

Date: 20240321

Dossier: 561-02-47137

Référence: 2024 CRTESPF 39

*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

BARRY BRISTMAN

plaignant

et

**ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU SERVICE EXTÉRIEUR,
PAMELA ISFELD, BERTRAND MYRE ET MARC LECLAIRE**

défendeurs

Répertorié

Bristman c. Association professionnelle des agents du service extérieur

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 : Adrian Bieniasiewicz, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Lui-même

Pour les défendeurs : Bertrand Myre, Association professionnelle des agents du service extérieur

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 2 et 16 mai et les 10 et 30 août 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Plainte devant la Commission

[1] Barry Bristman (le « plaignant ») a présenté 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* ») contre son agent négociateur, l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), Pamela Isfeld, Bertrand Myre et Marc Leclaire (les « défendeurs »). Il allègue que les défendeurs ont manqué à leur devoir de représentation équitable, en contravention de l'article 187 de la *Loi*. Plus précisément, il allègue que les défendeurs ont traité sa demande d'aide concernant les questions de paye de manière négligente, ont menti au sujet des efforts déployés pour l'aider, et ont refusé de répondre à la mauvaise conduite et aux méfaits de l'employé de l'APASE dans ses relations avec le plaignant et son cas.

[2] Les défendeurs soutiennent que, dans le cadre de la cause défendable, le plaignant n'a présenté aucun fait étayant une violation de la *Loi* pour des raisons de mauvaise foi ou d'arbitraire. Par conséquent, il a déposé une requête dans laquelle il demandait à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») de rejeter la plainte et de déclarer les actes du plaignant vexatoires et la plainte frivole.

[3] Lorsqu'elle traite des requêtes préliminaires visant à rejeter des plaintes pour pratiques déloyales de travail, la Commission peut procéder à une analyse dans le cadre de la cause défendable. Dans ce cadre, la Commission supposera que les faits allégués ont été prouvés pour déterminer si ces faits révèlent une cause défendable de violation du devoir de représentation équitable en vertu de la *Loi*.

[4] J'ai soigneusement examiné les nombreux arguments écrits des parties déposés dans le cadre de la requête préliminaire des défendeurs. Pour les motifs énoncés dans la présente décision, j'estime que les faits allégués révèlent une cause défendable selon laquelle les défendeurs ont agi de manière arbitraire et de mauvaise foi, en violation de l'article 187 de la *Loi*. Cependant, je rejette l'allégation du plaignant selon laquelle les défendeurs ont manqué à leur devoir de représentation équitable en refusant de s'attaquer à la conduite d'un employé de l'APASE. Par conséquent, la requête préliminaire des défendeurs est accueillie en partie.

II. Résumé des faits allégués

[5] À l'époque pertinente, le plaignant était un conseiller politique au ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement, que les parties appelaient communément Affaires mondiales Canada. Il occupait un poste d'agent du service extérieur et était représenté par l'APASE.

[6] Les problèmes de paye du plaignant ont commencé après son affectation à l'étranger fin août 2014 et se sont poursuivis jusqu'en décembre 2018. À plusieurs reprises, il a évoqué ses problèmes de paye auprès de différentes parties prenantes, tant par écrit que par téléphone, mais en vain.

[7] Le 24 septembre 2021, le plaignant a écrit à Marc Leclaire, un conseiller en relations de travail à l'APASE, pour l'informer qu'il souhaitait revenir sur ses problèmes de paye de longue date. Il a informé M. Leclaire qu'il avait déjà communiqué avec l'APASE au sujet de ses problèmes de paye, sans résultat, et a donné à M. Leclaire un aperçu des mesures qu'il avait prises jusqu'à présent pour résoudre les problèmes de paye en suspens.

[8] Quelques jours plus tard, M. Leclaire a répondu au plaignant en lui demandant, entre autres, de fournir tout numéro de dossier qu'il aurait pu obtenir en communiquant avec le Centre des services de paye de la fonction publique (le « Centre des services de paye »), toutes réponses qu'il aurait pu recevoir de l'unité de liaison en matière de rémunération d'Affaires mondiales Canada, ainsi que toute information qu'il a reçue de l'APASE dans le passé. Le 16 octobre 2021, le plaignant a informé M. Leclaire qu'il n'avait aucun numéro de dossier, mais qu'il avait plusieurs billets qui avaient été ouverts et fermés au hasard, sans qu'on lui ait dit à quoi servait chacun d'entre eux. Il a réitéré qu'il avait communiqué avec l'APASE trois ans auparavant, sans résultat. De plus, le 3 novembre 2021, le plaignant a transmis à M. Leclaire deux séries de courriels avec de nombreuses pièces jointes détaillant ses problèmes de paye, ses tentatives pour les résoudre et les réponses qu'il a reçues à ses demandes de différentes parties prenantes.

[9] Plusieurs mois se sont ensuite écoulés. Le 18 avril 2022, le plaignant a demandé une mise à jour à M. Leclaire. Deux jours plus tard, M. Leclaire a répondu qu'il n'avait rien à signaler, malgré les recherches qu'il avait faites auprès de ses contacts.

[10] Quelques mois plus tard, le 19 juillet 2022, le plaignant a envoyé un courriel à Kim Coles, une employée de l'APASE, avec une copie conforme à Pamela Isfeld, présidente de l'APASE. Il s'est plaint du manque de communication de l'APASE au sujet de sa demande d'aide. Il a demandé à Mme Coles de lui fournir [traduction] « [...] un plan pour résoudre ces problèmes ». Mme Coles a transmis son courriel à M. Leclaire, qui lui a par la suite envoyé le courriel suivant :

[Traduction]

M. Bristman,

Merci pour votre courriel. Mme Coles et moi avons discuté des problèmes plus tôt et elle m'a demandé de répondre en son nom.

Comme je l'ai indiqué précédemment, j'ai communiqué avec nos contacts à SPAC. Comme je l'ai également mentionné dans notre correspondance, nos contacts ont dans certains cas réussi à résoudre les problèmes de nos membres, et dans d'autres, moins. Nous restons vigilants quant aux réponses que nous recevons et communiquons avec nos membres en conséquence.

*Dans votre cas, le problème est que vous ne pouvez nous fournir aucun des numéros de dossier initialement attribués à vos dossiers et que nous ne disposons pas actuellement de suffisamment d'informations pour cibler plus précisément notre demande auprès de ces contacts. **Nous avons demandé qu'une révision de votre paye soit faite pour la période en question, cependant, 2014 à 2018 est une longue période et ils n'ont peut-être pas mis de côté quelqu'un pour compléter une révision.** Nous continuerons de surveiller et de demander, mais notre accès est extrêmement limité, car nous ne pouvons pas traiter directement avec Phénix et ne pouvons pas accéder aux sites intranet du gouvernement.*

Nous comprenons la frustration que vous devez ressentir alors que nous essayons d'aider plusieurs personnes confrontées à divers problèmes similaires au vôtre, notamment des taux de rémunération d'intérim incorrects et/ou manquants, des augmentations annuelles statutaires manquées et d'autres problèmes encore plus urgents. Si nous le pouvions, tout cela serait corrigé rapidement. Dans l'état actuel des choses, nous attendons des réponses tout comme vous et d'autres. Si le cabinet d'un ministre ne pouvait pas vous aider, il est évident que la question pourrait être plus difficile à résoudre qu'on pourrait le penser.

Si jamais vous pouvez nous fournir les périodes qui, selon vous, manquent, ou celles pour lesquelles vous pensez que des montants inappropriés ont été appliqués, puisque vous avez reçu des paiements d'intérim, alors nous pourrions peut-être demander à nos contacts de concentrer leurs efforts là-dessus. Dans l'état actuel des choses, nous demandons simplement s'ils pourraient demander à quelqu'un d'examiner ce qui, même si un examen est effectué, ne fournira pas de réponses satisfaisantes.

Encore une fois, nous sommes désolés d'apprendre que le problème n'a pas été corrigé. Tout ce que nous pouvons offrir, c'est que nous demanderons de nouveau un examen, mais sans renseignements plus spécifiques (numéros de cas, dates précises, ce qui a été payé, ce qui, selon vous, aurait dû être payé, etc.), les résultats peuvent être semblables à ce que nous avons reçu jusqu'à présent.

Nous restons déterminés à résoudre les problèmes de nos membres. Nous sommes convaincus que nos efforts, combinés aux vôtres, permettront d'aboutir à une résolution le plus tôt possible.

Prenez soin.

[...]

[Je mets en évidence]

[11] Le même jour, le plaignant a fourni à M. Leclaire un numéro de dossier. Il a indiqué que [traduction] « [...] GC Paye ne fournit pas de détails sur les particularités de chaque enquête ou plainte, ni sur la façon dont elle a été résolue ni sur les éventuels changements financiers qui en ont découlé ». Le lendemain, M. Leclaire a informé le plaignant qu'il transmettrait toute nouvelle information aux personnes-ressources de l'APASE et verrait si cela pourrait l'aider. Le plaignant n'a pas eu de réponse de M. Leclaire.

[12] Plusieurs mois plus tard, le 4 janvier 2023, le plaignant a demandé à parler à Bertrand Myre, directeur général de l'APASE. La première discussion a eu lieu le 6 janvier. Bref, le plaignant s'est plaint de la façon dont l'APASE traitait sa demande d'aide concernant ses problèmes de paye. La discussion de suivi a eu lieu le 16 janvier 2023. Quelques semaines plus tard, le 3 février, le plaignant a communiqué avec M. Myre pour obtenir une mise à jour, déclarant ceci : [traduction] « Cela fait quelques semaines depuis notre dernier appel. Si je me souviens bien, vous avez mentionné que vous me répondriez dans une semaine. Avez-vous eu de la chance avec vos contacts? » Quelques jours plus tard, M. Myre a répondu ceci :

[Traduction]

Salut Barry,

Je ne sais pas ce que vous avez perçu du fait que je reviens vers vous dans une semaine, mais juste pour clarifier, en tant que directeur général, je n'interviens pas dans des cas individuels. Après notre appel, j'ai communiqué avec Marc Leclaire pour lui demander de contacter le Centre des services de paye pour demander une révision de votre dossier. Comme je l'ai indiqué lors de notre appel, nous recevons parfois une réponse du Centre des services de paye et, bien souvent, nos demandes restent sans

réponse. Malheureusement, nous n'avons pas encore reçu de réponse à la suite de la demande de Marc.

Nous vous tiendrons certainement au courant si et/ou quand nous recevrons une réponse du Centre des services de paye.

Désolé, c'est la seule chose que j'ai pour le moment.

[...]

[13] Dans sa réponse, le plaignant a souligné l'importance de l'implication de M. Myre, étant donné que M. Myre avait précédemment confirmé que M. Leclaire n'avait pris aucune mesure depuis plusieurs mois, malgré les assurances de progrès et de suivi.

[14] M. Myre a nié avoir fait une quelconque déclaration lors de leur conversation téléphonique selon laquelle M. Leclaire n'avait rien fait depuis plusieurs mois. Il a ajouté que ses déclarations lors de cette conversation avaient pour seul but de confirmer ce que lui disait le plaignant, afin de s'assurer de sa compréhension de la situation. Il a indiqué qu'à la suite de leur discussion, il a fait un suivi auprès de M. Leclaire et lui a demandé de lui fournir des copies des échanges de courriels au dossier. Il a ajouté que quelques jours plus tard, il avait reçu les documents pertinents et qu'il avait découvert que M. Leclaire [traduction] « [...] n'avait pas donné suite à son engagement pris dans son courriel du 22 juillet 2022 [...] » d'envoyer un courriel au Centre des services de paye. Il a immédiatement demandé à M. Leclaire d'envoyer ce courriel conformément à son engagement antérieur, ce que M. Leclaire a fait le 16 janvier 2023.

[15] M. Myre a en outre expliqué le rôle limité de l'APASE en ce qui concerne les problèmes liés à Phénix (le système de paye du gouvernement du Canada pour la fonction publique fédérale) et a rappelé au plaignant la procédure qui doit être suivie pour ces problèmes. Il a informé le plaignant que l'APASE ne s'attendait pas à une issue positive à son cas, compte tenu de la nature de sa demande, du manque de renseignements ou de preuves détaillés et de la période d'examen qui a précédé la mise en œuvre de Phénix. Il a ajouté que de tels cas ne sont pas soumis au devoir de représentation équitable de l'APASE en vertu de l'article 187 de la *Loi*. Cependant, si le plaignant estimait que l'APASE avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, il avait la possibilité de présenter une plainte en vertu de l'article 190 dans les délais applicables. Il a conclu son courriel en déclarant que l'APASE lui avait fourni toute l'aide possible, à la lumière des renseignements qu'il avait fournis.

[16] Le 12 avril 2023, le plaignant a présenté la présente plainte en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*.

[17] Le 2 mai 2023, les défendeurs ont déposé une requête en rejet sommaire de la plainte. Ils soutiennent que, dans le cadre de la cause défendable, le plaignant n'a présenté aucun fait étayant une violation de la *Loi* pour des raisons de mauvaise foi ou d'arbitraire. Les défendeurs demandent en outre que la Commission déclare les actes du plaignant vexatoires et la plainte frivole.

III. Résumé de l'argumentation

A. La requête préliminaire en rejet des défendeurs

[18] Les défendeurs soutiennent que leur rôle dans les questions de paye de Phénix est extrêmement limité, étant donné qu'ils n'ont pas accès au Centre des services de paye. Les employés ont de meilleures chances de résoudre leurs problèmes de paye de Phénix en discutant du problème de paye spécifique avec leur gestionnaire visé à l'article 34 (c'est-à-dire le gestionnaire responsable de l'examen et de l'approbation des demandes liées à la paye saisies dans le système de paye), afin d'identifier les options disponibles les plus appropriées.

[19] Bien que le site Web de l'APASE indique qu'elle aidera ses membres à trouver les bonnes ressources dans leur ministère ou au Centre des services de paye, il n'indique pas que l'APASE défendra leurs intérêts et ne promet pas que l'aide de l'APASE mènera à un résultat particulier pour un membre. Un conseiller en relations de travail de l'APASE peut communiquer avec un agent de liaison ministériel lorsque la réclamation d'un membre est appuyée par des preuves claires démontrant une erreur de paye.

[20] Les défendeurs soutiennent que le plaignant n'a pas pu ou n'a pas voulu fournir les renseignements demandés à M. Leclaire, afin de l'aider avec ses problèmes de paye. Le plaignant n'a jamais communiqué avec le Centre de contact avec la clientèle pour donner suite à sa réclamation de Phénix; il n'a pas non plus communiqué avec le contact départemental de liaison relativement au salaire. Les défendeurs soutiennent qu'il est déraisonnable de s'attendre à ce qu'ils soient en mesure de résoudre les problèmes de rémunération allégués sans la pleine coopération et les efforts du plaignant.

[21] Selon les défendeurs, le plaignant n'a fourni aucun fait ou preuve spécifique pour appuyer la violation alléguée de la *Loi*, comme l'exige la jurisprudence (voir *McRae Jackson c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)*, 2004 CCRI 290, aux paragraphes 13 et 50). Les faits allégués ne révèlent pas que M. Leclaire a traité la demande de la plaignante de manière superficielle, imprudente ou négligente (voir *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, au par. 50) ou que l'enquête ou l'évaluation du prétendu problème de paye était juste pour la forme (voir *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. n° 1929 (QL)). Les défendeurs soutiennent que les réponses par courriel de M. Leclaire étaient très analytiques et soulignaient certaines des difficultés liées à la présentation d'une demande de révision, compte tenu de la quantité limitée de renseignements fournis par le plaignant.

[22] Les défendeurs soutiennent que M. Leclaire a effectivement demandé une révision de la paye du plaignant, comme le souligne l'échange de courriels du 19 juillet 2022. Il a toutefois été informé verbalement par ses contacts que, sans numéro de dossier, et compte tenu de la durée de la période en question (2014 à 2018), le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux, désigné par les parties comme Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), ne laisserait personne de côté pour terminer l'examen complet de son cas. S'il y avait une confusion quant à la date à laquelle la demande avait été soumise, elle a certainement été rectifiée le 16 janvier 2023, lorsque la demande de révision a été envoyée au Centre des services de paye.

[23] Le simple fait qu'un plaignant ne soit pas d'accord avec la stratégie ou la décision d'un représentant de l'agent négociateur ne suffit pas à établir un manquement au devoir de représentation équitable (voir *Bergeron c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2019 CRTESPF 48, aux paragraphes 89 à 91). L'agent négociateur dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable dans le traitement d'un grief (voir *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, à la p. 527). Cela suggère que l'agent négociateur aura également un pouvoir discrétionnaire considérable pour décider comment et quand un cas impliquant un problème de paye de Phénix sera demandé pour examen au Centre des services de paye. L'APASE n'a aucune obligation de défendre les intérêts d'un membre qui ne peut ou ne veut pas fournir les renseignements de base requis pour défendre ses intérêts.

[24] Les défendeurs soutiennent que M. Leclaire a toujours été respectueux, courtois, honnête, empathique et attentif aux sentiments du plaignant, et qu'il est resté déterminé à résoudre les problèmes de paye. Le plaignant a été informé que, s'il choisissait de fournir les renseignements demandés à tout moment, M. Leclaire serait heureux de revoir son évaluation.

[25] Les défendeurs admettent que les communications entre M. Leclaire et le plaignant auraient pu être mieux gérées. M. Leclaire aurait pu adopter une approche plus proactive et informer le plaignant qu'il n'avait reçu aucune mise à jour sur ses demandes. Toutefois, les actes de M. Leclaire (ou leur absence) ne constituent pas de la mauvaise foi ou une négligence grave selon les critères dans *Gagnon*. Une mauvaise communication entre un représentant d'un agent négociateur et un membre ne constitue pas de la mauvaise foi (voir *Sganos c. Association canadienne des agents financiers*, 2022 CRTESPF 30, au par. 104). La Commission n'est pas tenue de considérer comme vraies les « allégations fondées sur des suppositions et des conjectures », ce qui est essentiellement ce que le plaignant a fait valoir dans sa plainte (voir *Operation Dismantle c. La Reine*, [1985] 1 R.C.S. 441, au par. 27, et *Zbarsky c. Canada*, 2022 CF 195, aux paragraphes 13 à 16).

B. La réponse du plaignant

[26] Le plaignant conteste plusieurs déclarations faites par M. Myre dans la requête en rejet des défendeurs. Il soutient que le courriel envoyé par M. Leclaire au Centre des services de paye le 16 janvier 2023 n'établit pas que M. Leclaire a fait des recherches au nom du plaignant avant cette date. Le courriel demandant une révision du dossier de paye a été envoyé au Centre des services de paye après sa conversation du 16 janvier 2023 avec M. Myre, au cours de laquelle M. Myre l'avait informé que M. Leclaire n'avait pris aucune mesure en son nom, ce qui a directement contredit la déclaration de M. Leclaire dans le courriel du 19 juillet 2022.

[27] M. Myre a refusé de prendre des mesures disciplinaires ou autres contre M. Leclaire, même s'il savait que M. Leclaire n'avait fait aucune enquête au nom du plaignant et avait trompé le plaignant à plusieurs reprises en lui faisant croire qu'il en faisait.

[28] Le plaignant soutient que, lors d'un appel entre lui et la présidente de l'APASE le 8 février 2023, la présidente a convenu que M. Leclaire n'avait rien fait au nom du

plaignant et a fait un autre commentaire indiquant qu'elle était consciente que c'était une tendance pour M. Leclaire - ne faisant pas le travail qu'il était censé faire au nom des membres de l'APASE - et qu'elle était au courant de plaintes similaires antérieures contre lui. Elle lui a toutefois dit qu'elle ne prendrait aucune mesure pour régler les [traduction] « méfaits de M. Myre ou de M. Leclaire ».

[29] Le plaignant soutient que plusieurs communications de l'APASE et de sa présidente ont encouragé ses membres à communiquer avec elle pour leurs problèmes de rémunération. Cela explique ses attentes quant à ce que l'APASE ferait en son nom. Les courriels que M. Leclaire lui a envoyés, indiquant qu'il avait fait plusieurs demandes de renseignements en son nom, ont renforcé ses attentes. Si ses attentes étaient déraisonnables, l'APASE aurait pu le lui dire. Il savait que rien ne garantissait que l'APASE réussirait à résoudre ses problèmes de paye.

[30] À plusieurs reprises, tant par téléphone que par écrit, le plaignant a informé M. Leclaire des circonstances aggravantes de son cas et des nombreuses démarches qu'il avait entreprises pour tenter de le régler. Il a également transmis un certain nombre de courriels à M. Leclaire, qui comprenaient de la correspondance avec SPAC. De plus, il a bien fourni un numéro de dossier comme demandé, le 19 juillet 2022.

[31] Le plaignant fait valoir que le cas *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514*, sur lequel les défendeurs se sont appuyés, étaye en réalité son cas. Plus précisément, l'enquête et les actions des défendeurs étaient non seulement « juste pour la forme », mais également inexistantes. Le plaignant soutient que l'APASE n'a présenté aucune preuve démontrant qu'elle avait fait quoi que ce soit en son nom avant le 16 janvier 2023.

[32] Le plaignant demande à la Commission de rejeter la requête préliminaire en rejet des défendeurs et d'accorder une audience.

C. La réfutation des défendeurs

[33] Les défendeurs soutiennent que les agents négociateurs disposent d'une grande latitude lorsqu'il s'agit de déposer des griefs au nom de leurs membres ou, comme dans le présent cas, de fournir de l'aide sur un problème de paye de Phénix. Suggérer qu'un agent négociateur doit prendre une certaine forme d'action chaque fois qu'un employé se sent lésé va au-delà des principes énoncés dans *Gagnon*. De plus, en vertu

de ces principes, un agent négociateur a le pouvoir de ne pas poursuivre un cas et de retirer sa représentation si un membre refuse de coopérer au processus ou de fournir les renseignements demandés. Forcer un agent négociateur à agir sans les renseignements nécessaires pour plaider une cause serait contraire au cadre établi dans *Gagnon*. De plus, un dossier ne peut être soumis à une révision salariale si le processus d'escalade n'est pas suivi.

[34] Les défendeurs admettent que la déclaration suivante de M. Leclaire dans son courriel du 19 juillet 2022 aurait pu semer une certaine confusion chez le plaignant si elle avait été prise isolément : [traduction] « Nous avons demandé qu'une révision de votre paye soit faite pour la période en question, cependant, 2014 à 2018 est une longue période et ils n'ont peut-être pas mis de côté quelqu'un pour compléter une révision. » Cependant, à la lecture de l'intégralité du courriel, on peut certainement comprendre que le processus de révision n'était pas terminé puisque M. Leclaire demandait encore quelques détails sur le dossier. En fait, il a clairement indiqué ce qui suit, juste avant cette phrase particulière : [traduction] « Dans votre cas, le problème est que vous ne pouvez nous fournir aucun des numéros de dossier initialement attribués à vos dossiers et que nous ne disposons pas actuellement de suffisamment d'informations pour cibler plus précisément notre demande auprès de ces contacts. » Selon les défendeurs, cette seule phrase n'établit pas de cause défendable de violation du devoir de représentation équitable et n'indique pas une tentative de tromper le plaignant.

[35] De plus, les défendeurs soutiennent qu'il est certainement plausible que M. Leclaire ait cru à tort qu'il avait soumis la demande de paye du plaignant à SPAC. Après tout, M. Leclaire reçoit plusieurs demandes de révision chaque année. S'il y avait une confusion quant à la date de soumission d'une demande, elle a certainement été rectifiée le 16 janvier 2023. À partir de ce moment, toute affirmation selon laquelle rien n'a été fait pour le plaignant devient sans objet.

[36] En plus de demander le rejet de la plainte, les défendeurs demandent que la Commission déclare les actes du plaignant vexatoires (voir *Steiner c. Canada*, 1996 CanLII 3869 (CF), et *Yearsley c. Canada*, 2001 CFPI 732) et la plainte frivole (voir *Ollenberger c. Marshall*, 2014 CRTFP 14).

D. La réplique du plaignant

[37] Le plaignant soutient que, dans ses réponses, l'APASE a reconnu que son enquête n'avait même pas atteint le niveau d'enquête de juste pour la forme. Elle n'a produit absolument aucune preuve d'action jusqu'à son courrier électronique tardif du 16 janvier 2023.

[38] Le plaignant soutient qu'il a fourni aux défendeurs les renseignements demandés. L'APASE ne l'a jamais informé qu'elle n'allait pas de l'avant avec son dossier ou qu'elle retirait sa représentation. Au contraire, l'APASE l'a informé à plusieurs reprises que cela allait de l'avant et que cela continuerait. Si M. Myre ou un autre représentant de l'APASE lui avait expliqué dès le début qu'ils n'agiraient pas parce qu'ils estimaient qu'ils ne pouvaient pas en prendre, et s'ils lui avaient fourni des raisons et une explication logique, il n'aurait pas continué à solliciter l'aide de l'APASE.

[39] Le plaignant affirme qu'il n'a pas demandé que M. Leclaire fasse l'objet de mesures disciplinaires. Il demande que les trois responsables de l'APASE soient tenus responsables de leurs actes.

[40] Selon le plaignant, il est hautement invraisemblable que M. Leclaire ait cru à tort avoir soumis sa demande de paye à SPAC. Une simple recherche du nom du plaignant dans le compte de courriel de M. Leclaire aurait pu révéler à tout moment s'il avait fait une demande au nom du plaignant. Dans sa réponse, M. Leclaire exprimait sa confiance dans le fait qu'il avait effectivement fait une demande.

IV. Questions

[41] Le plaignant a-t-il établi une cause défendable selon laquelle les défendeurs ont violé l'article 187 de la *Loi*?

V. Motifs**A. Le devoir de représentation équitable**

[42] L'alinéa 190(1)g) de la *Loi* exige que la Commission examine et enquête sur toute plainte qui lui est présentée 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 que « pratiques déloyales » devrait être interprétée comme désignant tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).

[43] L'article 187 de la *Loi* énonce le devoir de représentation équitable de l'agent négociateur comme suit :

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.

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.

[44] Le devoir de représentation équitable est reconnu comme l'un des principes fondamentaux des relations de travail partout au Canada. Il interdit à une organisation syndicale et à ses dirigeants et représentants d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant un employé. Le devoir de représentation équitable est né en contrepartie du pouvoir exclusif d'un agent négociateur de représenter les employés dans leurs interactions avec leur employeur (voir *Gagnon*, à la p. 526, et *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2014 CSC 13).

[45] Le devoir de représentation équitable prévu à l'art. 187 de la *Loi* ne se limite pas uniquement aux observations faites dans le contexte de la procédure de règlement des griefs. Sous réserve des paragraphes suivants, la portée du devoir s'étend à la représentation générale des employés dans l'unité de négociation (d'après *Benoit c. Trimble*, 2014 CRTFP 46 (confirmé par 2014 CAF 261); voir aussi *Dumont c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2008 CRTFP 70) :

[...]

*[43] Le sens ordinaire du mot « représentation » indique clairement davantage que l'orientation restreinte retenue par les défendeurs et n'est pas limité à la procédure de règlement des griefs. Lorsqu'un agent négociateur est accrédité comme agent négociateur d'un groupe d'employés en particulier, l'ordonnance d'accréditation vise à englober toutes les questions qui coïncident avec la portée du pouvoir du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif. (Voir *Lopez v. Canadian Union of Public Employees*, 1989 CanLII 3472 (OLRB)). Ces questions comprennent notamment les questions de représentation dans la procédure de règlement des griefs et le processus de négociation collective, ainsi que la représentation générale et les rapports avec les membres [...]*

[...]

[46] Cependant, je m'empresse de souligner que la Commission a toujours statué que le devoir de représentation équitable qui incombe à un agent négociateur à titre de représentant exclusif des employés d'une unité de négociation se limite aux différends régis par la *Loi* ou la convention collective applicable (*voir Brown c. Syndicat des employés du Solliciteur général*, 2013 CRTFP 48) :

[...]

[52] *Compte tenu du mandat de la Loi et de l'endroit où figure l'article relatif au devoir de représentation équitable, je suis d'avis que le législateur n'avait pas l'intention d'accorder à la Commission une compétence illimitée pour examiner toutes les actions des organisations syndicales et des agents négociateurs. Il est logique que la compétence de la Commission d'entendre et de trancher les plaintes de manquement au devoir de représentation équitable doive d'une certaine façon découler des paramètres de la Loi ou de la convention collective pertinente.*

[...]

[47] De plus, le devoir de représentation équitable prévu à l'article 187 de la *Loi* s'applique uniquement aux litiges entre un employé et son employeur (*voir Serediuk c. Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN)*, 2023 CRTESPF 71, et *Hancock c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 51). Le devoir de représentation équitable ne s'étend pas aux questions syndicales internes en l'absence d'une disposition législative particulière.

B. Le cadre de la cause défendable

[48] Lorsqu'elle traite des requêtes préliminaires en rejet de plaintes pour pratiques déloyales de travail, la Commission peut procéder à une analyse selon le cadre de la cause défendable afin de déterminer si une plainte révèle une cause défendable de manquement au devoir de représentation équitable prévu à l'article 187 de la *Loi*. Le cadre exige que la Commission présume que les faits allégués par le plaignant sont vrais, sans tenir compte des moyens de défense que les défendeurs pourraient invoquer (*voir Abi-Mansour c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 28, au par. 6). Ensuite, sur la base de ces faits, la Commission détermine si le plaignant a établi une cause défendable selon laquelle le défendeur a manqué à son devoir de représentation équitable en vertu de la *Loi* (*voir Serediuk et Barrett c. Association canadienne des employés professionnels*, 2023 CRTESPF 66).

[49] Une simple allégation selon laquelle l'agent négociateur s'est comporté de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi ne signifie pas automatiquement que le plaignant a présenté une cause défendable. Même si le seuil que doit respecter le plaignant est faible, les allégations ne peuvent pas être de simples accusations ou spéculations; elles ne peuvent pas non plus être fondées sur une possibilité future que la preuve à l'appui de la plainte puisse émerger dans le futur (voir *Payne c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 58, et *Negi c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2021 CRTESPF 98).

[50] De plus, s'il existe le moindre doute quant à ce que révèlent les faits – à supposer qu'ils soient vrais – la Commission doit pécher par excès de conclusion qu'il existe une cause défendable et préserver la possibilité du plaignant de faire entendre sa plainte (voir *Hughes c. ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*, 2012 CRTFP 2, et *Sganos*).

C. Les faits allégués révèlent une cause défendable

[51] Les allégations à l'appui de la plainte peuvent être divisées en deux catégories. La première concerne la représentation du plaignant par les défendeurs en ce qui concerne ses problèmes de paye. La deuxième concerne le refus des défendeurs de prendre des mesures à l'encontre d'un employé de l'APASE qui aurait eu un comportement répréhensible à l'égard du plaignant.

1. Arbitraire et mauvaise foi

[52] Les faits allégués par le plaignant révèlent une cause défendable selon laquelle les défendeurs ont agi de manière arbitraire et de mauvaise foi relativement à sa demande d'aide pour des questions de paye.

[53] À mon avis, le nœud du problème réside dans les déclarations de M. Leclaire dans son courriel du 19 juillet 2022, que j'ai reproduit intégralement plus tôt dans cette décision. Plus précisément, je trouve la phrase suivante préoccupante : [traduction] « **Nous avons demandé** qu'une révision de votre paye soit faite pour la période en question, cependant, 2014 à 2018 est une longue période et ils n'ont peut-être pas mis de côté quelqu'un pour compléter une révision [je mets en évidence]. » À mon avis, la phrase citée suggère assez clairement que la demande de révision a été présentée au plus tard le 19 juillet 2022.

[54] Cependant, pris comme vrais, les faits révèlent que, même si le plaignant a été amené à croire que la demande avait été faite au plus tard le 19 juillet 2022, les défendeurs n'ont soumis la demande que le 16 janvier 2023, à la suite de la discussion du plaignant avec M. Myre. Tenus pour avérés, les faits révèlent également que le plaignant a fourni le numéro de dossier à M. Leclaire le 19 juillet 2022, et que M. Leclaire a pu soumettre la demande de révision le 16 janvier 2023, selon les instructions de M. Myre, sans aucune information supplémentaire de la part du plaignant.

[55] Il est bien établi en droit du travail que les agents négociateurs, qui ont le pouvoir exclusif de représenter les employés, ne sont pas autorisés à représenter les membres de l'unité de négociation de manière arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou illicite. La représentation doit être juste, authentique et non seulement apparente et effectuée avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure et sans hostilité envers l'employé (*voir Gagnon*, à la p. 527).

[56] La représentation est considérée comme arbitraire si l'agent négociateur traite la plainte du membre de l'unité de négociation de manière superficielle ou négligente. Il n'est pas nécessaire d'avoir l'intention de nuire pour conclure que l'agent négociateur a agi de manière arbitraire (*voir Noël*, au par. 50, et *Cousineau c. Walker*, 2013 CRTFP 68, aux paragraphes 29 à 31).

[57] L'« arbitraire » a également été défini comme suit (*voir Jakutavicius c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2005 CRTFP 70, au par. 133) :

[133] [...]

[...]

[...] « [...] arbitraire »; « [...] sans motif »; « [...] à sa guise »; « [...] pour la forme »; « [...] affiche un défaut de se pencher sur la question et de prendre part à un mécanisme décisionnel rationnel » [...] ou un défaut « [...] d'adopter un point de vue raisonnable face au problème et d'en arriver à un jugement raisonné sur ce qu'il convient de faire après avoir pris en compte les divers éléments conflictuels pertinents ». [...]

[...]

[58] Je suis d'avis que les faits allégués révèlent une cause défendable selon laquelle les défendeurs ont agi avec négligence en faisant croire au plaignant que la demande

de révision de son dossier de paye avait été faite alors que ce n'était pas le cas. La question de savoir si les défendeurs exerçaient un contrôle ou une influence sur le système de paye Phénix n'est pas pertinente aux allégations du plaignant.

[59] Par ailleurs, la décision de M. Leclaire de faire la demande seulement le 16 janvier 2023 semble arbitraire, étant donné qu'aucune information supplémentaire ne lui a été fournie par le plaignant après le 19 juillet 2022. Il s'agissait bien plus qu'un simple problème de communication entre le représentant de l'agent négociateur et un membre de l'unité de négociation.

[60] Lorsqu'un agent négociateur s'engage à représenter les membres de l'unité de négociation, dans le cadre des paramètres énoncés plus haut dans la présente décision, il a le devoir d'être juste et authentique et non seulement apparent (*voir Savoury c. Guilde de la marine marchande du Canada*, 2001 CRTFP 79). Les faits allégués semblent suggérer que, pour les raisons exposées précédemment, les défendeurs pourraient ne pas s'être conformés à ce devoir.

[61] Contrairement à ce qu'affirme l'APASE, l'essence de la plainte n'est pas que le plaignant soit en désaccord avec sa stratégie ou sa décision sur la meilleure façon de l'aider à résoudre ses problèmes de paye. La plainte concerne la manière dont les défendeurs ont traité la demande d'aide du plaignant. À aucun moment, le plaignant n'a été en désaccord avec la stratégie proposée (c.-à-d. demander une révision du dossier de paye) ni n'a insisté pour qu'elle adopte une approche autre que l'envoi d'une demande de révision de la paye.

[62] Je ne suis pas non plus d'accord avec l'argument des défendeurs selon lequel le plaignant n'a jamais communiqué avec le Centre de contact avec la clientèle pour donner suite à sa réclamation de Phénix et qu'il n'a pas communiqué avec la personne-ressource ministérielle chargée de la liaison avec la paye. Ses deux séries de courriels adressés à M. Leclaire le 3 novembre 2021, contenant de nombreuses pièces jointes, suggèrent le contraire.

[63] Le plaignant allègue également que M. Leclaire lui a menti en déclarant dans son courriel du 19 juillet 2022 qu'une demande de révision avait été soumise, alors qu'elle ne l'avait pas été. Considérés comme vrais, les faits allégués révèlent également une cause défendable selon laquelle les défendeurs ont agi de mauvaise foi (*voir Sganos*, au par. 97).

[64] Pour ces motifs, je conclus que les faits allégués, considérés comme vrais, révèlent que le plaignant a une cause défendable selon laquelle les défendeurs ont traité sa demande d'aide pour les questions de paye de manière arbitraire et de mauvaise foi. Par conséquent, des éléments de preuve sont nécessaires pour déterminer si la violation alléguée de l'art. 187 de la *Loi* s'est produite. En conséquence, pour ces motifs, je rejette la requête préliminaire des défendeurs visant à rejeter la plainte et à déclarer les actes du plaignant vexatoires et la plainte frivole.

2. Le devoir de représentation équitable ne s'étend pas aux questions syndicales internes

[65] Le plaignant allègue en outre que les défendeurs ont refusé d'aborder la mauvaise conduite et les méfaits d'un employé de l'APASE dans ses relations avec le plaignant et son dossier.

[66] Cette allégation concerne la gestion interne de ses activités par l'agent négociateur. Le devoir de représentation équitable prévu à l'article 187 de la *Loi* ne s'étend pas aux questions syndicales internes.

[67] Le devoir de représentation équitable n'intervient qu'à deux conditions :
1) lorsqu'un agent négociateur représente un employé dans une affaire régie par la *Loi* ou la convention collective; 2) lorsque la représentation porte sur une question entre l'employé et l'employeur (voir *Serediuk* et *Hancock*).

[68] Par conséquent, pour ce motif, j'accueille en partie la requête préliminaire des défendeurs et rejette cette allégation.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[70] La requête préliminaire des défendeurs visant à rejeter la plainte au motif que les faits allégués n'étaient pas une violation de la *Loi* est accueillie en partie.

[71] La plainte sera retournée au greffe de la Commission pour être mise au calendrier dans le cours normal.

Le 21 mars 2024.

Traduction de la CRTESPF

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