

Date: 20230327

Dossier: 561-02-39259

Référence: 2023 CRTESPF 28

*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

PAUL ABI-MANSOUR

plaignant

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Abi-Mansour c. Alliance de la Fonction publique du Canada

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

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

Pour le plaignant : Lui-même

Pour la défenderesse : Daria Strachan, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
le 5 octobre 2018, le 8 novembre 2018, le 7 janvier 2019 et le 30 novembre 2022
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**TRADUCTION DE LA CRTESPF****I. Décision concernant une requête en rejet**

[1] Paul Abi-Mansour (le « plaignant ») est un employé de Pêches et Océans Canada (l'« employeur »). L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC » ou le « syndicat ») est l'agent négociateur de tous les employés du groupe Services des programmes et de l'administration. Elle aide ses éléments et assure leur représentation, y compris l'Union canadienne des employés des transports. Les deux entités seront appelées le « syndicat » dans la présente décision.

[2] Le 15 juin 2015, le plaignant a demandé à l'employeur de lui accorder quatre jours de congé non payé (« CNP ») aux termes de l'alinéa 52.01b) de la convention collective :

52.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

52.01 At its discretion, the Employer may grant:

[...]

...

b. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

b. Leave with or without pay for purposes other than those specified in this Agreement.

[3] Le plaignant a indiqué qu'il souhaitait prendre congé du vendredi 19 juin 2015 au mercredi 24 juin 2015 pour rédiger un mémoire des faits et du droit pour ce qu'il a décrit comme un appel d'une décision de dotation. L'employeur a rejeté sa demande au motif qu'il disposait de suffisamment de congés annuels pour couvrir les quatre jours. Il a approuvé les quatre jours de congés annuels qu'a pris le plaignant.

[4] Le syndicat a déposé un grief concernant le refus du CNP au nom du plaignant, qui a été poursuivi jusqu'au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, après quoi il a refusé de renvoyer son grief à l'arbitrage. Le 5 octobre 2018, le plaignant a déposé la présente 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 »). Il a allégué qu'en ne renvoyant pas son grief à l'arbitrage, le syndicat avait manqué à son devoir de représentation équitable, tel qu'il est énoncé à l'article 187 de la *Loi*.

[5] Le 8 novembre 2018, le syndicat a demandé à la Commission de rejeter la plainte sans audience au motif qu'aucun fondement factuel n'avait été présenté pour

justifier un manquement au devoir. Le 7 janvier 2019, le plaignant s'est opposé à la demande de rejet sommaire du syndicat, et le 30 novembre 2022, sur invitation de la Commission, il a déposé des arguments supplémentaires à l'appui de son objection.

[6] Pour déterminer si cette plainte doit être rejetée de façon sommaire, je dois déterminer s'il existe un argument défendable selon lequel le syndicat a manqué à son devoir. Pour ce faire, je dois considérer les allégations du plaignant comme vraies et, sans tenir compte de toute défense que le syndicat pourrait invoquer, déterminer si ces allégations pourraient justifier un manquement allégué au devoir.

[7] Je conclus que, en ce qui concerne les allégations suivantes qui sont étayées par des faits, le plaignant a établi un argument défendable selon lequel le syndicat avait manqué à son devoir de représentation équitable. Le plaignant allègue ce qui suit :

1. Son représentant syndical au deuxième palier a fait pression sur lui pour qu'il retire le grief, ne l'a pas laissé s'exprimer à l'audience au deuxième palier, a présenté de très brefs arguments et a signalé au décideur que le syndicat n'avait pas l'intention de poursuivre le grief.
2. Son représentant syndical au troisième palier a fait pression sur lui pour qu'il retire le grief et a déclaré, dès qu'il l'a reçu, que l'AFPC ne le renverrait pas à l'arbitrage. Le fonctionnaire s'estimant lésé allègue que le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer le grief des mois plus tôt et que son analyse du non-renvoi constituait un exercice pour justifier la décision, et non un examen sérieux du bien-fondé.
3. Son représentant syndical au troisième palier n'a préparé aucune analyse factuelle ou juridique. Il a soulevé une allégation de discrimination pour la première fois au troisième palier en demandant au plaignant, à l'audience, s'il estimait avoir été victime de discrimination. Aucun autre élément de preuve ou argument n'a été présenté à l'appui de l'allégation de discrimination.
4. Le syndicat a décidé de ne pas poursuivre le grief du plaignant après que ce dernier eut déposé une plainte contre lui aux termes de l'article 187.
5. Goretti Fukamusenge, alors coordonnatrice intérimaire de la Direction de la représentation et des services juridiques de l'AFPC, a soulevé des allégations

frivoles selon lesquelles le plaignant avait harcelé son personnel, et, par conséquent, son analyse a été entachée de mauvaise foi.

[8] Pour être clair, ces conclusions signifient simplement que ces allégations, dans certaines circonstances, pourraient établir un manquement au devoir de représentation équitable. Par conséquent, des éléments de preuve sont nécessaires pour déterminer s'ils établissent un tel manquement. Par conséquent, une audience de deux jours sera fixée dans la présente affaire pour entendre les éléments de preuve se rapportant uniquement à ces allégations.

[9] Le plaignant n'a présenté aucun argument défendable concernant d'autres allégations factuelles, arguments juridiques ou contestations constitutionnelles proposées qui ont été soulevés dans ses observations et qui sont tous rejetés pour des motifs qui seront présentés dans la décision finale.

[10] Le plaignant a demandé la production de certains documents des [traduction] « courriels de novembre 2017 ». Si le plaignant a besoin de ces documents, il peut indiquer à la Commission les documents précis dont il a besoin et en quoi ils se rapportent à la présente affaire, et la Commission décidera s'ils doivent être produits.

[11] Mme Fukamusenge, qui a été nommée dans les allégations du plaignant, a été nommée commissaire à temps plein de la Commission à compter du 13 mars 2023. Il n'y a eu et il n'y aura aucune communication entre la présente formation de la Commission et Mme Fukamusenge au sujet de la présente affaire.

[12] La Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

II. Ordonnance

[13] La requête en rejet sommaire du syndicat est accueillie en partie et des motifs seront présentés dans la décision finale.

[14] La Commission fixera une audience par vidéoconférence de deux jours pour entendre les éléments de preuve relatifs aux allégations énoncées au paragraphe 7 de la présente décision.

Le 27 mars 2023.

Traduction de la CRTESPF

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