publique et Air Canada*, 2022 CCRI 1002; *Gordon v. Hotel, Restaurant and Culinary Employees and Bartenders Union*, 2004 Carswell BC 1321.

V. Analyse et motifs

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

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

[...]

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

[...]

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

[...]

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

190 (1) The Board must examine and inquire into any complaint made to it that

...

(g) the employer, an employee organization or any person has committed an unfair labour practice within the meaning of section 185.

...

185 In this Division, **unfair labour practice** means anything that is prohibited by subsection 186(1) or (2), section 187 or 188 or subsection 189(1)

...

187 No employee organization that is certified as the bargaining agent for a bargaining unit, and none of its officers and representatives, shall act in a manner that is arbitrary or discriminatory or that is in bad faith in the representation of any employee in the bargaining unit.

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

[45] L'article 187 de la *Loi* n'oblige pas une organisation syndicale à représenter un ou une fonctionnaire dans tout litige qui oppose le ou la fonctionnaire à son employeur. Il interdit plutôt à l'organisation syndicale d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'elle représente un ou une fonctionnaire ou lorsqu'elle prend la décision de le représenter ou de la représenter ou de ne pas le faire.

[46] Dans *Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, la Cour suprême du Canada, à la page 527, s'exprime ainsi :

[...]

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief :

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.

[...]

[47] Le fardeau de la preuve appartient ici au plaignant. Ce dernier doit prouver, sur la prépondérance des probabilités, que les décisions du défendeur de ne pas appuyer son grief, de conclure sans le consulter une entente qui affecte son grief ou de ne pas déposer un grief collectif pour contester l'obligation vaccinale sont arbitraires ou discriminatoires ou constituent de la mauvaise foi. L'appui au grief du plaignant et le non-dépôt d'un grief collectif sont liés à la même question, soit la décision du défendeur de ne pas contester la politique sur la vaccination. J'analyserai cette question en premier. Puis, j'examinerai l'entente conclue par le défendeur avec l'employeur à l'égard de l'utilisation des heures supplémentaires accumulées.

A. La décision du défendeur de ne pas contester la politique sur la vaccination

[48] Il est clair que le plaignant est convaincu que les vaccins contre la COVID-19 sont peu efficaces et qu'ils comportent des risques pour la santé des personnes inoculées. Il a d'ailleurs soumis plusieurs études ou documents de nature scientifique

qui appuient ses convictions. Je respecte son point de vue, mais mon rôle n'est pas de me prononcer sur cette question. Je ne possède d'ailleurs pas les compétences pour le faire. Mon rôle est plutôt d'examiner si le défendeur a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en refusant de contester la politique sur la vaccination.

[49] Selon les faits soumis et non contredits, le défendeur a sollicité des conseils juridiques sur le bien-fondé de contester la politique sur la vaccination. Selon les conseils obtenus, il était probable qu'un arbitre maintienne la politique sur la vaccination et la juge raisonnable. La politique serait sans doute confirmée à l'arbitrage comme étant raisonnable. Sur cette base, le défendeur a décidé de ne pas déposer de grief de principe pour contester la politique, mais d'examiner au cas par cas les griefs individuels. Le défendeur dit aussi avoir examiné les points de vue de divers intervenants, y compris celui des fonctionnaires qui appuyaient la vaccination et celui des fonctionnaires qui ne l'appuyaient pas. Le défendeur voyait « [...] les avantages considérables pour la santé et la sécurité d'une main-d'œuvre vaccinée dans le contexte de la pandémie de COVID-19 ».

[50] Le plaignant ne m'a pas démontré que la décision du défendeur de ne pas contester ou appuyer une contestation de la politique sur la vaccination constitue un manquement à son devoir de représentation équitable. Le défendeur n'a pas pris sa décision à la légère. Il n'y a aucun élément dans ce que m'a soumis le plaignant qui pourrait me laisser croire que la décision du défendeur a été prise de mauvaise foi ou qu'elle est discriminatoire. Le défendeur, à tort ou à raison, voyait des avantages à la vaccination. De plus, il s'est appuyé sur la jurisprudence pertinente pour prendre sa décision.

[51] Dans *Gordon*, le syndicat a conclu, sur la base d'un avis juridique, que l'employeur avait le droit d'obliger ses employés à se faire vacciner contre l'hépatite A et qu'il ne déposerait pas de grief. Une des membres du syndicat a déposé une plainte pour manquement au devoir de représentation équitable. Cette personne était opposée au vaccin sur la base d'inquiétudes quant à la sécurité du vaccin. La plainte a été rejetée par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique. Cette commission a conclu que le syndicat avait agi de façon raisonnable en ne contestant pas le programme de vaccination.

[52] Dans *Ataellahi*, le plaignant, un ambulancier, a refusé de se faire vacciner contre la grippe contrairement à une obligation de l'employeur de le faire. Le syndicat a déposé un grief, mais a refusé de le soumettre à l'arbitrage. La Commission des relations de travail de l'Ontario a rejeté la plainte de manquement au devoir de représentation équitable déposée par l'ambulancier. Elle a conclu que le syndicat s'était raisonnablement penché sur le bien-fondé du grief avant de décider de ne pas le transmettre à l'arbitrage.

[53] Dans *Watson*, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a rejeté une plainte d'une employée contre son syndicat, alléguant un manquement au devoir de représentation équitable. Le syndicat avait décidé, sur la base d'un avis juridique, de ne pas déposer de grief de principe à l'encontre de la politique sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur. Le CCRI a rejeté la plainte, déclarant que le syndicat n'avait aucune obligation de soumettre un grief particulier à l'arbitrage. Le syndicat avait rempli son devoir de représentation en prenant les mesures nécessaires pour évaluer ses possibilités de contester avec succès la politique en question.

[54] Dans *Musolino c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2022 CRTESPF 46, la Commission a conclu que l'agent négociateur, en l'occurrence le défendeur, n'avait pas agi de façon arbitraire en décidant de ne pas déposer un grief de principe à l'encontre de la politique sur la vaccination. L'agent négociateur avait basé sa décision sur des avis juridiques, avait examiné la jurisprudence dans des cas semblables et avait conclu qu'un grief de principe n'avait presque aucune chance de succès.

[55] Le plaignant ne m'a soumis aucune jurisprudence à l'appui de sa position. Il a plutôt insisté sur le caractère inefficace des vaccins et leur degré de dangerosité. Or, là n'est pas la question.

[56] Le plaignant a aussi invoqué l'article 2 de la *CDLP* qui stipule que tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours d'autrui. Je n'ai pas à me prononcer sur une telle question qui me semble néanmoins quelque peu farfelue. Si le plaignant veut poursuivre une telle question, il devrait s'adresser directement aux instances québécoises concernées.

B. L'entente sur l'utilisation des heures supplémentaires accumulées

[57] Selon la politique sur la vaccination en place au moment de la plainte, le plaignant a été « forcé », compte tenu qu'il n'était pas vacciné, de prendre un congé sans solde à compter du 15 décembre 2021. En vertu d'une entente entre le défendeur et l'employeur, les bureaux de l'employeur seraient fermés en après-midi le 24 décembre, puis les 29, 30 et 31 décembre 2021. Pour pallier la perte salariale engendrée par cette fermeture, les fonctionnaires utiliseraient 26,25 heures supplémentaires accumulées, de sorte qu'ils recevraient leur pleine rémunération lors de la fermeture. Selon le défendeur, cette entente n'était pas nouvelle en 2021. Le plaignant n'a pas contredit cette information.

[58] Compte tenu que le plaignant était en congé sans solde, certes forcé, les 24, 29, 30 et 31 décembre, il ne pouvait alors utiliser les 26,25 heures supplémentaires accumulées. Dans sa réponse au grief du plaignant, l'employeur l'a informé qu'il pourrait transformer ces heures en congés payés à prendre d'ici le 31 mars 2022. Cette proposition de l'employeur ne réglait pas le problème advenant que le plaignant soit toujours en congé sans solde « forcé » au 31 mars 2022.

[59] Le plaignant affirme que le défendeur ne l'a pas informé qu'il allait négocier une entente avec l'employeur sur la question des heures supplémentaires pour la fermeture en décembre 2021. Il l'a appris de l'employeur lors de la réponse à son grief. Selon lui, cette entente court-circuite son grief individuel visant à démontrer une mesure disciplinaire, et non administrative, de la part de l'employeur à son égard.

[60] L'effet de l'entente en question est que les 26,25 heures accumulées par le plaignant pour la fermeture de décembre 2021 seraient ajoutées à la banque de congés annuels du plaignant. De cette façon, le plaignant ne perdrait pas ses heures supplémentaires accumulées. Par contre, son statut d'employé sans solde demeurerait le même pour la fermeture de décembre 2021. Selon le défendeur, cette entente n'a pas été conclue spécifiquement pour le plaignant, mais pour tous les fonctionnaires en congé sans solde « forcé » faisant partie de l'unité de négociation. Sur ce point, le plaignant n'est pas d'accord avec le défendeur mais il ne m'a rien soumis pour me convaincre qu'il avait raison. J'ai plutôt tendance à croire le défendeur qui devait trouver une « solution » pour tous les fonctionnaires affectés par la situation. Certes, l'entente en question n'était pas parfaite, mais à tout le moins, elle permettait aux fonctionnaires visés de ne pas « perdre » au 31 mars 2022 les heures supplémentaires

accumulées. De plus, le défendeur, comme agent négociateur, n'avait aucune obligation de consulter le plaignant ou les autres fonctionnaires visés avant de conclure une telle entente.

[61] Mon rôle n'est pas de décider si le défendeur a pris la bonne décision en concluant cette entente, mais plutôt de déterminer si le défendeur a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en concluant cette entente. Rien dans les faits soumis ne me porte à conclure que le défendeur a ainsi agi.

C. Conclusion

[62] En somme, le plaignant ne m'a pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, que le défendeur a manqué à son devoir de représentation équitable. Il ne m'a pas présenté une preuve prépondérante en ce sens. Sa plainte est donc rejetée sur la base des faits qui m'ont été soumis et de la jurisprudence. De plus, après avoir analysé ce qui m'a été soumis par les parties, j'ai conclu qu'il n'était pas nécessaire de tenir une audience en personne comme le réclamait le plaignant pour disposer de la plainte.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[64] La plainte est rejetée.

Le 8 décembre 2022.

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