

Date: 20231116

Dossier: 561-34-41537

Référence: 2023 CRTESPF 105

*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

EMILY DAWN ADRIENNE ARCHER

plaignante

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Archer c. Alliance de la Fonction publique du Canada

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

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

Pour la plaignante : Elle-même

Pour la défenderesse : Michael Fisher, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 13 février, le 16 mars et le 1^{er} juin 2020, et le 30 juin et le 7 juillet 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Plainte devant la Commission

[1] À tout moment pertinent, Emily Archer (la « plaignante ») travaillait pour l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») et était membre du Syndicat des employé(e)s de l'impôt, qui est un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Dans la présente décision, les termes « le syndicat » et « la défenderesse » font référence à l'une ou l'autre des entités ou aux deux entités.

[2] Le 13 février 2020, la plaignante a déposé une plainte en vertu de l'alinéa 190(1)g) 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 syndicat et ses représentants avaient manqué à leur devoir de représentation équitable à son égard. Le 16 mars 2020, le syndicat a nié les allégations et a demandé à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») de rejeter sommairement la plainte, car elle ne constitue pas un argument défendable pour quelques raisons, principalement parce qu'elle traite en son fond de questions qui ne relèvent pas de la convention collective ou de la *Loi*. Dans le présent cas, la convention collective pertinente conclue entre l'employeur et la défenderesse s'applique au groupe Exécution des programmes et services administratifs, qui est arrivée à échéance le 31 octobre 2021 (la « convention collective »).

[3] En juin 2020, la plaignante a déposé une réponse très détaillée à la réponse du syndicat. Après avoir été chargé d'entendre la présente plainte, j'ai décidé que j'aborderais d'abord la demande préliminaire de la défenderesse et, par conséquent, la Commission en a avisé les parties. Lors d'une conférence de gestion de cas tenue le 20 juin 2023, la Commission a demandé à la plaignante de présenter des arguments supplémentaires ne portant que sur la question du fond de la plainte qui ne relevait pas de la convention collective ou de la *Loi*, étant donné qu'elle estimait qu'elle n'en avait pas parlé dans sa réponse à la réponse du syndicat. Le 30 juin 2023, la plaignante a déposé un document qui ne traite pas vraiment de la question, mais qui reprend plutôt la plupart de ses allégations initiales et en approfondit quelques autres. La Commission a également donné à la défenderesse la possibilité de présenter une brève réponse, ce qu'elle a fait.

[4] En vertu de l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), la Commission peut trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience. J'ai déterminé qu'il y avait suffisamment de renseignements dans les documents au dossier et dans tous les arguments des parties pour rendre une décision en ce qui concerne la demande de la défenderesse de rejeter sommairement la plainte.

[5] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la plainte ne constitue pas une cause défendable, étant donné que son fond n'entre pas dans le champ d'application de la *Loi* ou de la convention collective.

II. Le contexte factuel de la plainte

[6] Le 22 novembre 2018, cinq collègues de la plaignante, qui étaient également des membres du syndicat, ont déposé des plaintes individuelles pour violence au travail (les « plaintes en vertu du *CCT* [*Code canadien du travail*] ») contre elle en vertu de la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (DORS/86-304; le *RCSST*), qui a été abrogée depuis.

[7] Comme l'exigeaient alors les dispositions du *RCSST*, l'employeur a nommé une personne compétente pour enquêter sur les plaintes en vertu du *CCT*. En juin 2019, la plaignante et les collègues qui ont déposé les plaintes en vertu du *CCT* (les « plaignants en vertu du *CCT* ») ont été interrogés par cette personne compétente. Le vice-président local du syndicat a assisté à l'entrevue de la plaignante à titre d'observateur.

[8] Peu de temps après que la personne compétente a interrogé la plaignante et les plaignants en vertu du *CCT*, des plaintes ont été déposées contre la personne compétente, qui a été licenciée avant d'avoir rédigé un rapport. Après ce licenciement, le syndicat a également reçu une plainte d'un des plaignants en vertu du *CCT* au sujet du fait qu'il représentait à la fois la plaignante et les plaignants en vertu du *CCT*, contrairement à sa politique et à ses lignes directrices sur les plaintes de membres contre d'autres membres.

[9] Par conséquent, un conseiller en relations de travail du syndicat, Shane O'Brien, a décidé de demander au vice-président régional du syndicat d'effectuer ce qu'on appelle une « enquête *prima facie* ou enquête interne de recherche des faits » afin de

déterminer qui, s'il y a lieu, serait représenté par le syndicat aux entrevues ultérieures avec la nouvelle personne compétente, qui n'avait pas encore été nommée par l'employeur.

[10] Après la fin de son enquête interne de recherche des faits, le vice-président régional a déterminé qu'à son avis, il existait un cas *prima facie* à l'égard des plaintes en vertu du CCT. Le 6 décembre 2019, le président local du syndicat a informé la plaignante qu'elle ne serait plus représentée par le syndicat dans les prochaines étapes de l'enquête sur les plaintes en vertu du CCT.

[11] Par la suite, M. O'Brien a dit à la plaignante que, même si le syndicat n'allait pas la représenter dans le cadre de l'enquête sur les plaintes en vertu du CCT, il lui fournirait quand même une certaine aide en expliquant le processus, en répondant à ses questions et en lui fournissant des copies de sa politique et de ses lignes directrices relatives aux plaintes de membres contre d'autres membres. Le syndicat a également confirmé à la plaignante que si l'enquête entraînait une sanction disciplinaire, elle aurait alors droit à une représentation s'il était établi que la mesure disciplinaire était injustifiée, sévère ou excessive.

[12] La plaignante a déposé la présente plainte le 13 février 2020, à laquelle était joint un document détaillé énumérant toutes les allégations à l'appui de sa plainte. Le document peut être divisé en deux sections qui peuvent être résumées comme suit.

[13] La première partie du document contient un exposé des faits qui ont mené à la décision du syndicat de refuser de la représenter ainsi que quelques allégations visant le syndicat ou ses représentants. La plaignante allègue que la décision du syndicat de cesser de la représenter dans le cadre du processus d'enquête sur les plaintes en vertu du CCT était fondée sur une enquête gravement viciée, partielle et inéquitable sur le plan procédural qu'il a menée. Elle allègue également que le syndicat ne l'a pas interrogée avant de prendre sa décision et qu'on ne lui a pas fourni le nom des plaignants en vertu du CCT; elle n'a pas non plus reçu de copie des allégations à son encontre.

[14] La deuxième partie du document traite des allégations visant les plaignants en vertu du CCT, certains représentants syndicaux et l'employeur. La plaignante allègue que les allégations formulées contre elle dans les plaintes en vertu du CCT étaient graves parce qu'elles l'ont forcée à constamment défendre son intégrité. Par exemple,

elle décrit en détail pourquoi les plaintes en vertu du *CCT* sont infondées, comment les plaignants en vertu du *CCT* ont fait des allégations fausses et malveillantes, comment ses collègues l'ont maltraitée et auraient soi-disant enfreint le code de conduite de l'employeur ou les politiques du milieu de travail et devraient être sanctionnés pour cela, comment les plaintes en vertu du *CCT* l'ont touchée financièrement, physiquement et psychologiquement, et comment la direction a abusé de son pouvoir en la dénigrant et en créant un milieu de travail toxique. Pour les motifs expliqués plus loin dans la présente décision, je n'ai pas examiné en profondeur ces allégations, car la plainte ne vise que la défenderesse.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour la plaignante

[15] La majorité des arguments de la plaignante peut être résumée en disant que, selon elle, le syndicat a agi sans justification, de mauvaise foi, avec mauvaise volonté, malice, hostilité et malhonnêteté en ne l'informant pas de son enquête interne de recherche des faits et en l'excluant de cette enquête, et en ne la représentant pas par la suite. La décision du syndicat de ne pas la représenter était partielle et non fondée sur des éléments de preuve ou des faits, et favorisait les plaignants en vertu du *CCT*.

[16] Plus précisément, la plaignante allègue que le syndicat a fait preuve d'un manque d'équité procédurale et de neutralité puisqu'il avait l'obligation légale d'enquêter sur les faits et les circonstances des plaintes déposées contre elle en vertu du *CCT*, mais qu'au lieu de cela, il a préjugé la question avant même de mener une enquête complète et appropriée. Il aurait dû mener son enquête de recherche des faits de manière équitable et impartiale. Toutes les parties doivent avoir eu l'occasion de fournir tous les renseignements pertinents et de les faire examiner par le syndicat. La plaignante n'a pas eu cette occasion, car elle n'a jamais été informée des réunions de recherche des faits que le syndicat a tenues et n'a jamais eu la permission d'y assister. Par conséquent, le syndicat a commis une faute grave et il a agi de façon arbitraire, capricieuse, discriminatoire et injustifiée en ne menant pas une enquête adéquate de recherche des faits sur le fond de son affaire et en l'excluant du processus.

[17] La plaignante soutient en outre que le syndicat a retenu toutes les allégations contenues dans les plaintes en vertu du *CCT* et qu'elle n'a pas reçu ces renseignements

avant janvier 2020. Selon elle, le syndicat avait l'obligation, pendant qu'il la représentait, de lui fournir ces allégations de l'employeur.

[18] Enfin, la plaignante allègue qu'elle a été victime de discrimination. Le syndicat a représenté les plaignants en vertu du *CCT* au cours de l'enquête, mais pas elle. Selon elle, elle était la seule personne ayant une déficience, et le syndicat l'a pourtant exclue de l'enquête de recherche des faits et ne l'a pas représentée.

B. Pour la défenderesse

[19] La défenderesse nie les allégations de la plaignante selon lesquelles elle et son représentant ont manqué à leur devoir de représentation équitable à son égard. Plus précisément, le syndicat fait valoir qu'il incombait à la plaignante d'établir les motifs d'un manquement au devoir de représentation équitable. Il fait valoir que cela exige que l'objet d'une plainte déposée en vertu de l'article 190 de la *Loi* fasse entrer en jeu des droits garantis par la convention collective pertinente ou par la *Loi*. Dans le présent cas, la plaignante allègue principalement que le syndicat ne l'a pas représentée dans le cadre de l'enquête menée par la personne compétente sur les plaintes en vertu du *CCT*. Par conséquent, le fond de la présente plainte vise les processus en vertu de l'ancienne partie XX du *RCSST*.

[20] Le syndicat soutient que le *RCSST* appuie la partie II du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2; le « *Code* ») et que la compétence de la Commission en vertu du *Code* est limitée à l'article 133. Les questions que la plaignante allègue ne sont pas visées par l'article 133 du *Code*. Le *RCSST* n'est pas non plus visé par la portée de la convention collective pertinente. Par conséquent, la plainte soulève des questions qui ne peuvent pas être tranchées devant la Commission et n'invoquent donc pas le devoir de représentation équitable énoncé à l'article 187 de la *Loi*.

[21] La défenderesse soutient en outre qu'au moment où la plainte a été déposée, aucune mesure disciplinaire n'avait été imposée à la plaignante et qu'elle n'avait déposé aucun grief. Par conséquent, la plainte est prématurée et devrait être rejetée.

[22] La défenderesse soutient également que la plaignante n'établit pas dans sa plainte comment ses allégations sont liées à un motif quelconque de discrimination. La plainte ne donne aucune indication selon laquelle sa déficience a donné lieu à un traitement ou un effet défavorable de la part du syndicat. Elle fait simplement des

affirmations sans faits ou preuves à l'appui et, selon la défenderesse, la plainte n'établit pas de preuve *prima facie* de discrimination de sa part, en raison d'une invalidité ou de tout autre motif de discrimination illicite.

[23] Enfin, le syndicat est d'avis que la plaignante soulève plusieurs questions dans sa plainte qui ne peuvent pas être tranchées en vertu de son pouvoir et, par conséquent, ne relèvent pas du contexte d'une plainte qui peut être déposée en vertu de l'article 190 de la Loi.

[24] Dans son argumentation, le syndicat m'a renvoyé aux décisions *Elliott c. Guilde de la marine marchande du Canada*, 2008 CRTFP 3, *Brown c. Syndicat des employés du Solliciteur général*, 2013 CRTFP 48, *Exeter c. Association canadienne des employés professionnels*, 2009 CRTFP 14, *Shouldice c. Ouellet*, 2011 CRTFP 41, *Sayeed c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 44, *Ouellet c. Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN*, 2007 CRTFP 112, *Millar c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2021 CRTESPF 68 et *Gabon c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2022 CRTESPF 2.

IV. Motifs

[25] Dans sa plainte, la plaignante affirme clairement qu'elle l'a déposée principalement parce que le syndicat a manqué à son devoir de représentation équitable en ne la représentant pas au cours de l'enquête de la personne compétente sur les plaintes en vertu du CCT. Elle conteste à la fois la décision elle-même et la façon dont elle a été prise.

[26] Aux termes de l'alinéa 190(1)g) de la Loi, la Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle l'employeur, une organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185. L'article 185 précise en outre que le terme « 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). Les mots que la plaignante a choisis lorsqu'elle a déposé sa plainte font clairement référence à l'article 187 de la Loi, qui se lit comme suit :

187 Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière	187 No employee organization that is certified as the bargaining agent for a bargaining unit, and none of
--	--

<i>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.</i>	<i>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.</i>
--	--

[27] Pour que sa plainte soit finalement accueillie, la plaignante aurait normalement le fardeau de présenter des éléments de preuve suffisants pour démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable en agissant d'une manière qui pourrait être considérée comme arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi (voir *Ouellet c. St-Georges*, 2009 CRTFP 107, au par. 31, et *Delgado-Levin-Turner c. Syndicat des douanes et de l'immigration*, 2013 CRTFP 136, aux par. 44 et 45). Toutefois, la défenderesse demande à la Commission de rejeter sommairement la plainte puisqu'elle ne démontre pas l'existence d'une cause défendable selon laquelle le syndicat a manqué à son devoir de représentation équitable.

[28] Par conséquent, il incombe d'abord à la défenderesse de prouver que la plainte ne soulève aucune cause défendable de violation de l'article 187 de la Loi (voir *Delgado-Levin-Turner*, au par. 41). Dans sa réponse initiale à la plainte, elle répète abondamment que la plainte devrait être rejetée parce que la plaignante n'a pas présenté d'éléments de preuve à l'appui de la plupart de ses allégations. J'estime que c'est un peu fallacieux, car c'est exactement ce qu'une audience sur le fond permettrait à la plaignante de faire, mais la défenderesse demande à la Commission de ne pas en tenir une avec sa demande de rejet sommaire.

[29] Les raisons du rejet préliminaire d'une telle plainte sans tenir d'audience ne devraient pas être fondées sur l'absence de preuve. Elles devraient plutôt être fondées sur l'absence ou l'insuffisance de faits allégués (et non d'arguments ou d'allégations vagues) qui, s'ils étaient acceptés comme vrais, pourraient démontrer une cause défendable de manquement au devoir de représentation équitable (voir *Hughes c. ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*, 2012 CRTFP 2, au par. 86, et *Beniey c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2020 CRTESPF 32, aux par. 5 et 57). C'est le critère que j'utiliserai.

[30] J'aborderai d'abord le motif principal suggéré par la défenderesse pour rejeter sommairement la plainte, à savoir que son objet traite de processus qui ne relèvent pas

de la convention collective ou de la *Loi* et qui, par conséquent, ne font pas entrer en jeu le devoir de représentation équitable prévu à l'article 187 de la *Loi*.

A. La portée du devoir de représentation équitable en vertu de l'article 187 de la *Loi*

[31] Les deux parties ont fait référence à *Elliott*, une décision clé que la Commission cite souvent quand elle analyse l'application de l'article 187 de la *Loi*. Dans le présent cas, les principes généraux suivants peuvent être tirés de cette décision.

[32] En tant que tribunal établi par la loi, le pouvoir de la Commission d'agir en ce qui a trait au devoir de représentation équitable découle exclusivement de la *Loi*. Même si l'article 187 ne précise pas la portée de ce devoir, puisqu'il est énoncé dans la *Loi*, il doit porter sur les droits, obligations et questions énoncés dans la *Loi*. En outre, étant donné que l'un des principaux objectifs de la *Loi* est de régler la relation entre les employés et leur employeur, le devoir de représentation équitable doit également se rapporter à cette question.

[33] Étant donné que le paragraphe 208(4) de la *Loi* stipule qu'un fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de son unité de négociation et d'être représenté par cet agent, le devoir de représentation équitable s'applique à ces questions puisqu'elles sont énoncées dans la *Loi* et concernent les relations des employés avec leur employeur.

[34] Autre exemple, le devoir de représentation équitable énoncé à l'article 187 s'appliquerait également à l'agent négociateur dans les affaires liées à des mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire, puisqu'elles ont trait à la relation employé-employeur régie par l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*.

[35] C'est ainsi que la Commission a constamment abordé le devoir de représentation équitable énoncé à l'article 187 et a toujours conclu qu'il doit porter sur les droits, obligations et questions qui sont énoncés dans la *Loi* ou une convention collective et qui sont liés à la relation entre les employés et leur employeur (voir *Elliott*, aux par. 183 à 188, *Brown*, aux par. 52 et 54, *Hancock c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 51, au par. 84, et *Fidèle c. Fédération de la police nationale*, 2023 CRTESPF 48, au par. 16).

[36] Les parties n'ont pas soutenu que je devrais m'écarter de cette approche, et je ne vois aucune raison de le faire. Par conséquent, la plaignante doit démontrer que ses allégations sont liées à des questions qui relèvent de la convention collective ou de la *Loi*.

B. Est-ce qu'une plainte déposée en vertu du RCSST relève de la Loi ou de la convention collective?

[37] Même si, comme je l'ai dit plus haut, c'est la défenderesse qui a le fardeau de la preuve en ce qui concerne sa demande de rejet sommaire, il incombe toujours à la plaignante de répondre à cette demande préliminaire en fournissant des allégations factuelles suffisamment précises qui, si elles sont considérées comme vraies, pourraient établir un manquement au devoir de représentation équitable par la défenderesse (voir *Payne c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 58, au par. 59, et *Delgado-Levin-Turner*, au par. 45).

[38] La plupart des éléments factuels contenus dans les arguments de la plaignante sont en fin de compte liés, d'une façon ou d'une autre, à une chose : l'enquête menée par une personne compétente à la suite des plaintes en vertu du *CCT* déposées contre elle en vertu du *RCSST*.

[39] Les allégations relatives au syndicat sont principalement liées à sa décision de ne pas la représenter dans le cadre de l'enquête menée par une personne compétente mentionnée précédemment dans la présente décision. Dans l'ensemble, les allégations de la plaignante font référence au processus que le syndicat a suivi pour prendre cette décision dans le cadre de ce que les parties appellent une analyse *prima facie* visant à établir les faits qu'il a effectuée afin de déterminer le bien-fondé des plaintes en vertu du *CCT*. Pour la plaignante, la décision et le comportement du syndicat étaient arbitraires, discriminatoires et de mauvaise foi.

[40] Je suis d'avis que la décision du syndicat et son comportement à cet égard sont liés à quelque chose qui ne découle pas de la convention collective ou ne relève pas de la portée de la *Loi*.

[41] Les plaintes en vertu du *CCT* déposées contre la plaignante l'ont été en vertu de la partie XX du *RCSST*, qui a été abrogée depuis, et qui relevait de la partie II du *Code*.

[42] En ce qui a trait au *Code*, il est bien établi que la compétence de la Commission en vertu de la *Loi* est très limitée et ne vise que les plaintes portant sur les articles 133 et 147 (voir *Burlacu c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2022 CRTESPF 51, aux par. 76 et 77). Ces dispositions ne portent pas sur les plaintes déposées en vertu de la partie XX du *RCSST*.

[43] Comme il a été mentionné plus haut dans la présente décision, la compétence de la Commission découle de la *Loi*. Même si, de toute évidence, j'ai compétence pour trancher cette plainte, son allégation doit tout de même être liée à des questions qui relèvent de la *Loi* ou de la convention collective pour faire entrer en jeu le devoir de représentation équitable énoncé à l'article 187 de la *Loi* (voir *Elliott*, au par. 170).

[44] Comme le paragraphe 123(2) du *Code*, l'article 240 de la *Loi* prescrit que la partie II du *Code* s'applique aux personnes employées dans la fonction publique au sens de l'article 239 de la *Loi*. Toutefois, il précise également de façon exacte et étroite comment cette application doit interagir avec les autres dispositions de la *Loi* aux fins de cette application.

[45] L'alinéa 240a) de la *Loi* détermine le sens à donner à certains mots de la partie II du *Code* lorsqu'ils s'appliquent à la suite de cet article. L'alinéa 240b) ne s'applique plus depuis son abrogation en 2019. Le dernier alinéa, 240c) prévoit finalement que les dispositions de la *Loi* s'appliquent aux affaires portées devant la Commission.

[46] La Commission n'a normalement pas compétence pour entendre des affaires relatives à la partie II du *Code*, et ces affaires devraient être soumises aux organismes compétents désignés dans cette partie. À titre d'exemple, dans la partie II du *Code*, le mot « Board », dans la version anglaise, fait normalement référence au Conseil canadien des relations industrielles, défini par l'article 2 du *Code*. Toutefois, le sous-alinéa 240a)(ii) de la *Loi* prévoit une exception puisqu'il stipule que pour l'application des articles 133 et 134 du *Code*, dans la version anglaise, le terme « Board » désigne la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

[47] Par conséquent, comme il est indiqué dans *Burlacu*, l'article 240 de la *Loi* énonce le mandat de la Commission d'entendre ce qu'on appelle généralement des « plaintes de représailles » présentées en vertu de l'article 133 du *Code* pour les mesures qu'un employeur aurait prises en contravention de l'article 147 du *Code*. Dans ces cas, la Commission pourrait ordonner à un employeur de remédier à la situation en vertu de

l'article 134 du *Code*. La *Loi*, par l'intermédiaire de l'article 240 ou toute autre de ses dispositions, ne confère pas à la Commission la compétence d'entendre d'autres questions relatives à la partie II du *Code*.

[48] Par conséquent, en ce qui concerne la partie II du *Code*, l'application de l'alinéa 240c) de la *Loi* signifie que les dispositions de la *Loi*, comme l'article 187, ne s'appliqueraient qu'aux questions présentées à la Commission en vertu de l'article 133 du *Code*. Une fois de plus, les plaintes en vertu du *CCT* ont été déposées aux termes du *RCSST*, et non de l'article 133 du *Code*.

[49] De plus, la partie XX abrogée du *RCSST* ne fait aucune référence à la représentation d'un employé ou ne prévoit aucune obligation pour un syndicat de représenter un employé dans des circonstances comme une enquête par une personne compétente nommée en vertu de cette partie.

[50] Le syndicat n'est pas limité à représenter ses membres uniquement dans les questions liées à la *Loi* ou à la convention collective, mais lorsqu'il le fait, comme il l'a fait au départ dans le présent cas, il le fait volontairement. Cela ne déclenche pas automatiquement le devoir de représentation équitable prévu à l'article 187 de la *Loi* étant donné que la question n'entre toujours pas dans le champ d'application de la *Loi* ou de la convention collective (voir *Elliott*, aux par. 195 et 198, *Millar*, au par. 19, et *Abi-Mansour c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2022 CRTESPF 48, au par. 78).

[51] En ce qui concerne la convention collective, seul l'article 22 fait spécifiquement référence au *Code*. La clause 22.01 est une reconnaissance par les parties à la convention collective que la partie II du *Code* et toutes les dispositions et tous les règlements qui découlent de celui-ci régissent la santé et la sécurité au travail à l'Agence du revenu du Canada. La clause 22.02 stipule que l'employeur doit prendre des dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité au travail des employés, ainsi qu'une voie de coopération entre lui et l'agent négociateur afin de prévenir ou de réduire les risques de blessure au travail.

[52] Dans *Ristivojevic c. Agence du revenu du Canada*, 2020 CRTESPF 79, au paragraphe 242, la Commission a conclu que l'article 22 est consultatif et que l'obligation de l'employeur qui en découle est envers l'agent négociateur, et non envers un fonctionnaire s'estimant lésé individuel (voir aussi *Payne c. Conseil du Trésor*

(ministère de la Défense nationale), 2021 CRTESPF 67, aux par. 93 à 99, 113 et 145).

Rien dans cet article ou ailleurs dans la convention collective ne laisse entendre que l'agent négociateur aurait un devoir de représentation pour les questions relevant du *Code*. En outre, la plainte ne fait aucunement référence à des griefs que la plaignante a déposés ou aurait dû déposer; elle ne soulève pas non plus de manquement par le syndicat à son devoir de représentation équitable dans ce contexte.

[53] Par conséquent, je dois conclure que toutes les allégations de la plaignante concernant le défaut du syndicat de la représenter dans le contexte de l'enquête menée par la personne compétente sur les plaintes en vertu du *CCT*, ou son processus décisionnel qui a mené au refus de cette représentation, ne relèvent pas de l'article 187 de la *Loi* ou de la convention collective et, par conséquent, ne font pas entrer en jeu le devoir de représentation équitable que la Commission peut examiner en vertu de cet article (pour une conclusion similaire, voir *Hancock*, aux par. 89 et 92).

[54] Malgré cette conclusion, je dois quand même déterminer si toute autre allégation factuelle que la plaignante formule dans sa plainte pourrait démontrer l'existence d'une cause défendable en vertu de l'article 187 de la *Loi*.

C. Y a-t-il d'autres allégations factuelles dans la plainte qui pourraient démontrer l'existence d'une cause défendable en vertu de l'article 187 de la *Loi*?

[55] La plaignante allègue que le syndicat et la direction n'ont pas pris toutes les mesures raisonnables pour prévenir la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et la violence au travail et qu'ils n'ont pas protégé les employés ayant des caractéristiques ou des invalidités protégées contre un traitement défavorable ou différent et contre les traumatismes psychologiques.

[56] La plaignante allègue en outre que l'employeur et le syndicat ont enfreint la disposition pertinente de la convention collective souvent appelée « élimination de la discrimination ». Au départ, elle a suggéré que cette violation serait fondée sur une déficience psychiatrique et visuelle. Toutefois, dans ses arguments finaux, elle semble élargir ses allégations de discrimination en suggérant qu'elle serait également fondée sur le sexe, la race et l'origine ethnique. Elle affirme que la direction était très consciente de son handicap psychiatrique et visuel, mais qu'elle a refusé de jouer un rôle proactif et de créer un milieu de travail inclusif et respectueux ou d'éliminer les

préjugés, les obstacles, la violence, le harcèlement, l'intimidation et la discrimination en milieu de travail.

[57] Enfin, la plaignante mentionne que toute personne a le droit de ne pas subir de discrimination, y compris un employé ayant des caractéristiques protégées. Selon elle, cela signifie que le syndicat et la direction ont tous deux le devoir de ne pas faire de discrimination à l'égard des employés et de prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter les effets négatifs fondés sur une caractéristique personnelle. La plaignante précise que, selon elle, c'est ce qui s'appelle « l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ».

[58] Voici mon analyse de ces allégations. En résumé, de toute évidence, la plaignante allègue qu'elle a été victime de harcèlement et de discrimination dans ce qu'elle appelle un milieu de travail toxique. Elle est d'avis que l'employeur et le syndicat n'ont rien fait pour corriger la situation. La plupart des allégations de harcèlement et de discrimination qu'elle a formulées visaient des collègues qui semblent aussi avoir été membres du syndicat. Quelques autres allégations semblent indiquer que des chefs d'équipe ou des dirigeants syndicaux ont fait preuve de harcèlement et de discrimination à son égard.

[59] Comme il a été mentionné plus haut dans la présente décision, le devoir de représentation équitable vise à régler les questions dans lesquelles un syndicat représente l'un de ses membres dans ses rapports avec l'employeur (voir *Shutiak c. Syndicat des employé(e)s de l'impôt — Bannon*, 2008 CRTFP 103, au par. 19). Ce n'est que dans ces circonstances que le comportement du syndicat fera l'objet d'un examen en vertu de l'article 187 de la *Loi*.

[60] Dans le cas d'allégations visant des collègues ou des dirigeants syndicaux en dehors de leur rôle de représentation officielle, la jurisprudence a établi depuis longtemps que l'objet de telles allégations est considéré comme une affaire interne d'un syndicat et que la Commission n'a pas compétence pour intervenir dans ces allégations (voir, par exemple, *Kraniauskas c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2008 CRTFP 27, *Shutiak*; et, plus récemment, *Leach c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2020 CRTESPF 101).

[61] En ce qui concerne l'allégation contre l'employeur, la présente plainte en vertu de l'article 187 de la *Loi* n'est pas le bon processus pour soulever et résoudre ces

questions. La façon appropriée de les gérer serait normalement de déposer des griefs contre l'employeur (voir *Burns c. Unifor, section locale 2182*, 2020 CRTESPF 119, au par. 164). Cela pourrait faire entrer en jeu le devoir de représentation équitable du syndicat. Toutefois, la présente plainte ne fait absolument aucune référence à un grief déposé par la plaignante ou au fait que le syndicat aurait refusé de déposer un tel grief pour elle.

[62] Du point de vue de la plaignante, il semble, en majeure partie, que le syndicat avait le devoir de réagir seul à sa situation, car il était déjà au courant de son invalidité et des problèmes de milieu de travail toxique qui, selon les allégations, duraient depuis longtemps. Je dois respectueusement exprimer mon désaccord. On ne peut s'attendre à ce que le syndicat réponde à ses besoins en matière de représentation si elle n'a pas demandé la représentation (voir *Kraniauskas*, aux par. 130 et 131).

[63] Dans la présente plainte, les seules allégations de la plaignante au sujet d'une demande de représentation étaient dans le contexte des plaintes en vertu du *CCT*, que j'ai déjà tranchées. Dans sa réponse finale, la défenderesse confirme qu'en fait, la plaignante a eu recours à la procédure de règlement des griefs et qu'elle l'a représentée dans de nombreux griefs. Toutefois, une fois de plus, je ne peux trouver nulle part dans les arguments détaillés de la plaignante des allégations selon lesquelles le syndicat a manqué à son devoir de représentation équitable relativement à l'un ou l'autre de ces griefs allégués. Par conséquent, il m'est impossible de conclure qu'une telle violation possible s'est produite, en l'absence d'allégations qui pourraient indiquer son existence.

[64] Par conséquent, je dois conclure que rien dans la plainte, dans les arguments et dans la documentation qui m'ont été présentés ne pouvait démontrer l'existence d'une cause défendable en vertu de l'article 187 de la *Loi* et permettre à la plaignante d'aller de l'avant et de faire entendre sa plainte sur le fond. Rien ne soutient cette option, tout simplement.

[65] La plaignante semble principalement motivée par le désir de blanchir sa réputation à la suite de toutes les allégations de ses collègues de travail. Toutefois, elle doit comprendre que le rôle de la Commission en ce qui concerne l'article 187 de la *Loi* est très limité et ne devrait pas être considéré comme un rôle semblable à celui d'un ombudsman ou d'un autre organisme d'enquête (voir *Burns*, au par. 160). Elle pourrait

se prévaloir d'autres recours pour gérer toutes les questions qu'elle a alléguées dans ses arguments, mais pas celle-ci en vertu de l'alinéa 190(1)g) et de l'article 187 de la *Loi*.

[66] Compte tenu de mes conclusions selon lesquelles la plainte ne constitue pas une cause défendable en vertu de l'article 187 de la *Loi*, selon l'argument principal de la défenderesse, je n'ai pas besoin de poursuivre l'analyse concernant les autres motifs qu'elle a invoqués dans sa demande de rejet sommaire.

[67] Dans son argumentation finale, la plaignante m'a renvoyé à *Elliott, Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509; *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, *McRae/Jackson c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)*, 2004 CCRI 290, et *Sganos c. Association canadienne des agents financiers*, 2022 CRTESPF 30. J'ai tenu compte de leurs principes lorsqu'ils étaient pertinents pour l'analyse du présent cas.

[68] Toutefois, la plaignante m'a également renvoyé à plusieurs décisions concernant l'équité qui devrait être accordée à un employé faisant l'objet d'une enquête pour inconduite dans le cadre d'un processus disciplinaire qui amène un employeur à imposer différentes formes de mesures disciplinaires. Elle a également cité de multiples décisions concluant la mauvaise foi de l'employeur dans des circonstances où les enquêtes ont été jugées erronées ou injustes. Je les ai examinées, mais je ne les ai pas jugées pertinentes dans mon analyse, car leurs principes ne sont strictement pas liés à l'essence de la présente plainte.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[70] La plainte est rejetée.

Le 16 novembre 2023.

(Traduction de la CRTESPF)

**Pierre Marc Champagne,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**