

Date : 20250414

Dossier : 561-02-50766

Référence : 2025 CRTESPF 38

*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

KENTH COUND

plaignant

et

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défendeur

Répertorié

Cound c. Institut professionnel 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 : Joanne Archibald, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Lui-même

Pour le défendeur : Tony Micallef-Jones, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 30 septembre, 6, 15 et 29 novembre,
et 19 décembre 2024, et le 7 janvier 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Plainte devant la Commission

[1] Le 1er octobre 2024, Kenth Cound (le « plaignant ») a déposé une plainte en vertu de l'article 190(1g) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») contre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC ou le « défendeur »), alléguant qu'il a manqué à son devoir de représentation équitable.

[2] L'article 190(1g) de la *Loi* exige que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») examine une plainte selon laquelle une organisation syndicale a commis une pratique déloyale de travail et qu'elle enquête sur celle-ci. La nature de la présumée pratique déloyale de travail dans la présente plainte est exposée à l'article 187 de la *Loi* 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.

[3] Le défendeur a répondu à la plainte pour demander qu'elle soit rejetée sans tenir d'audience au motif qu'elle n'a aucune perspective raisonnable de succès, puisqu'elle ne révèle aucune cause défendable selon laquelle l'IPFPC aurait agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[4] 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) permet à la Commission de trancher « toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience ».

[5] Dans les circonstances du présent cas, je suis convaincue que je peux trancher la plainte en me fondant sur les arguments écrits des parties.

[6] Pour les motifs qui suivent, j'ai déterminé que les événements décrits ne constituent pas une cause défendable. La plainte est rejetée.

II. Résumé des faits

[7] Le plaignant était membre de l'IPFPC. Le 15 janvier 2020, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur ») a mis fin à son emploi. Le 15 février 2020, il a déposé un grief pour contester son licenciement. L'IPFPC a appuyé son grief.

[8] Le 21 décembre 2020, l'employeur a rejeté le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage devant la Commission, qui l'a regroupé avec trois griefs disciplinaires antérieurs.

[9] Le 23 mars 2023, le plaignant, l'IPFPC et l'employeur ont convenu de régler les quatre griefs. Leur entente est reflétée dans un document sur les modalités de règlement (« l'entente de règlement ») qu'ils ont signé le 30 mars 2023.

[10] Les documents fournis à la Commission démontrent qu'après avoir signé l'entente de règlement, le plaignant et l'IPFPC ont eu un échange de courriels sur la mise en œuvre de ses modalités. L'échange comprend les éléments suivants :

- 1) Le 13 septembre 2023, le plaignant a confirmé au défendeur que l'employeur avait respecté une condition de l'entente de règlement.
- 2) Le 25 septembre 2023, il a communiqué avec le défendeur pour l'informer qu'il voulait écrire un livre sur son expérience à titre de fonctionnaire fédéral.
- 3) Il a écrit au bureau du président de l'IPFPC le 25 septembre 2023 pour exprimer son mécontentement à l'égard de sa représentation.
- 4) Le 6 octobre 2023, l'IPFPC a répondu en disant notamment ceci :

[Traduction]

[...] *bien que nous reconnaissons que vous n'êtes pas satisfait du service que vous avez reçu, nous sommes convaincus que le soutien approprié a été fourni par les représentants de l'Institut sur une période de plusieurs années, comme en témoigne l'entente de résiliation que vous avez signé. Par conséquent, [l'IPFPC] considère l'affaire close.*

- 5) Le 16 octobre 2023, le défendeur l'a mis en garde contre le fait de partager ses expériences en milieu de travail, car [traduction] «évoquer des questions qui ont été réputées réglées par l'entente pourrait avoir des conséquences négatives pour lui ».
- 6) Le 27 octobre 2023, il a fait un suivi auprès du défendeur au sujet d'une obligation en suspens en vertu de l'article 2 de l'entente de règlement.
- 7) Le 2 novembre 2023, le défendeur a confirmé qu'il examinait la question.
- 8) Le 8 novembre 2023, le défendeur a demandé des éclaircissements sur toute question en suspens.
- 9) Le 16 novembre 2023, le plaignant a confirmé que l'employeur avait rempli l'une de ses deux obligations en vertu de l'article 2 de l'entente de règlement.
- 10) Le 17 novembre 2023, le défendeur a indiqué qu'il parlerait à l'employeur la semaine suivante. Plus tard ce jour-là, il a confirmé que l'employeur

considérerait qu'il avait rempli ses obligations en vertu de l'article 2 de l'entente de règlement.

- 11) Le 27 novembre 2023, le défendeur a fourni au plaignant la plus récente mise à jour de l'employeur concernant l'article 2 de l'entente de règlement. Il a répondu le 28 novembre 2023.
- 12) Le 29 novembre 2023, le défendeur lui a écrit au sujet de sa communication avec un représentant de la direction.

[11] Le 24 janvier 2024, l'IPFPC a écrit à la Commission pour confirmer que les conditions de l'entente de règlement avaient été respectées. Le grief de licenciement et les trois griefs disciplinaires ont été retirés. La Commission a fermé ses dossiers.

[12] Le 10 juin 2024, le plaignant a envoyé un courriel au défendeur pour lui demander par quels moyens il pourrait être libéré de l'entente de règlement.

[13] Le 27 juin 2024, l'avocat du défendeur a répondu en indiquant que les contrats sont généralement exécutoires, à moins que la contrainte ou l'incapacité puissent être prouvées, et il a ajouté ceci : [traduction] « [...] mais, pour autant que je sache, ce n'était pas le cas en l'espèce. »

[14] Le 5 juillet 2024, le plaignant a répondu qu'il était malade au moment de la signature de l'entente de règlement, mais qu'il ne savait pas dans quelle mesure sa maladie avait affecté ses facultés cognitives. Il a déclaré qu'il communiquerait avec son médecin pour obtenir des renseignements. Il a soulevé des préoccupations au sujet de la liberté d'expression et du sentiment que l'entente de règlement était injuste. Il a exprimé des remords pour l'avoir signé.

[15] Le 21 juillet 2024, le plaignant a fourni une lettre d'un médecin datée du 17 juillet 2024. Elle décrivait l'état de santé pour lequel il était traité et comprenait le passage suivant :

[Traduction]

[...] Son diagnostic n'a été posé qu'en décembre 2024. Au cours de la période précédant ce diagnostic, les patients souffrent souvent de divers symptômes, notamment de fatigue et de problèmes affectant leur concentration et leur attention. À l'heure actuelle, M. Cound suit bien ses traitements et ces symptômes ont disparu [...]

[...]

[16] Le 9 août 2024, l'IPFPC a répondu que la lettre médicale ne démontrait pas que le plaignant n'avait pas toutes ses capacités ou était incapable de prendre une décision

claire lorsqu'il a signé l'entente de règlement. L'IPFPC considérait qu'il s'agissait d'un contrat exécutoire. Il a refusé de prendre des mesures en vue de dissoudre l'entente de règlement.

[17] Le 10 août 2024, le plaignant a écrit à l'IPFPC pour alléguer qu'il avait subi des pressions pour signer l'entente de règlement. Il a fourni des informations sur son état de santé en 2019, soit quatre ans avant de la signer. Il a indiqué que sa situation en 2019 pourrait avoir contribué à la décision de l'employeur de le licencier.

[18] Le 11 septembre 2024, l'IPFPC a écrit au plaignant pour lui indiquer qu'il avait examiné les renseignements qu'il avait fournis. Il a maintenu la position qu'il avait prise dans sa correspondance avec lui le 6 octobre 2023, à savoir que l'entente de règlement était valide et exécutoire. Il a déclaré qu'il ne prendrait aucune autre mesure. Il a réitéré cette décision dans un autre courriel qu'il lui a envoyé le 1er octobre 2024.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le plaignant

[19] Le plaignant soutient qu'il n'était pas en bonne santé lorsqu'il a signé l'entente de règlement. Sa maladie a été diagnostiquée le 22 décembre 2023. La fatigue est un effet documenté de sa maladie. Sa capacité à comprendre le contenu de l'entente de règlement a été entravée par la fatigue et les pressions exercées sur lui pour qu'il accepte le processus de règlement.

[20] Tout contact avec l'IPFPC entre le moment de la signature de l'entente de règlement et ce moment-là ne devrait pas être considéré comme une preuve qu'il était d'accord avec l'entente.

[21] Le plaignant est d'avis que la réponse de l'IPFPC du 6 octobre 2023, indiquant la confiance dans le soutien qu'il lui avait fourni, démontre qu'il a agi de façon arbitraire. Il n'a pas tenu compte des arguments médicaux et de l'état de santé qui l'a empêché de comprendre l'entente de règlement. Il a refusé d'agir à ce moment-là et ne lui a pas accordé plus d'attention lorsqu'il a présenté sa demande d'annulation de l'entente de règlement quelques mois plus tard.

B. Pour le défendeur

[22] Le défendeur nie avoir manqué à son devoir de représentation équitable et il affirme qu'il n'y avait aucune raison impérieuse d'aider le plaignant à tenter d'annuler l'entente de règlement. Il soutient que la plainte manque de réalisme.

[23] Le défendeur estime que durant les 15 mois qui ont suivi la signature de l'entente de règlement, la communication du plaignant était claire et convaincante. Elle portait sur les attentes relatives à la mise en œuvre.

[24] Lorsque le plaignant a ensuite soulevé la question de son état de santé, le défendeur a examiné les renseignements médicaux qu'il avait fournis et il a déterminé qu'ils n'étaient pas suffisants pour étayer un argument visant à annuler l'entente de règlement en raison de son manque de capacités. Il a réagi rapidement pour informer le plaignant de sa décision. Lorsqu'on lui a demandé de reconsidérer sa décision, le défendeur l'a informé qu'elle était définitive.

[25] Le défendeur a soutenu qu'il avait évalué les circonstances du plaignant, qu'il avait examiné le bien-fondé et qu'il avait rendu une décision raisonnée. Il n'a pas agi de façon arbitraire.

IV. Analyse

[26] La présente plainte soulève la question de savoir si le plaignant a établi une cause défendable selon laquelle l'IPFPC a manqué à son devoir de représentation équitable d'une manière qui justifierait une audience devant la Commission.

[27] Lorsque la Commission examine une demande de rejet sommaire d'une plainte au motif qu'il n'y a pas de cause défendable, le décideur présume que l'information contenue dans la plainte est exacte. La Commission a énoncé cela comme suit dans *Reid c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 100, aux paragraphes 29 et 30 :

[29] Dans le cas d'une plainte comme celle-ci, il incombe au plaignant de démontrer qu'il y a eu manquement au devoir de représentation équitable. Toutefois, lorsque la Commission est saisie d'une demande de rejet sommaire d'une telle plainte sans tenir d'audience, les allégations factuelles présentées par le plaignant doivent être considérées comme prouvées afin de déterminer si elles peuvent démontrer l'existence d'une violation de

l'article 187 de la Loi. C'est ce que l'on appelle souvent l'analyse de la « cause défendable ».

[30] Toutefois, ce principe doit être nuancé. Pour être considérées comme vraies dans le contexte d'une analyse de cause défendable, les allégations factuelles doivent être prouvables et avoir un air de réalité. Il n'est pas nécessaire que les arguments et les opinions soient pris tels qu'ils sont prouvés; il n'est pas non plus nécessaire que de simples hypothèses, spéculations ou accusations le soient (voir Payne c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2023 CRTESPF 58, aux paragraphes 60 et 91; Sganos c. Association canadienne des agents financiers, 2022 CRTESPF 30, aux paragraphes 80 et 81; Beniey c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2020 CRTESPF 32, au par. 57; Archer c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2023 CRTESPF 105, au par. 29; Corneau c. Association des juristes de Justice, 2023 CRTESPF 16, au par. 34).

[28] Cela signifie que les faits allégués dans la plainte ne sont pas réputés prouvés. Je n'exprime aucune opinion sur la véracité de ces faits.

[29] Le fardeau de la preuve incombe au plaignant dans le cas d'une plainte déposée en vertu de l'article 187 de la *Loi*. Ce fardeau exige que le plaignant présente des éléments de preuve suffisants pour établir que le défendeur a manqué à son devoir de représentation équitable. Comme cela est indiqué à l'article 187, le plaignant devait présenter un fondement factuel qui étayait sa position selon laquelle le défendeur avait agi d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[30] Dans une plainte déposée en vertu de l'article 187 de la *Loi*, il incombe au plaignant de présenter une preuve suffisante pour établir que le défendeur a manqué à son devoir de représentation équitable en se conduisant de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Comme l'indique *Manella c. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*, 2010 CRTFP 128, « [l]a barre pour faire la preuve d'une conduite arbitraire — ou discriminatoire ou de mauvaise foi — est placée très haut à dessein ».

[31] La Commission examinera les actions du défendeur dans le traitement du grief du plaignant et des questions connexes, afin de déterminer si elles ont été « [...] juste[s], réelle[s] et non pas seulement apparente[s], faite[s] avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié » (*Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, à la page 527).

[32] De plus, la Commission a toujours soutenu que le désaccord d'un plaignant à l'égard de la façon dont un défendeur a traité le grief ne permet pas de déterminer si les actions du défendeur constituent une pratique déloyale de travail. (Voir *Mangat c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 52; *Bergeron c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2019 CRTESPF 48; *Boudreault c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2019 CRTESPF 87; et *Andrews c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2021 CRTESPF 141.)

[33] Le cœur de la plainte dont je suis saisie est l'omission du défendeur de donner suite à la demande du plaignant d'annuler l'entente de règlement. Il a fourni des renseignements à l'appui de sa demande, et l'IPFPC les a jugés insuffisants pour soutenir qu'il n'avait pas toutes ses capacités au moment de la signature.

[34] Compte tenu des faits allégués dans la plainte et de l'information dont je dispose, je ne suis pas en mesure de trouver un fondement justifiant une cause défendable d'un comportement arbitraire, d'un traitement discriminatoire ou d'une mauvaise foi qui établirait une violation de l'article 187 de la *Loi*.

[35] Je conclus plutôt que, lorsque le plaignant a approché le défendeur pour lui faire part de ses préoccupations au sujet de ses capacités, ce dernier a prudemment demandé des preuves médicales pour appuyer sa demande. Le document que le plaignant a fourni traite de façon générale de la fatigue, de la concentration et de l'attention que peuvent éprouver les personnes en attente d'un diagnostic. Il ne fait aucune déclaration sur les symptômes, les déficits ou les capacités spécifiques du plaignant au moment où il a signé l'entente de règlement.

[36] Je conclus que le défendeur a examiné et évalué l'information au moment de rendre sa décision. Il s'agissait d'une décision motivée fondée sur le contenu des renseignements médicaux fournis par le plaignant, ce qui ne démontre pas que l'IPFPC a agi de façon arbitraire ou de mauvaise foi.

[37] Par conséquent, l'intervention de la Commission n'est pas justifiée. Je conclus que le plaignant n'a pas établi une cause défendable selon laquelle le défendeur a manqué à son devoir de représentation équitable, et je rejette la plainte.

V. Ordonnance de mise sous scellés

[38] Le défendeur a demandé à la Commission de rendre une ordonnance de mise sous scellés pour l'annexe E de ses arguments écrits, qui est l'entente de règlement.

[39] Le défendeur a fait remarquer que le paragraphe 10 de l'entente de règlement stipule qu'elle est confidentielle entre les parties, soit le plaignant, le défendeur et l'employeur.

[40] Le défendeur a soutenu qu'il est important pour l'administration de la justice de protéger la confidentialité des ententes de règlement. La divulgation pourrait avoir un effet dissuasif sur le règlement des différends futurs.

[41] Le plaignant s'est opposé à l'ordonnance de mise sous scellés en se fondant sur le principe de la transparence judiciaire. Il a soutenu que le fait de mettre sous scellés l'entente de règlement [traduction] « réduisait » la compétence de la Commission. Il n'avait aucun problème à ce que cela soit rendu public.

[42] Dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, au paragraphe 38, la Cour suprême du Canada a établi le critère pour une ordonnance de mise sous scellés d'un document déposé auprès d'un tribunal. La partie demandant l'ordonnance doit établir que :

- 1) le fait de ne pas mettre sous scellés le document présente un risque sérieux pour un intérêt public important;
- 2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour prévenir ce risque grave pour l'intérêt identifié, car d'autres mesures raisonnables n'empêcheront pas ce risque;
- 3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs.

[43] Dans *Reid c. Administrateur général (Bibliothèque et Archives du Canada)*, 2021 CRTESPF 104, au paragraphe 84, *Ross c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2017 CRTESPF 13, au paragraphe 12, et *Valderrama c. Administrateur général (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2020 CRTESPF 86, au paragraphe 12, la Commission a conclu qu'il y a un intérêt public important à préserver la confidentialité des ententes de règlement et que la mise sous scellés est nécessaire pour protéger cet intérêt.

[44] Je fais également remarquer la décision de la Commission dans *Catahan Niles c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 169, dans *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*

laquelle elle a statué au paragraphe 80 que « [...] l'intérêt public à promouvoir les règlements justifie une ordonnance de mise sous scellés et l'emporte sur l'intérêt public envers un système juridique ouvert et transparent ».

[45] Par conséquent, je suis convaincue qu'il est nécessaire de mettre sous scellés l'entente de règlement dans le présent cas pour protéger un intérêt public important. L'avantage d'une ordonnance de mise sous scellés l'emporte sur tout effet négatif, y compris le préjudice potentiel à la volonté des parties de régler leurs différends si la Commission peut enfreindre leurs ententes de confidentialité.

[46] Le paragraphe 10 de l'entente de règlement est une déclaration succincte de l'intention des parties d'étendre la confidentialité à tous les aspects de leur règlement, y compris l'entente de règlement. Par conséquent, conformément à cette disposition, et comme convenu par les parties, l'ordonnance de mise sous scellés s'étendra à l'ensemble de l'entente de règlement.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[48] La plainte est rejetée.

[49] L'entente de règlement qui se trouve à l'annexe E des arguments du défendeur du 6 novembre 2024 est mises sous scellés par ordonnance.

Le 14 avril 2025.

Traduction de la CRTESPF

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