

**Date:** 20240814

**Dossier:** 561-02-49007

**Référence:** 2024 CRTESPF 113

*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

**DAVID MACDONALD**

plaignant

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

*MacDonald c. Alliance de la Fonction publique du Canada*

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

**Devant :** Marie-Claire Perrault, 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 :** Sandra Gaballa, Alliance de la Fonction publique du Canada

---

Décision rendue sur la base des documents au dossier et d'arguments écrits  
déposés les 10 et 13 mai et les 5 et 13 juin 2024.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Plainte devant la Commission**

[1] David MacDonald (le « plaignant ») a déposé une plainte auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») qui se lit comme suit :

[Traduction]

*L'AFPC a refusé de prêter main-forte parce que j'avais aidé un collègue de travail à soulever des allégations de racisme au sein du SEN. Mis à part ses motivations, ses actions étaient incompetentes. Elle s'est appuyée sur des renseignements inexacts fournis par l'employeur. Elle a parlé à l'employeur sans mon autorisation et sans me parler du grief. L'AFPC a également agi d'une manière qui a fait dérailler mes efforts en ne répondant pas aux questions les plus fondamentales.*

[2] L'« AFPC », comme il est mentionné dans la plainte, correspond à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est un agent négociateur accrédité de la fonction publique fédérale (la « défenderesse »). L'acronyme « SEN » désigne le Syndicat des employés nationaux, qui est un élément de la défenderesse qui assure la représentation directe en milieu de travail des employés faisant partie de l'unité de négociation du plaignant. Dans la présente décision, le terme « défenderesse » désigne à la fois l'AFPC et le SEN.

[3] La défenderesse nie les allégations et demande que la plainte soit rejetée sommairement, sans tenir d'audience.

[4] La Commission accueillera une requête en rejet sommaire si les allégations, considérées comme vraies, ne peuvent pas étayer une cause défendable. Avant de statuer sur la requête en rejet, la Commission a donné aux parties la possibilité de présenter leurs arguments sur la question de savoir si les allégations du plaignant pouvaient étayer une cause défendable.

[5] Pour les motifs qui suivent, la plainte est rejetée.

**II. Allégations factuelles**

[6] Je tiens à souligner que, dans la présente décision, les allégations factuelles du plaignant seront considérées comme vraies. Elles n'ont pas besoin d'être prouvées à ce

stade, mais elles doivent démontrer qu'il existe une cause défendable qui justifie une audience complète.

### **A. Les allégations du plaignant**

[7] En septembre 2023, le plaignant et un collègue, Daniel Gagnon, ont écrit une lettre à l'employeur, soit l'Office de la propriété intellectuelle du Canada, qui a été traitée comme un grief. La lettre visait le refus présumé de l'employeur de répondre à des demandes d'accès à l'information, faisait allusion à des cas de corruption qui n'avaient pas fait l'objet d'enquêtes dignes de ce nom, et invoquait l'article 19 de la convention collective pertinente (l'article sur la non-discrimination), faisant valoir que les mesures disciplinaires avaient été discriminatoires en raison du handicap du plaignant. Aucun incident précis n'a été détaillé dans le grief.

[8] Dans sa réponse au dernier palier, l'employeur a rejeté les arguments relatifs à la convention collective, puisque le plaignant n'avait pas l'appui de la défenderesse, ce qui était contraire au paragraphe 208(4) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). Il a rejeté le grief pour ce motif et pour le fait qu'il existait d'autres recours pour les plaintes relatives à l'accès à l'information et les allégations de corruption. En vertu du paragraphe 208(2) de la *Loi*, un employé ne peut pas présenter de grief lorsqu'un recours est possible en vertu d'une autre loi fédérale. Les plaintes relatives à l'accès à l'information sont traitées en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* (L.R.C. (1985), ch. A-1), et les allégations d'actes criminels relèvent du *Code criminel* (L.R.C. (1985), ch. C-46).

[9] La réponse au dernier palier a été rendue le 1<sup>er</sup> décembre 2023. M. Gagnon et le plaignant ont communiqué avec la défenderesse au début de janvier 2024. Le plaignant craignait que le grief ne soit pas renvoyé à l'arbitrage devant la Commission à temps. Il déclare qu'il a attendu tout le mois de janvier une réponse de la défenderesse au sujet du renvoi. Selon lui, cela l'a empêché de recourir à la Commission.

### **B. Les déclarations incontestées de la défenderesse**

[10] C'est à la défenderesse qu'il incombe de démontrer que les allégations n'étaient pas une cause défendable. Seules les déclarations que le plaignant n'a pas contestées seront utilisées pour établir le contexte. Les paragraphes suivants résument les déclarations factuelles de la défenderesse.

[11] Conformément à la structure interne de la défenderesse, si un fonctionnaire veut obtenir son appui à l'égard d'un grief, il doit d'abord s'adresser à l'élément, en l'occurrence le SEN. L'élément représentera le fonctionnaire à tous les niveaux de la procédure de règlement des griefs. Une fois que l'employeur a rendu sa réponse au dernier palier, l'élément présente une demande à l'AFPC pour renvoyer le grief à l'arbitrage, sous réserve d'une analyse plus approfondie du dossier.

[12] Le plaignant n'a pas demandé l'appui du SEN pour le grief de septembre 2023. Il a été rejeté au dernier palier en décembre 2023 par le même officiel qu'il dénonçait.

[13] Selon l'échange de courriels inclus dans les documents de la défenderesse, le 3 janvier 2024, M. Gagnon a écrit à Alexandre Silas, le vice-président exécutif régional de l'AFPC pour la région de la capitale nationale, pour savoir si l'approbation de la défenderesse était nécessaire pour renvoyer le grief à l'arbitrage.

[14] L'AFPC a découvert que le SEN n'avait jamais participé au processus du grief. M. Gagnon l'a confirmé par courriel et a ajouté qu'il ne croyait pas que le SEN devait intervenir.

[15] À plusieurs reprises, M. Gagnon a demandé que le grief soit renvoyé à l'arbitrage. La défenderesse a répondu que la pratique habituelle n'était pas d'approuver un renvoi à l'arbitrage sans que l'élément (le SEN) y ait participé et sans qu'il y ait eu une évaluation complète du dossier. L'AFPC a confirmé auprès du SEN et de l'employeur que le plaignant et M. Gagnon avaient déposé le grief directement, sans l'appui du SEN.

[16] Le 25 janvier 2024, le plaignant a envoyé un courriel à la défenderesse, affirmant qu'elle ne lui avait pas offert une représentation équitable. Il a prétendu qu'elle était contre lui parce qu'il avait auparavant défendu un collègue qui avait allégué de la discrimination raciale au sein du SEN. Il a accusé la défenderesse d'avoir pris le parti de la direction, d'avoir communiqué avec l'employeur sans son autorisation, de ne pas avoir défendu M. Gagnon adéquatement (M. Gagnon se serait vu refuser un congé non payé pour s'occuper de ses parents malades) et d'être incompetente pour avoir enquêté sans communiquer avec lui.

[17] Nathan Hoo, un employé de la défenderesse, a répondu le lendemain. Il a réitéré que l'aide de la défenderesse pour le grief devait d'abord commencer par l'élément.

[18] Dans le cadre de sa correspondance avec la défenderesse, le plaignant a cherché à obtenir des documents concernant un processus de reclassification qui avait eu lieu en 2018. On lui a répondu que la demande devrait être adressée à la Commission, car elle portait sur une toute autre question. Il est devenu plus clair dans l'argumentation que le plaignant était insatisfait de la représentation de la défenderesse dans l'exercice de classification.

[19] Les 3 et 4 mars 2024, le plaignant a envoyé le même courriel trois fois au président de la défenderesse, Chris Aylward, avec des copies à d'autres personnes, notamment à M. Hoo et M. Silas, au président du SEN et aux représentants légaux de la défenderesse. Le courriel reflète ce qui sous-tend la présente plainte. Il se lit comme suit :

[Traduction]

*Chers confrères et consœurs,*

*J'aimerais attirer votre attention sur les graves conflits qui surgissent entre les anciens présidents de la section locale 70160 et les dirigeants du 233, rue Gilmour. Les questions en jeu concernent le manque de soutien de la part de l'AFPC pour s'occuper des griefs contre la direction concernant les allégations de corruption, de collusion et de violation de la loi impliquant le PDG de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC).*

*Il y a deux questions fondamentales que chaque membre du syndicat devrait exiger de la direction de l'AFPC qu'elle explique pourquoi elle ne lutte pas en solidarité avec ses travailleurs et travailleuses.*

*1. Des allégations contenues dans des griefs déposés contre le PDG de l'OPIC, Konstantinos Georgaras, font état de **corruption, de collusion, d'infractions à la loi et de mauvais traitement d'employés handicapés**. Plus précisément, il y a des allégations selon lesquelles des membres de la direction ont **intentionnellement infligé des préjudices psychologiques à des personnes handicapées**. M. Georgaras a décidé d'entendre lui-même le grief. Peu surprenant, il s'est absous de tout acte répréhensible et n'a pas assumé la responsabilité de répondre à ces graves allégations. Il n'a pas voulu assumer la responsabilité d'enquêter ou de signaler une éventuelle conduite criminelle.*

*2. La décision vindicative de la direction de refuser à un ancien président de section locale un congé sans solde pour s'occuper de ses parents âgés est profondément troublante. Le manque d'empathie et de compassion démontré par cette décision va à l'encontre de **l'essence même de l'objectif de notre syndicat - protéger et soutenir nos membres en cas de besoin**.*

*De plus, nos tentatives pour obtenir l'aide de notre syndicat ont été accueillies avec indifférence et mépris. La réponse de l'avocate de l'AFPC, Sandra Gaballa, n'a pas fait preuve de l'empathie et du professionnalisme que l'on attendrait d'un représentant de notre syndicat. Cette conduite est inacceptable et mine la confiance et le soutien que les membres devraient recevoir de leurs représentants syndicaux.*

*J'ai demandé à notre syndicat d'aider mon collègue à renverser la décision sans précédent de la direction de lui refuser un congé non payé. Mme Sandra Gaballa a répondu ce qui suit : « En ce qui concerne M. Gagnon, il est libre de communiquer avec sa section locale. » Par conséquent, Mme Gagnon, qui souffre de quatre cancers de stade 4, n'est pas en mesure de compter sur son fils pour s'occuper d'elle à temps plein au moment où elle en a besoin.*

***C'est inacceptable.***

*Mme Gaballa a également refusé de fournir des copies du dossier concernant la reclassification de mon collègue et la mienne. Je lui ai demandé sa justification légale pour me refuser ces documents. Une semaine plus tard, elle n'a même pas accusé réception de mon courriel, encore moins fourni des copies des documents ou de son raisonnement.*

*L'ironie ici, c'est que la direction a le devoir de divulguer ces renseignements, mais ceux qui prétendent nous représenter croient qu'ils sont libres de ne pas divulguer ces renseignements à ceux qu'ils considèrent comme des subordonnés.*

*Il est clair qu'il y a un manque de transparence et de reddition de comptes au sein de la direction de notre syndicat. **En refusant l'accès à des informations vitales et en bloquant les efforts visant à lutter contre le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail, ils manquent à leur devoir de protéger nos droits en tant que travailleurs.***

*J'exhorte chacun d'entre vous à exiger des réponses et une reddition de comptes de la part de nos dirigeants syndicaux. Nous devons faire front commun pour les tenir responsables de leurs actes et veiller à ce qu'ils s'acquittent de leurs obligations envers tous les membres. Nous ne pouvons pas permettre que les mauvais traitements et la négligence dont sont victimes nos collègues de travail ne soient pas contrôlés.*

*Nous avons besoin de dirigeants qui prêchent par l'exemple, qui défendent courageusement les droits de tous les travailleurs et qui défendent les valeurs de l'équité et de la justice. Il est temps d'interroger les dirigeants et d'exiger l'intégrité et l'engagement que notre syndicat et ses membres méritent. C'est sous la surveillance de l'AFPC que cette conduite déplorable se produit. En bloquant notre recours à la Commission du travail (nous avons besoin de son consentement), le syndicat permet que cela continue. Pire encore, **l'AFPC donne son approbation tacite à la direction pour qu'elle continue d'intimider, de harceler et de discriminer contre les personnes handicapées.***

*Ensemble, nous pouvons œuvrer pour un meilleur syndicat qui apporte un soutien indéfectible à ses membres, en particulier à ceux qui sont les plus vulnérables et qui ont besoin de protection. Ne tolérons pas la lâcheté ou l'indifférence là où la solidarité et l'action sont nécessaires.*

*En solidarité avec tous les travailleurs...*

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

### III. Résumé de l'argumentation

#### A. Requête en rejet

[20] La défenderesse soutient que la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi. Le plaignant a été informé de la procédure à suivre; il a refusé de la suivre et il a plutôt déposé la présente plainte. Son comportement agressif et irrespectueux devrait être pris en compte. La Commission devrait rejeter sommairement la plainte en vertu de l'article 21 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), qui se lit comme suit :

*21 La Commission peut rejeter de façon sommaire toute affaire qu'elle estime futile, frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi.*

*21 The Board may dismiss summarily any matter that in its opinion is trivial, frivolous, vexatious or was made in bad faith.*

[21] Subsidiairement, la défenderesse soutient que le plaignant n'a pas établi l'existence d'une violation de l'article 187 de la *Loi* de sa part.

[22] Le plaignant doit démontrer que la défenderesse s'est comportée d'une manière qui était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Le fait d'être en désaccord ou mécontent à l'égard de la représentation ne suffit pas à établir une infraction à la *Loi*.

[23] Le plaignant doit démontrer sa volonté de collaborer avec la défenderesse, ce qui n'était pas du tout le cas en l'espèce.

[24] Le fait que la défenderesse communique avec l'employeur n'est pas en soi arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[25] Le plaignant ne pouvait pas se plaindre, étant donné qu'il n'a fait aucun effort pour suivre la procédure appropriée.

**B. Réponse du plaignant**

[26] Le plaignant soutient que la défenderesse n'avait pas l'intention de l'aider. Elle n'a pas répondu à ses questions, n'a pas étudié son grief en profondeur et a tardé à lui répondre, compromettant ainsi ses chances de renvoyer le grief à la Commission.

[27] La défenderesse a un certain pouvoir discrétionnaire, mais elle doit l'exercer de bonne foi.

[28] La défenderesse a choisi de ne pas aider le plaignant, sans examiner sérieusement le grief. Au minimum, elle aurait dû lui demander plus d'informations sur les allégations de comportement criminel possible.

[29] Le grief portait sur le harcèlement et la discrimination continus non seulement à l'endroit du plaignant, mais aussi d'autres personnes handicapées au bureau. Aucune tentative n'a été faite pour comprendre les torts causés aux personnes handicapées. Aucune offre n'a été faite pour aider M. Gagnon dans sa lutte continue avec l'employeur pour obtenir un congé non payé afin de prendre soin de ses parents malades.

[30] En résumé, l'inaction de la défenderesse a eu un effet dévastateur sur les membres de l'unité de négociation, qui ne peuvent pas compter sur elle pour les défendre. Elle a clairement indiqué qu'elle ne représentera pas les membres de l'unité de négociation pour assurer la santé et la sécurité des employés handicapés.

[31] L'AFPC n'a pas fait de représentation sous prétexte que le SEN devait agir en premier. Pourtant, l'AFPC n'a pas supervisé les actions du SEN, malgré le fait que le plaignant ait fait état d'un conflit passé avec le SEN.

[32] Le plaignant explique que la demande de documents de reclassification a été faite pour démontrer le désintérêt de la défenderesse à l'égard de la promotion des droits des employés. Il prétend que la défenderesse a mal représenté les intérêts des membres de l'unité de négociation et qu'elle n'a pas réussi à obtenir la classification appropriée pour leur poste.

[33] Le fardeau de la preuve actuel pour établir un manquement au devoir de représentation équitable constitue un défi pour les membres qui cherchent à tenir leur



agent négociateur responsable. Le plaignant l'exprime comme suit dans ses arguments :

[Traduction]

[...]

*[...] Bien que le devoir de représentation équitable soit un principe fondamental des relations de travail, les exigences actuelles en matière de fardeau de la preuve peuvent présenter des défis pour les membres qui cherchent à tenir leur syndicat responsable des défaillances systémiques dans la représentation. L'introduction d'une certaine souplesse dans l'examen des modèles de conduite et l'admissibilité de la preuve d'actes antérieurs peuvent contribuer à relever ces défis en permettant une évaluation plus complète et nuancée de la performance du syndicat. Cette approche peut favoriser l'équité, la transparence et la responsabilisation dans le cadre des relations de travail, ce qui, en fin de compte, profitera à la fois aux membres du syndicat et à l'intégrité globale des processus de négociation collective.*

[...]

[34] À titre de mesures correctives, le plaignant demande les ordonnances suivantes :

- que l'AFPC mène une enquête complète sur les actions de la direction dans le milieu de travail de l'employeur;
- que le manquement de la direction de l'AFPC à son devoir de représenter le plaignant fasse l'objet d'une enquête approfondie;
- que l'AFPC autorise le plaignant et M. Gagnon à poursuivre leur démarches contre l'employeur devant la Commission;
- que l'AFPC communique avec l'employeur pour demander un renversement de la décision de la direction de refuser à M. Gagnon un congé non payé pour s'occuper de sa mère;
- que des dommages soient accordés parce que la défenderesse a manqué à son devoir de représentation équitable et parce qu'elle a refusé au plaignant la possibilité de demander des dommages à l'employeur pour discrimination et harcèlement;
- que des dommages punitifs soient accordés pour le manquement délibéré de la défenderesse à son devoir de représentation équitable envers les membres ayant une déficience;
- que tout autre montant que la Commission juge juste et équitable soit accordé.

**C. Arguments supplémentaires de la défenderesse**

[35] L'analyse de la cause défendable est fondée sur la prémisse que les allégations du plaignant sont considérées comme vraies. Cependant, les allégations factuelles ne peuvent pas être de simples spéculations ou des accusations.

[36] Plusieurs des allégations du plaignant ne peuvent pas faire partie de la plainte. Celles concernant la reclassification des examinateurs de marques de commerce dépassent la portée de la plainte, car ces événements se sont produits en 2018 et dépassent donc de beaucoup le délai obligatoire de 90 jours pour déposer une plainte en vertu de l'article 187 de la *Loi*.

[37] Le plaignant est M. MacDonald. Toute allégation concernant M. Gagnon ou d'autres membres de l'unité de négociation ne peut pas faire partie de la plainte.

[38] Les déclarations liées à la perception qu'a le plaignant des fonctions de la défenderesse ne sont pas des allégations; elles constituent des arguments et, à ce titre, elles dépassent la portée de l'article 187.

[39] L'insatisfaction du plaignant à l'égard de la représentation de la défenderesse est entièrement attribuable à ses propres actions, puisqu'il a tout simplement ignoré la procédure à suivre pour obtenir une représentation.

[40] Le plaignant prétend qu'il y a eu discrimination fondée sur la déficience, mais il n'explique jamais clairement les actes discriminatoires qui l'ont touché.

[41] Étant donné qu'il n'existe aucun fondement factuel permettant à la Commission de conclure à un manquement au devoir de représentation équitable, la plainte devrait être rejetée sommairement.

**D. Réplique du plaignant**

[42] Le plaignant soutient que les syndicats, y compris la défenderesse, ont l'obligation morale de représenter pleinement leurs membres et d'assurer leur sécurité et leur bien-être en milieu de travail.

[43] La réponse de la défenderesse démontre un manque total de responsabilité.

[44] Le plaignant soutient que le devoir moral des syndicats dépasse les obligations strictement légales . Il reproche à la défenderesse d'être plus axée sur l'activisme politique que sur la défense des intérêts de ses membres.

[45] Le plaignant revient sur la question de la classification, affirmant qu'elle est opportune, car de nouveaux renseignements ont fait surface à ce sujet.

[46] La réplique se termine comme suit :

[Traduction]

[...]

*54. Il est important que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral reconnaisse que les syndicats ont le devoir moral de représenter leurs membres, car cela renforce l'objectif fondamental des syndicats et le rôle important qu'ils jouent dans la protection des droits des travailleurs. En reconnaissant ce devoir moral, elle affirme la confiance que les membres placent dans leurs syndicats pour défendre leurs intérêts et assurer un traitement équitable en milieu de travail.*

*55. En outre, l'instauration d'un devoir moral de représentation obligerait les syndicats à rendre compte de leurs actes et de leurs décisions, les encourageant à agir de bonne foi et à assumer leurs responsabilités envers leurs membres. Cela peut aider à améliorer l'efficacité et la crédibilité des syndicats dans la défense des droits et des intérêts de leurs membres.*

*56. Dans l'ensemble, en statuant que le syndicat a l'obligation morale de représenter ses membres, la CRTESPF favoriserait la responsabilisation, l'équité et l'intégrité au sein du mouvement syndical, ce qui, en fin de compte, profiterait aux travailleurs et favoriserait un milieu de travail plus équitable et plus productif.*

#### IV. Analyse

[47] Je commencerai par le dernier argument du plaignant : la Commission devrait reconnaître le devoir moral de la défenderesse envers ses membres et le faire respecter.

[48] La Commission n'a pas ce pouvoir. Elle dispose des pouvoirs que lui confère sa loi habilitante, la *Loi*. Le seul examen qu'elle peut effectuer des actions de la défenderesse est visé aux articles 187 et 188. La disposition en cause dans le présent cas est l'article 187, qui énonce le devoir de représentation équitable de l'agent négociateur à l'égard de tous les membres de l'unité de négociation.

[49] Pour établir une cause défendable, le plaignant doit présenter des allégations qui, si elles étaient confirmées, mèneraient à une conclusion selon laquelle la défenderesse a contrevenu à l'article 187 de la *Loi*.

[50] Les deux parties ont cité la jurisprudence à l'appui de leurs arguments. Je cite les cas que j'ai trouvés les plus pertinents à la question que je dois trancher, c'est-à-dire si le plaignant a établi une cause défendable qui devrait faire l'objet d'une audience.

[51] Le devoir de représentation équitable d'un agent négociateur est défini 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 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.*

[52] La conclusion courte est que, en ce qui concerne ses actions relatives au grief du plaignant et à la demande de renvoi à l'arbitrage, la défenderesse n'a pas agi de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

[53] Le plaignant a présenté un grief à l'employeur sans l'appui de la défenderesse. Il n'allègue pas qu'il a demandé de l'aide à cette étape – en fait, il affirme clairement qu'il a évité de demander de l'aide à l'élément, le SEN, en raison de conflits passés.

[54] La défenderesse a une procédure pour appuyer les griefs, et cela commence par l'élément. Si vraiment le plaignant ne pouvait pas demander l'aide de l'élément, rien ne l'empêchait de demander l'appui de la défenderesse. Cela n'a pas été fait.

[55] Ce n'est qu'une fois le grief rejeté au dernier palier que le plaignant a communiqué avec la défenderesse, sans d'abord fournir de détails sur le grief lui-même.

[56] Je ne trouve rien dans la réaction de la défenderesse qui soit arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Elle a rappelé la procédure, qui consistait à

communiquer d'abord avec l'élément. Le plaignant n'a tenté de communiquer avec le SEN que bien plus tard.

[57] Le devoir de représentation équitable comporte une obligation correspondante pour un fonctionnaire s'estimant lésé de collaborer avec son agent négociateur. L'extrait suivant de *Ouellet c. St-Georges*, 2009 CRTFP 107, au paragraphe 32, illustre bien ce point :

*[32] [...] [L]e devoir de représentation équitable du syndicat suppose que le fonctionnaire prenne les démarches nécessaires pour protéger ses propres intérêts. Il doit informer le syndicat de sa volonté de déposer un grief et agir dans les délais prescrits par la convention collective. Il doit collaborer avec le syndicat en fournissant les renseignements nécessaires à la préparation de son dossier et suivre les conseils du syndicat sur la façon de se comporter durant la procédure de règlement des griefs. Si le fonctionnaire néglige l'une ou l'autre de ces consignes, la plainte risque d'être rejetée par la Commission [...]*

[58] Je suis d'accord que le pouvoir discrétionnaire de la défenderesse quant à la décision d'appuyer ou non un grief doit être exercé de bonne foi, comme il est indiqué dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, à la page 527 :

*[...]*

*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.*

*[...]*

[59] Toutefois, je le répète, un fonctionnaire doit coopérer avec son agent négociateur.

[60] Dans sa plainte, le plaignant reproche simplement à la défenderesse de ne pas avoir appuyé le renvoi de son grief à l'arbitrage.

[61] Dans ses arguments supplémentaires, de nombreux autres éléments sont ajoutés, notamment le manque d'appui à la demande de congé de M. Gagnon et l'exercice de classification prétendument défectueux qui a eu lieu plusieurs années auparavant.

[62] Le plaignant exprime un profond mécontentement à l'égard de la défenderesse et dénonce ce qu'il considère comme des lacunes systémiques dans la représentation adéquate des membres de l'unité de négociation. Ce n'est pas la portée du devoir de représentation équitable (voir *Hancock c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 51, au par. 88). La défenderesse ne peut répondre à de vagues généralités. La Commission examinera la façon dont un agent négociateur s'est acquitté de son devoir de représentation équitable dans un contexte donné, avec des personnes précises et dans des circonstances particulières.

[63] Une plainte en vertu de l'article 187 de la *Loi* est déposée en vertu de l'article 190, qui prévoit que les plaintes doivent être déposées dans les 90 jours suivant les faits qui les ont motivées. La plainte faisait référence au fait que la défenderesse n'avait pas traité un grief. Elle ne pouvait servir à régler tous les différends passés que le plaignant aurait pu avoir avec la défenderesse.

[64] Les allégations factuelles ne peuvent pas être de simples accusations ou spéculations. Comme il est indiqué dans *Payne c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 58, au paragraphe 91, « [l]es accusations et les spéculations n'ont pas à être tenues pour vraies dans le contexte d'une analyse de la cause défendable ».

[65] Le plaignant soutient que la défenderesse n'a pas pris son grief au sérieux, manquant ainsi à son devoir de représentation équitable. En fait, il a présenté à l'employeur un grief qui, de toute façon, n'aurait pas pu être renvoyé à la Commission.

[66] L'aspect de la discrimination nécessitait l'appui de la défenderesse, que le plaignant n'a jamais sollicité avant de vouloir renvoyer l'affaire à la Commission. La défenderesse a des procédures à suivre; si elles ne sont pas suivies, on ne peut pas la blâmer pour cela.

[67] En plus de ne pas avoir demandé d'appui dans le cadre du grief dès le départ, le plaignant n'a rien démontré qui puisse être poursuivi dans le grief lui-même.

[68] Le grief ne contenait aucune allégation précise de discrimination à l'égard des employés handicapés, mais seulement une déclaration générale selon laquelle ils ont été traités injustement. Il n'y avait rien à quoi la défenderesse aurait pu donner suite.

[69] La demande de congé de M. Gagnon ne faisait pas partie du grief et n'était pas incluse dans la plainte au départ. De plus, la Commission considère que le devoir de représentation équitable est dû à un membre de l'unité de négociation à titre de fonctionnaire, et non de représentant d'un autre fonctionnaire. S'il y a un différend entre M. Gagnon et la défenderesse, la Commission n'en est pas saisie, puisque M. Gagnon n'est pas partie à la présente plainte.

[70] Les deux autres thèmes principaux du grief, soit l'accès à l'information et la conduite criminelle, ne relèvent pas de la compétence de la Commission et ne peuvent donc pas être renvoyés à l'arbitrage. Le devoir de représentation équitable de la défenderesse se limite aux questions visées par la *Loi* ou la convention collective (voir *Hancock*, au par. 84; et *Elliott c. Guilde de la marine marchande du Canada*, 2008 CRTFP 3, au par. 188). Elle ne s'étend pas aux questions couvertes par une loi qui ne relève pas de la compétence de la Commission.

[71] La plainte portait sur le fait que la défenderesse n'avait pas examiné correctement le grief du plaignant et ne l'avait pas renvoyé à l'arbitrage ou ne lui avait pas permis de le renvoyer à l'arbitrage.

[72] La *Loi* est claire. Le renvoi d'un grief de discrimination, qui est couvert par la convention collective, nécessite l'appui et la représentation de l'agent négociateur (voir le par. 209(2)). La défenderesse n'avait aucune obligation de renvoyer le grief. Elle avait le devoir d'examiner correctement le grief.

[73] Cependant, le plaignant n'a pas donné cette possibilité à la défenderesse. Il a plutôt choisi de renoncer au processus d'examen en bonne et due forme du grief par la *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*

défenderesse. Étant donné les circonstances, la défenderesse n'avait pas l'obligation de représentation et, par conséquent, il ne pouvait pas y avoir eu violation de l'article 187 de la *Loi*.

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

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



## **V. Ordonnance**

[75] La plainte est rejetée.

Le 14 août 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Marie-Claire Perrault,  
une formation de la Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**