

Date: 20250424

Dossiers: 561-34-41706 et 41984, et 566-34-42900

Référence: 2025 CRTESPF 42

*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

MICHEL HUGO TOBAL

plaignant et fonctionnaire s'estimant lésé

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Tobal c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant des plaintes visées à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et un grief individuel renvoyé à l'arbitrage.

Devant : Steven B. Katkin, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant et fonctionnaire s'estimant lésé : Jean-Michel Corbeil, avocat

Pour la défenderesse : Andréanne Laurin, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence
du 20 au 24 novembre 2023, et les 20, 22 et 23 février et les 3 et 4 avril 2024.
Arguments écrits déposés les 10, 24 et 31 mai 2024.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Les affaires devant la Commission

[1] Michel Tobal, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire » ou le « plaignant »), est employé par l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») depuis 2000 en tant qu'analyste de soutien à l'infrastructure des technologies de l'information classifié au groupe et au niveau CS-01. Il occupe également plusieurs postes au sein de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (le « syndicat »), notamment le poste de délégué syndical local, un poste élu qu'il occupe depuis 2008, et le poste de président régional du groupe CS, un poste élu qu'il occupe depuis septembre 2015. Il a également été un représentant de la santé et de la sécurité de 2019 à la fin de 2022.

[2] Le 6 avril et le 12 août 2020, le plaignant a déposé des plaintes de pratique déloyale de travail contre l'employeur en vertu des articles 190(1)g), 185 et 186(2) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »).

[3] La plainte du 6 avril 2020 contient quatre allégations de pratique déloyale de travail. Deux d'entre elles n'ont pas été déposées en temps opportun, c'est-à-dire dans les 90 jours énoncés à l'article 190(1) de la *Loi*, et la Commission n'a pas compétence pour les trancher.

[4] En ce qui concerne les deux autres allégations déposées dans les délais soulevées dans la plainte du 6 avril 2020 et les deux allégations soulevées dans la plainte du 12 août 2020, je conclus que l'employeur ne s'est livré à aucune pratique déloyale de travail. Dans chaque cas, il a simplement essayé de faire en sorte que le travail soit fait et n'a pris aucune mesure disciplinaire, n'a fait preuve d'aucune intimidation ni d'aucune discrimination et n'a pas non plus menacé de prendre des mesures disciplinaires à l'égard du plaignant parce qu'il exerçait ses fonctions syndicales.

[5] Le 3 août 2020, le fonctionnaire a été suspendu pendant deux jours : un jour pour sa conduite lors d'une réunion d'équipe par téléconférence tenue le 14 mai 2020 et un jour pour avoir accédé au lieu de travail pendant la pandémie de COVID-19 (la « pandémie ») sans autorisation. Le 7 août 2020, il a déposé un grief contre la suspension de deux jours. Le grief est accueilli.

[6] La conduite du fonctionnaire lors de la réunion du 14 mai 2020 était regrettable, mais il a soulevé des préoccupations syndicales, et aucun élément de preuve n'indique que ses commentaires étaient trompeurs, malveillants ou sciemment ou imprudemment faux. Je conclus que, dans les circonstances, sa conduite se situait tout juste à l'intérieur de la ligne qui délimite la portée normale de l'activité syndicale. Étant donné la marge de manœuvre accordée aux représentants syndicaux quant à la manière dont ils exercent leurs fonctions syndicales, je conclus qu'il a droit à la protection contre les mesures disciplinaires.

[7] En ce qui concerne l'accès au lieu de travail sans autorisation, les éléments de preuve n'ont pas démontré qu'il s'agissait d'une inconduite.

II. Les deux plaintes de pratique déloyale de travail sont rejetées

[8] Le plaignant a allégué que l'employeur s'était livré à des pratiques déloyales de travail au sens de l'article 185 de la *Loi*, qui se lit comme suit :

185 Dans la présente section, **pratiques déloyales** s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).

185 In this Division, **unfair labour practice** means anything that is prohibited by subsection 186(1) or (2), section 187 or 188 or subsection 189(1).

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[9] Il a allégué que l'employeur avait contrevenu à l'article 185 de la *Loi* lorsqu'il n'a pas reconnu son rôle syndical en milieu de travail. Il a agi de manière à le dissuader, à le décourager ou à l'empêcher d'exercer pleinement ses fonctions syndicales et en prenant des mesures de représailles contre lui, ce qui constituait à la fois une ingérence dans les activités du syndicat, contrairement à l'article 186(1)a), et des pratiques interdites par l'article 186(2)a).

[10] L'article 186(1) de la *Loi* interdit l'ingérence de la part d'un employeur dans les activités d'un syndicat, comme suit :

186 (1) Il est interdit à l'employeur ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi* sur la

186 (1) No employer, and, whether or not they are acting on the employer's behalf, no person who occupies a managerial or confidential position and no person

Gendarmerie royale du Canada, ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

who is an officer as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act or who occupies a position held by such an officer, shall

a) de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci;

(a) participate in or interfere with the formation or administration of an employee organization or the representation of employees by an employee organization; or

b) de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale.

(b) discriminate against an employee organization.

[11] Une plainte selon laquelle un employeur a contrevenu à l'article 186(1)a) de la *Loi* ne peut être présentée que par un syndicat, et non par un employé individuel. Même si le syndicat a représenté le plaignant et a présenté des arguments en son propre nom ainsi qu'au nom du plaignant, le syndicat n'a déposé aucune plainte. Par conséquent, la Commission n'est pas valablement saisie d'une plainte en vertu de l'article 186(1)a).

[12] L'article 186(2) de la *Loi* interdit certains actes des employeurs envers les employés. Par conséquent, un plaignant individuel peut déposer une plainte en vertu de cet article, qui se lit comme suit :

186 (2) Il est interdit à l'employeur, à la personne qui agit pour le compte de celui-ci ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi* sur la Gendarmerie royale du Canada ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

186 (2) No employer, no person acting on the employer's behalf, and, whether or not they are acting on the employer's behalf, no person who occupies a managerial or confidential position and no person who is an officer as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act or who occupies a position held by such an officer, shall:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité, de la licencier par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie royale du Canada ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière

(a) refuse to employ or to continue to employ, or suspend, lay off discharge for the promotion of economy and efficiency in the Royal Canadian Mounted Police or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition

d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à une organisation syndicale ou en est un dirigeant ou représentant — ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir —, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'une telle organisation,

(ii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à toute procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1, ou pourrait le faire,

(iii) elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1,

(iv) elle a exercé tout droit prévu par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1;

b) d'imposer — ou de proposer d'imposer —, à l'occasion d'une nomination ou relativement aux conditions d'emploi, une condition visant à empêcher le fonctionnaire ou la personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer tout droit que lui accorde la présente partie ou les parties 2 ou 2.1;

c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à une organisation syndicale ou

of employment, or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of an employee organization, or participates in the promotion, formation or administration of an employee organization,

(ii) has testified or otherwise participated, or may testify or otherwise participate, in a proceeding under this Part or Part 2 or 2.1,

(iii) has made an application or filed a complaint under this Part or Division 1 of Part 2.1 or presented a grievance under Part 2 or Division 2 of Part 2.1, or

(iv) has exercised any right under this Part or Part 2 or 2.1;

(b) impose, or propose the imposition of, any condition on an appointment, or in an employee's terms and conditions of employment, that seeks to restrain an employee or a person seeking employment from becoming a member of an employee organization or exercising any right under this Part or Part 2 or 2.1; or

(c) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or

d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :

representative of an employee organization or to refrain from

(i) de participer, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part or Part 2 or 2.1,

(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de communiquer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,

(ii) making a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part or Part 2 or 2.1, or

(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1 ou de déposer un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1.

(iii) making an application or filing a complaint under this Part or Division 1 of Part 2.1 or presenting a grievance under Part 2 or Division 2 of Part 2.1.

[13] À l'article 191(3), la *Loi* impose l'inversion du fardeau de la preuve pour une plainte déposée en vertu de l'article 186(2), comme suit :

191 (3) *La présentation par écrit, au titre du paragraphe 190(1), de toute plainte faisant état d'une contravention, par l'employeur ou la personne agissant pour son compte, du paragraphe 186(2), constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.*

191 (3) *If a complaint is made in writing under subsection 190(1) in respect of an alleged failure by the employer or any person acting on behalf of the employer to comply with subsection 186(2), the written complaint is itself evidence that the failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that the failure did not occur, the burden of proving that it did not is on that party.*

[14] La jurisprudence de la Commission a établi qu'une plainte de pratique déloyale de travail peut être rejetée si, à première vue, elle ne démontre aucun lien raisonnable avec les interdictions prévues dans la *Loi*, c'est-à-dire s'il n'existe aucune cause défendable. L'existence d'une cause défendable est une condition préalable à la compétence de la Commission d'entendre une plainte en vertu de l'article 186(2). En ce qui concerne les plaintes déposées en vertu de l'article 186(2), afin que l'inversion du

fardeau de la preuve en vertu de l'article 191(3) entre en jeu, il doit exister une cause défendable.

[15] Le plaignant a fait valoir les faits suivants : deux membres de la direction, soit M. Lussier et M. Junior Pierre, lui ont crié dessus lors de deux réunions différentes, l'ont dénigré et lui ont ordonné de cesser de parler parce qu'il soulevait des enjeux syndicaux. Il a été suspendu pour avoir soulevé des préoccupations syndicales lors de la deuxième réunion. M. Lussier a tenté de contrôler son horaire syndical, et il a ensuite été convoqué à une audience disciplinaire pour avoir pris la parole contre cette mesure. Enfin, l'employeur n'a pas reconnu son rôle syndical, en général, et n'a pas, en particulier, organisé des réunions patronales-syndicales suffisamment fréquentes pour discuter des questions syndicales.

[16] Afin de déterminer si le plaignant a établi une cause défendable, je dois considérer les faits allégués comme vrais et ne pas tenir compte de tout moyen de défense que l'employeur pourrait présenter pour les réfuter. J'estime que ces allégations, à une exception près, pourraient constituer des violations des articles 186(2)a(i) ou (iv). Par conséquent, l'inversion du fardeau de la preuve s'applique à ces allégations, et le fardeau d'établir qu'elles ne constituaient pas des pratiques déloyales de travail incombe à l'employeur, conformément à l'article 191(3). L'employeur s'est acquitté de ce fardeau et ces plaintes sont rejetées.

[17] La seule exception est l'allégation selon laquelle l'employeur n'a pas reconnu le rôle syndical du plaignant, en général, et n'a pas, en particulier, organisé des réunions patronales-syndicales suffisamment fréquentes. Toutefois, aucun fait n'a été allégué qui, s'il était avéré, pourrait constituer des violations de l'article 186(2) et, par conséquent, le plaignant n'a pas présenté une cause défendable à l'égard de cette plainte et elle est rejetée.

III. La plainte de pratique déloyale de travail du 6 avril 2020 – quatre allégations

[18] La présente plainte comportait quatre allégations de pratique déloyale de travail, dont les deux premières étaient hors délai. Le plaignant a allégué ce qui suit :

- 1) Le 26 septembre 2019, Frédéric Lussier, chef d'équipe par intérim, l'a dénigré parce qu'il s'est opposé à la diffusion de renseignements unilingues.

- 2) Le 1er octobre 2019, Sacha Gilbert, directeur de la technologie de l'information (TI), lui a remis une lettre de comportement attendu.
- 3) Le 15 janvier 2020, M. Lussier l'a dénigré pour avoir soulevé des questions syndicales lors de la présentation du nouvel outil Ma Prestation.
- 4) Le 10 février 2020, M. Lussier a tenté de contrôler l'horaire syndical du plaignant, et M. Gilbert l'a convoqué à une audience disciplinaire lorsque le plaignant a contesté ce contrôle.

A. Les allégations du 26 septembre et du 1er octobre 2019 étaient hors délai

[19] Le 25 septembre 2019, l'employeur a fait circuler un guide d'information à l'intention des employés concernant la mise en œuvre d'un nouveau logiciel. Le plaignant a témoigné que l'application représentait un changement important par rapport à un outil utilisé quotidiennement et que les fonctionnaires de la TI devraient fournir un soutien technique à cet égard. Les employés avaient attiré son attention sur le fait que les renseignements n'avaient été diffusés qu'en anglais.

[20] Le plaignant a soulevé cette préoccupation auprès de M. Lussier, qui, selon lui, avait fait fi de la question et avait été irrespectueux envers lui. Il a tenté de faire comprendre à M. Lussier l'importance de respecter les règles sur les langues officielles, mais M. Lussier a fait valoir que le guide n'était pas un document officiel, seulement une ébauche, et qu'un employé d'un autre ministère l'avait envoyé. Par conséquent, la direction n'était pas chargée de sa traduction.

[21] M. Lussier estimait qu'en insistant pour discuter de la question de manière incessante et harcelante, le plaignant avait fait preuve d'insubordination. La discussion a eu lieu principalement par courrier électronique, avec une brève conversation orale. Elle s'est poursuivie toute la journée du 25 septembre 2020, et jusqu'au matin du 26 septembre. Elle s'est terminée comme suit avec les derniers mots de M. Lussier à ce sujet : « Je te répète pour la dernière fois que ce n'est pas un communiqué, ni une procédure officielle. C'est un non-événement. Il n'y a rien à ajouter, je te demande de cesser. Et je te demande de ne plus être arrogant avec moi quand tu m'adresses [sic] la parole. »

[22] Le plaignant a soutenu que peu importe qui avait raison ou tort concernant les règles sur les langues officielles, la déclaration de M. Lussier l'a dénigré en guise de représailles pour avoir tenté de soulever une préoccupation des membres qu'il

représentait, et que si M. Lussier avait souhaité mettre fin à la conversation de manière définitive, il aurait pu le faire facilement de manière polie et courtoise.

[23] Le 1er octobre 2019, le plaignant a rencontré M. Gilbert au sujet d'un incident en matière de santé et de sécurité survenu le 13 septembre 2019.

[24] Un employé s'était coupé le doigt. Le plaignant était le représentant de la santé et de la sécurité du syndicat en milieu de travail. Il avait suivi une formation sur le sujet en mars 2019, mais il s'agissait de la première fois qu'il devait l'appliquer dans le contexte d'un accident de travail. En se fondant sur sa formation, il estimait que lui, M. Lussier et l'employé devaient remplir un certain formulaire et que pour le faire, ils devaient d'abord inspecter le lieu de l'accident. Ni l'employé ni M. Lussier n'étaient disponibles ce jour-là. Il a donc été convenu qu'ils effectueraient l'inspection le 16 septembre 2019.

[25] Ce jour-là, le plaignant a appris que l'employé avait rempli et soumis le formulaire sans attendre l'inspection du lieu et sans y intégrer ses commentaires ou ceux de M. Lussier. Le plaignant a témoigné qu'il en avait discuté avec l'employé, qui a « mal réagi » et a été « agressif » envers lui. M. Gilbert a également témoigné qu'il avait entendu qu'une « escalade » s'était produite entre le plaignant et l'employé.

[26] Le plaignant a témoigné qu'il avait écrit à M. Gilbert pour régler la situation, car il estimait que le processus approprié en matière de santé et de sécurité au travail n'avait pas été suivi. Il voulait s'assurer que le processus approprié serait respecté à l'avenir, et pour cela, il estimait qu'il était important que M. Gilbert discute avec l'employé et « règle la situation ».

[27] M. Gilbert a prévu une réunion pour le 1er octobre 2019, que le plaignant supposait avoir pour but de discuter davantage des événements liés à l'accident de travail. M. Gilbert a plutôt dit que le plaignant ne comprenait pas ses fonctions et obligations syndicales, qu'il avait outrepassé ses droits en tant que représentant syndical, qu'il s'était comporté de manière inappropriée et qu'il avait contribué à « empoisonner » le milieu de travail.

[28] Il a remis au plaignant une lettre qui énonçait le comportement attendu au travail et qui se lisait, en partie, comme suit : « [...] [v]ous devez vous abstenir d'outrepasser vos tâches de représentant local SST et devez exercer ces tâches de

façon courtoise. » La lettre précisait en outre que tout comportement pouvant miner l'autorité de la direction ne serait pas toléré.

[29] Le plaignant a allégué que la lettre constituait une mesure de représailles contre lui en raison de ses activités syndicales.

[30] L'employeur s'est opposé à ce que la Commission entende ces deux allégations, car elles étaient hors délai.

[31] L'article 190(2) de la *Loi* énonce ce qui suit :

190 (2) *Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.*

190 (2) *Subject to subsections (3) and (4), a complaint under subsection (1) must be made to the Board not later than 90 days after the date on which the complainant knew, or in of the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.*

[32] La jurisprudence de la Commission est claire : le délai de 90 jours est obligatoire et la Commission n'a aucun pouvoir discrétionnaire pour le proroger. Toutefois, elle peut déterminer la date à laquelle le délai a commencé, car elle détermine la date à laquelle le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à sa plainte.

[33] Dans le formulaire de plainte, le plaignant a affirmé qu'il a eu connaissance de la mesure ou des circonstances ayant donné lieu à sa plainte le 15 janvier 2020 (le jour où l'outil Ma Prestation a été présenté).

[34] Cependant, il a soutenu que ce n'est qu'une fois que cet incident ultérieur s'est produit qu'il a reconnu une tendance dans le comportement de l'employeur et qu'il a constaté que les incidents antérieurs du 26 septembre et du 1er octobre 2019 faisaient également partie d'une série d'actes qui constituaient une ingérence dans ses fonctions syndicales. Il a soutenu que lorsqu'un employé estime que plusieurs incidents font partie d'une série d'actions, il ne devrait pas être nécessaire de déposer une plainte après chacun d'eux, car cela ne favoriserait pas des relations de travail harmonieuses

ni l'économie de ressources pour les parties, la Commission ou le système judiciaire en général.

[35] L'article 190(2) exige qu'une plainte soit présentée dans les 90 jours suivant le moment où le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu. La mesure ou les circonstances qui ont donné lieu aux deux premières allégations étaient clairement connues du plaignant au moment où elles se sont produites.

[36] Il savait que la première mesure ou circonstance est survenue le 26 septembre 2019. Il s'agissait du jour où M. Lussier, d'une manière que le plaignant estimait dénigrante à l'égard de son rôle syndical, a mis fin à la discussion par courriel qui avait eu lieu toute la journée la veille.

[37] Il savait aussi que la deuxième mesure ou circonstance était survenue le 1er octobre 2019, le jour où M. Gilbert lui a remis la lettre de comportement attendu qui faisait particulièrement référence à la façon dont il exerçait son rôle syndical.

[38] Il n'est pas pertinent que des mois plus tard, le plaignant ait perçu rétrospectivement ces événements comme faisant partie d'une série d'actes de l'employeur. La plainte a été déposée le 6 avril 2020, bien au-delà de 90 jours à compter du 26 septembre et du 1er octobre 2019. Ces allégations étaient hors délai, et la Commission n'a pas compétence pour les entendre.

B. L'allégation du 15 janvier 2020 concernant la conduite de M. Lussier

[39] Alors que le nouvel outil Ma Prestation devait bientôt être introduit en milieu de travail, la direction a prévu que Christian Tremblay, chef d'équipe par intérim et représentant syndical, situé à Shawinigan, au Québec, le présenterait aux employés.

[40] Le plaignant estimait que le nouvel outil aurait une incidence importante sur le travail et potentiellement sur les évaluations du rendement des employés. Au cours des semaines qui ont précédé la présentation du 15 janvier, il avait les trois préoccupations suivantes, qui ont été éclairées par des discussions avec d'autres représentants syndicaux et des membres de l'unité de négociation qui seraient touchés par l'instauration de l'outil :

- 1) que les employés auraient besoin d'une formation complète;

- 2) que la documentation pour l'outil devrait être dans les deux langues officielles;
- 3) que l'utilisation de l'outil pourrait accroître la charge de travail des coordonnateurs CS-02.

[41] Avant la présentation, le plaignant a eu plusieurs réunions préliminaires avec la direction. Il a rencontré M. Gilbert le 6 décembre 2019, qui lui a assuré qu'une autre séance de formation aurait lieu en plus de la présentation du 15 janvier, que la documentation serait dans les deux langues officielles, et que des mesures seraient prises pour s'assurer que la charge de travail des CS-02 n'augmenterait pas.

[42] Il a également rencontré M. Lussier le 18 décembre 2019, et de nouveau le 13 janvier 2020, soit deux jours avant la présentation. Selon le plaignant, il a dit à M. Lussier que si les renseignements transmis aux employés lors de la présentation étaient différents de ce que M. Gilbert lui avait dit, il avait l'intention, en tant que représentant syndical, d'intervenir et de les corriger. Il a affirmé que M. Lussier avait mal réagi et avait dit que le plaignant n'avait pas le droit d'interrompre la réunion de cette façon. Le plaignant a fait valoir qu'il interviendrait, mais seulement au besoin; c'est-à-dire si les renseignements présentés n'étaient pas cohérents avec ce que M. Gilbert lui avait dit.

[43] Le plaignant a déclaré qu'il estimait qu'il devait intervenir lors de la présentation lorsque M. Tremblay a confirmé que les CS-02 à chaque lieu seraient chargés de s'assurer qu'un travail de qualité était accompli, ce qui, selon le plaignant, augmenterait nécessairement leur charge de travail. Il a également dû intervenir lorsque M. Tremblay a dit qu'aucune autre formation relative à l'outil ne serait offerte, sauf la présentation qu'il donnait à ce moment-là. Étant donné que ces deux points différaient de ce qu'il avait compris des propos de M. Gilbert, le plaignant est intervenu pour tenter de poser des questions et de régler la situation.

[44] Cependant, peu après son intervention, M. Lussier l'a interrompu, l'a dénigré devant tout le monde présent, l'a accusé de faire perdre du temps aux employés et a crié qu'il n'avait pas le droit de parler pendant la réunion en tant que délégué syndical, puisqu'il était là seulement en tant qu'employé. Même s'il était assis au début, M. Lussier s'est levé rapidement, avec un visage rougi et une voix élevée, et a commencé à crier et à taper sur la table devant lui. Mathieu Morin, le directeur adjoint, n'est pas intervenu pendant que M. Lussier parlait et criait. Toutefois, lorsqu'il a cessé,

M. Morin lui a demandé de quitter la pièce et a demandé une pause de 15 à 20 minutes, après quoi la présentation a repris.

[45] Même s'il était le seul à dire que M. Morin avait demandé à M. Lussier de quitter la pièce, le plaignant a affirmé que sa version des événements devrait être privilégiée, car les autres témoins ont simplement dit qu'ils ne se souvenaient pas que cela se soit produit. Il a fait remarquer qu'ils avaient participé à la réunion à distance avec seulement l'audio et qu'ils ne pouvaient pas entendre ce qui se passait dans la salle si le microphone de la salle était coupé.

[46] Guy Plante, un employé CS-02, a envoyé un courriel au plaignant après la réunion, exprimant une vive préoccupation au sujet de la conduite de M. Lussier. Le plaignant a soutenu que même si M. Plante n'a pas témoigné, le simple fait qu'il ait envoyé un tel courriel appuie la conclusion selon laquelle un incident important concernant le comportement de M. Lussier s'est produit lors de la réunion.

[47] Le plaignant a dit que M. Morin lui avait demandé de rester après la réunion, qu'ils avaient discuté pendant une heure ou une heure et demie, que M. Morin avait reconnu que la conduite de M. Lussier n'avait pas été appropriée et qu'il aurait dû intervenir. Il a dit qu'il avait l'intention d'en discuter avec M. Lussier. L'employeur n'a pas contesté ce témoignage.

[48] Le plaignant a également envoyé un courriel à M. Morin deux jours plus tard et l'a rencontré le 24 janvier 2020 pour discuter davantage de ce qu'il estimait être le comportement inacceptable de M. Lussier à son égard le 15 janvier et du fait qu'il n'avait pas présenté ses excuses depuis lors.

[49] Le plaignant a reconnu qu'il est tout à fait possible d'avoir des différences d'opinions quant à savoir s'il avait été approprié qu'il porte son chapeau syndical et intervienne lors de la présentation du 15 janvier lorsqu'il estimait que des renseignements erronés étaient transmis. Cependant, le type de réprimande qu'il a reçu de M. Lussier devant tout le monde était inacceptable dans un contexte de relations de travail. Ce genre d'invective publique a sapé sa crédibilité et celle du syndicat aux yeux des employés et a eu l'effet inévitable de les dissuader de soulever des questions syndicales.

[50] M. Lussier a témoigné qu'il avait rencontré le plaignant avant la présentation pour en discuter et lui rappeler que la présentation avait pour but de présenter l'outil. Il a cherché à parvenir à une entente selon laquelle toutes les questions liées au syndicat seraient discutées après la présentation, et il croyait que le plaignant avait accepté. Il ne se souvenait pas que le plaignant avait dit qu'il interviendrait si les renseignements présentés différaient de ce que M. Gilbert lui avait dit.

[51] M. Lussier a déclaré que le plaignant n'avait pas respecté sa demande de garder toute préoccupation syndicale jusqu'à la fin de la présentation et que son ton était immodéré, exigeant et agressif. Il avait tenté d'intervenir calmement, mais le plaignant refusait de se conformer à ses demandes de cesser d'interrompre la présentation. M. Lussier a nié le fait que M. Morin lui avait demandé de quitter la pièce.

[52] M. Tremblay, le présentateur, était un chef d'équipe par intérim et un représentant syndical. Il a témoigné qu'il s'était senti attaqué par le plaignant, dont les interventions étaient inappropriées et l'empêchaient de bien donner sa présentation, ce qui a compromis l'utilité du nouvel outil pour les employés.

[53] Cédric Vallières, un employé CS-02 et membre de l'unité de négociation, a témoigné que la prestation de la présentation était saccadée en raison des interventions répétées du plaignant, que M. Lussier avait demandé au plaignant à maintes reprises de cesser, et que le plaignant avait continué d'intervenir. Il a décrit l'attitude et le ton de M. Lussier comme normaux.

[54] Jean-Pierre Lamothe, un employé CS-01 et membre de l'unité de négociation, a dit que le plaignant avait soulevé de nombreuses objections et que M. Lussier lui avait demandé à maintes reprises de cesser, mais qu'il ne l'avait pas fait. Il a décrit le ton et le comportement de M. Lussier comme étant stricts.

[55] Aucun de ces témoins ne s'est souvenu que M. Morin ait demandé à M. Lussier de quitter la pièce.

[56] L'employeur a fait remarquer que les éléments de preuve relatifs à ces deux points étaient contradictoires, mais a soutenu que la prépondérance des probabilités favorisait la version selon laquelle M. Lussier était resté calme, et que M. Morin n'était pas intervenu, car quatre témoins ont témoigné à ce sujet, et seul le plaignant a donné une version contraire. Il a en outre soutenu qu'aucun poids ne devrait être accordé à la

version des événements de M. Plante, car il s'agissait simplement d'un oui-dire présenté au moyen d'un courriel au plaignant. Ni M. Morin ni M. Plante n'ont témoigné. L'employeur a soutenu que la Commission devrait se fier à la version des événements communiquée par les témoins qui étaient à la présentation et qui ont témoigné à l'audience, à savoir, MM. Lussier, Tremblay, Vallières, Lamothe et Tobal.

[57] Selon l'employeur, les éléments de preuve ont démontré que M. Lussier n'a pas dénigré le plaignant, mais qu'il est plutôt intervenu afin que la présentation puisse reprendre son cours normal. L'employeur n'a pas empêché le plaignant de soulever ses préoccupations syndicales; il a simplement tenté de définir le moment pour les soulever. Il avait conclu une entente avec le syndicat selon laquelle ses représentants devaient obtenir l'autorisation avant toute réunion d'équipe au cours de laquelle ils souhaitaient soulever des préoccupations syndicales. Le plaignant n'a pas obtenu cette autorisation pour la réunion; il a confirmé dans son témoignage qu'il savait qu'il devait demander une autorisation préalable.

Aucune pratique déloyale de travail

[58] La présentation avait pour but de présenter un nouvel outil et d'expliquer son fonctionnement aux employés. Avant le 15 janvier 2020, le plaignant avait déjà rencontré M. Gilbert le 6 décembre 2019 et M. Lussier le 18 décembre et le 13 janvier, deux jours avant la présentation.

[59] Les éléments de preuve concernant les événements survenus avant la réunion étaient contradictoires. Le plaignant a affirmé qu'il avait dit à M. Lussier qu'il interviendrait si des renseignements étaient transmis qui différaient de ce que M. Gilbert lui avait dit. Il a dit que M. Lussier avait mal réagi à cet avertissement, mais qu'il avait maintenu sa position selon laquelle il s'agissait de ce qu'il ferait. M. Lussier ne s'en souvenait pas. Il a dit qu'il avait dit au plaignant que la présentation porterait sur le fonctionnement de l'outil, que ce ne serait pas le moment de discuter des préoccupations syndicales, et que le plaignant en avait convenu.

[60] Peu importe ce que les parties avaient convenu ou non à l'avance, ce qui importe réellement est ce qui s'est passé lors de la présentation, à savoir que le plaignant a interrompu de manière impolie et agressive la présentation de M. Tremblay à maintes reprises. M. Lussier lui a dit qu'il pouvait poser des questions sur le fonctionnement de l'outil, mais il lui a demandé à maintes reprises de cesser d'interrompre et de poser ses

questions syndicales à la fin de la présentation. Il s'agissait d'une demande raisonnable.

[61] Les employés étaient là pour en apprendre davantage sur le nouvel outil, et il n'est pas surprenant que M. Lussier ait dit que le plaignant leur faisait perdre leur temps. Les témoignages des témoins qui faisaient partie de l'unité de négociation ont clairement indiqué qu'ils n'avaient pas apprécié que leur représentant perturbe la présentation à cette fin.

[62] M. Tremblay a témoigné que les actes du plaignant l'ont empêché de bien donner sa présentation et ont sapé l'utilité de l'outil pour les employés. M. Vallières et M. Lamothe, tous deux membres de l'unité de négociation, ont ressenti la même chose, c'est-à-dire que la présentation était saccadée et ne pouvait pas être bien donnée en raison des interruptions du plaignant.

[63] Les éléments de preuve étaient contradictoires au sujet du comportement de M. Lussier. Il est clair qu'il s'attendait à un comportement perturbateur de la part du plaignant, qu'il a tenté de l'éviter en le rencontrant deux fois, y compris deux jours avant la présentation, et qu'il a réagi très rapidement dès que le plaignant a commencé à intervenir. Si l'employeur estimait que la réaction de M. Lussier n'était pas appropriée lorsqu'il a été confronté aux interruptions du plaignant, il aurait pu s'agir d'une question disciplinaire que l'employeur aurait pu aborder ou non, selon son choix. Cela ne correspondrait toutefois pas nécessairement à une pratique déloyale de travail.

[64] La direction avait déjà rencontré le plaignant trois fois au sujet de ses préoccupations et de celles du syndicat. Si les renseignements transmis lors de la présentation différaient de ce qui lui avait été assuré au cours de ces réunions, il aurait pu attendre jusqu'à la fin pour poser des questions ou faire des commentaires à cet effet. Il aurait pu le faire énergiquement et fermement. Toutefois, en interrompant et en entravant de manière impolie la présentation du nouvel outil, il a inutilement interféré avec les opérations de l'employeur.

[65] L'employeur n'a pas intimidé le plaignant ni fait preuve de discrimination à l'égard de ce dernier lorsqu'il lui a demandé de cesser d'interrompre et d'attendre après la présentation pour soulever des questions ou de faire des commentaires liés au syndicat. Il n'avait pas pour but d'intimider le plaignant ou de faire preuve de discrimination à son égard parce qu'il était un représentant syndical (article 186(2)a(i))

ou parce qu'il exerçait un droit conformément à la partie 1 de la *Loi*, en tant que représentant syndical (article 186(2)a(iv)). Le plaignant a plutôt entravé l'activité de travail légitime de l'employeur et, sans surprise, le gestionnaire a réagi de manière négative.

[66] Je conclus que l'employeur ne s'est pas livré à une pratique déloyale de travail lorsqu'il a tenté simplement de définir le moment où les questions syndicales pouvaient être soulevées. Le fait de permettre au représentant syndical de rencontrer la direction à maintes reprises avant la présentation et de lui demander simplement de poser ses questions et de formuler ses commentaires à la fin de la présentation ne constituait pas une tactique d'intimidation, une mesure discriminatoire, ni une menace parce qu'il avait soulevé des préoccupations syndicales. Au contraire, il semble que le plaignant ait eu un accès extraordinaire à la direction pour discuter de toute préoccupation qu'il ou que le syndicat avait concernant l'introduction du nouvel outil.

C. L'allégation du 10 février 2020 concernant un congé pour exercer des fonctions syndicales

[67] Le 10 février 2020, M. Lussier a répondu à Julie Richer, directrice adjointe, située à Laval, qui avait demandé s'il pouvait libérer le plaignant de ses fonctions de travail pour qu'il assiste à une réunion afin de représenter un membre de l'unité de négociation. Le plaignant était d'avis qu'il n'était pas acceptable que M. Lussier ait dit à Mme Richer qu'il pouvait le libérer à cette fin sans d'abord le consulter quant à sa disponibilité.

[68] Il s'est plaint auprès de M. Lussier qui, selon lui, avait gesticulé et parlé avec une voix élevée, lui avait demandé à maintes reprises de cesser de parler et l'avait accusé d'insubordination. M. Lussier a convenu qu'il avait dit au plaignant de cesser de parler et qu'il faisait preuve d'insubordination, mais il a déclaré que le plaignant avait élevé la voix en premier et qu'il lui avait dit qu'il n'avait pas à parler à Mme Richer avant de lui parler.

[69] Le plaignant a également soulevé la question auprès de Mme Richer. Il lui a envoyé un courriel indiquant que la direction ne devait pas gérer la disponibilité d'un représentant syndical pour exécuter ses fonctions syndicales et que M. Lussier aurait dû le consulter d'abord au sujet de ses fonctions de travail et de sa disponibilité.

[70] Dans sa plainte de pratique déloyale de travail, le plaignant a décrit cet événement comme suit : « Le 10 février 2020, M. Lussier m'a confirmé verbalement vers 16:45 qu'**il pouvait** attribuer mes tâches à quelqu'un d'autre **si je désirais** m'occuper de fonctions syndicales [je mets en évidence]. »

[71] Le courriel de Mme Richer au membre de l'unité de négociation qui avait besoin de représentation indiquait ce qui suit :

[...]

*J'ai discuté avec le chef d'équipe de Michel, et il me confirme qu'il peut libérer Michel de ses tâches afin qu'il puisse assister à la rencontre de demain [...] **Si Michel a des empêchements qui n'étaient pas prévus avec son chef, tu peux être représenté par un autre représentant syndical TI sur place ou par téléphone.***

[...]

[Je mets en évidence]

[72] Le 11 mars 2020, après les discussions du plaignant avec M. Lussier et Mme Richer, M. Gilbert l'a convoqué à une audience disciplinaire, mais comme beaucoup d'autres réunions de ce type qui devaient être tenues au début de la pandémie, elle a été reportée. L'employeur a ensuite réévalué si l'audience disciplinaire devait être remise au calendrier, mais cela n'a jamais été le cas. Quoi qu'il en soit, le plaignant a allégué que même s'il n'a jamais fait l'objet d'une mesure disciplinaire, la convocation elle-même, ainsi que la menace d'une mesure disciplinaire en soi, constituaient une mesure de représailles contre lui pour avoir tenté d'exercer un contrôle sur ses activités syndicales.

Aucune pratique déloyale de travail

[73] Il s'agit d'une plainte inhabituelle selon laquelle l'employeur a fait preuve d'ingérence à l'égard du rôle syndical du plaignant lorsqu'il a accepté de le libérer de ses fonctions de travail afin de représenter un membre de l'unité de négociation. Habituellement, une plainte est déposée lorsqu'il y a un refus de libérer un employé du travail pour exercer des fonctions syndicales. Néanmoins, si l'employeur a effectivement tenté de contrôler l'horaire syndical du plaignant et a menacé de lui imposer une mesure disciplinaire pour avoir exprimé son désaccord, tel qu'il est allégué, cela pourrait constituer une pratique déloyale de travail en vertu de l'article 186(2)a(i) ou (iv). Cependant, il n'existe aucun élément de preuve à cet égard.

[74] Les éléments de preuve ont seulement démontré que Mme Richer a demandé à M. Lussier s'il pouvait libérer le plaignant pour qu'il représente le membre de l'unité de négociation, et M. Lussier a répondu qu'il pouvait. La description de l'événement par le plaignant dans sa plainte et le courriel de Mme Richer au membre de l'unité de négociation démontrent clairement que M. Lussier a simplement accepté de rendre possible l'exercice de cette fonction syndicale par le plaignant. Il ne lui a pas donné l'ordre de le faire. Rien dans les éléments de preuve ne permet de conclure à une tentative de la direction de contrôler son horaire syndical.

[75] En ce qui concerne la convocation disciplinaire, je suis d'accord avec le plaignant pour dire que même si aucune audience disciplinaire ni aucune mesure disciplinaire n'a jamais eu lieu, le simple fait de recevoir une telle convocation pourrait constituer une pratique déloyale de travail si la mesure disciplinaire menacée était liée à la participation à une activité syndicale. Il a laissé entendre que la mesure disciplinaire menacée était une mesure de représailles contre lui pour avoir tenté d'exercer un contrôle sur ses activités syndicales.

[76] Je conclus que l'employeur ne s'est pas livré à une pratique déloyale de travail lorsqu'un gestionnaire a indiqué à un autre qu'il pouvait libérer le plaignant pour qu'il exerce ses fonctions syndicales. En ce qui concerne la convocation disciplinaire, il n'existe aucun élément de preuve quant au fondement en fonction duquel l'employeur l'a envoyée.

IV. La plainte de pratique déloyale de travail du 12 août 2020 – deux allégations

[77] Cette plainte contient les deux allégations suivantes :

- 1) La conduite d'Ernst Junior Pierre, directeur adjoint par intérim, envers le plaignant lors d'une réunion d'équipe tenue par téléconférence le 14 mai 2020.
- 2) Le manquement de la direction à dûment reconnaître son rôle syndical et à organiser des réunions patronales-syndicales suffisamment fréquentes.

A. L'allégation du 14 mai 2020 concernant la conduite de M. Junior Pierre

[78] La plainte du 12 août 2020 est fondée en partie sur la conduite alléguée de M. Junior Pierre envers le plaignant lors de la réunion du 14 mai 2020. Le grief de M. Tobal est également fondé, en partie, sur les événements du 14 mai, car un jour de sa suspension de deux jours concernait son prétendu comportement envers

M. Junior Pierre lors de la même réunion. Par conséquent, les éléments de preuve et les arguments concernant ce qui s'est passé lors de la réunion ne seront présentés qu'une seule fois, afin d'éviter la répétition. M. Tobal est à la fois le plaignant et le fonctionnaire s'estimant lésé en ce qui concerne cette réunion et peut être désigné par l'un ou l'autre nom, ou par son nom, selon le contexte.

[79] Le plaignant a allégué que l'employeur était coupable d'une pratique déloyale de travail en raison de la conduite de M. Junior Pierre lors d'une téléconférence tenue pour discuter des difficultés opérationnelles présentées par la pandémie. Il a allégué que l'attitude de M. Junior Pierre à son égard lors de la téléconférence avait été injuste, méprisante et humiliante et avait entraîné une perte de crédibilité aux yeux des membres qu'il était censé représenter. À son avis, il s'agissait de la continuation des tentatives de l'employeur, par l'intermédiaire de ses gestionnaires, de le dissuader ou de l'empêcher d'exercer ses fonctions syndicales de manière énergique, fervente et efficace.

[80] Le plaignant a dit qu'il était important de mettre la réunion en contexte. Elle a eu lieu au début de la pandémie, lorsque toutes les personnes concernées se trouvaient dans une situation sans précédent et éprouvaient beaucoup de stress, de tension et d'incertitude. Comme l'a dit M. Junior Pierre dans son invitation, il s'agissait précisément de la raison de la téléconférence, pour discuter des défis auxquels ils avaient été confrontés et auxquels ils seraient confrontés, comme suit :

J'espère que tout va bien durant cette période unique dans laquelle nous vivons. J'aimerais prendre le temps de discuter avec vous de nos opérations et des défis qu'on a surmontés et de ceux qui nous attendent.

[81] Étant donné que M. Junior Pierre avait dit qu'il souhaitait discuter des difficultés liées à la pandémie, le plaignant a interprété cela comme signifiant que les difficultés éprouvées par les employés feraient partie de la discussion. Le mot « discuter » suggérerait que la réunion n'était pas un monologue et que les employés pourraient participer. Cela laissait entendre une occasion pour tout le monde, y compris lui, de poser des questions, de fournir des renseignements et de présenter un point de vue. Par conséquent, il n'était pas déraisonnable pour lui de considérer cela comme une occasion de transmettre des renseignements de ses homologues syndicaux aux membres de l'unité de négociation et de soulever des questions au sujet des conditions

de travail des employés. C'était dans ce contexte que les échanges entendus dans les enregistrements audio ont eu lieu.

[82] Lorsqu'il a constaté que M. Junior Pierre considérait ses interventions comme perturbatrices et estimait que certaines d'entre elles constituaient des reproches à la direction, le plaignant a soutenu que lorsqu'un gestionnaire invite les employés à discuter de difficultés, surtout dans le contexte sans précédent d'une pandémie, il ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce que toutes les questions et interventions soient élogieuses. Même s'il y a eu des échanges animés au cours desquels lui et M. Junior Pierre se sont interrompus mutuellement à maintes reprises, et même s'il était clair qu'il souhaitait maintenir sa position et communiquer des renseignements importants aux employés, on ne peut pas dire qu'il ait été plus impoli envers M. Junior Pierre que M. Junior Pierre ne l'a été envers lui.

[83] Il a également soutenu qu'on pouvait entendre sur l'enregistrement audio que, même s'il n'a pas attendu jusqu'à la toute fin de la réunion pour poser des questions, il a attendu les pauses appropriées dans le discours de M. Junior Pierre; il a profité des moments où M. Junior Pierre a demandé s'il y avait des questions et a même demandé à quelques reprises s'il s'agissait d'un bon moment pour poser des questions. Toutefois, M. Junior Pierre l'a interrompu à maintes reprises, ne le laissait pas terminer de poser une question et menaçait de mettre fin à l'appel s'il ne cessait pas de parler.

[84] Il a nié le fait que M. Junior Pierre avait donné des directives claires aux participants selon lesquelles ils devaient envoyer leurs questions à l'avance et a soutenu qu'il les avait simplement invités à le faire. Quoi qu'il en soit, il avait transmis ses questions à l'avance à Brigitte Monette, une représentante syndicale, qui les avait incluses dans son courriel à M. Junior Pierre.

[85] La suspension n'avait pas encore été imposée au plaignant lorsque la plainte de pratique déloyale de travail a été déposée, mais il a soutenu qu'elle devrait être prise en considération dans le contexte de la plainte, car elle découlait des mêmes événements et constituait une mesure de représailles.

[86] L'employeur a soutenu que M. Junior Pierre avait demandé aux employés de lui envoyer leurs questions à l'avance afin qu'il puisse obtenir des réponses. Il a reçu des questions de Mme Monette, mais aucune question de la part du plaignant. Quoi qu'il en soit, M. Junior Pierre a expliqué que ce n'étaient pas les questions que le plaignant

posait qui étaient problématiques, mais plutôt la façon dont il les posait, en interrompant M. Junior Pierre, sans attendre la période de questions à la fin comme on lui avait demandé, et en insinuant que la direction n'avait pas de réponses.

M. Junior Pierre a témoigné que le plaignant avait remis en question ses décisions, critiqué l'approche de la direction, insisté pour faire valoir ses points, sapé son autorité et, surtout, l'avait fait dans un ton agressif, aiguisé, direct et intimidant. Sur les enregistrements audio, on peut l'entendre interrompre à maintes reprises la réunion, reprochant et critiquant la direction.

[87] En plus de M. Junior Pierre, quatre autres témoins, soit Louis-Philippe Poitras, un chef d'équipe, et MM. Lussier, Vallières et Lamothe ont tous décrit le ton du plaignant comme étant fort, agressif et intimidant. M. Lussier a témoigné que selon ses commentaires, il était clair que le plaignant souhaitait blâmer la direction. M. Poitras a affirmé que les interventions du plaignant visaient à saper la crédibilité de la direction; il a remis en question les connaissances et les renseignements qui ont été transmis. M. Vallières a dit que les interventions du plaignant ont nui au bon déroulement de la réunion et que son comportement ne correspondait pas au code d'intégrité et de conduite de l'employeur. M. Lamothe a déclaré que le plaignant avait manqué de respect envers M. Junior Pierre.

[88] Messieurs Vallières et Lamothe, tous deux membres de l'unité de négociation, ont envoyé un courriel à M. Junior Pierre après la réunion pour exprimer leur soutien et leur inconfort face à la conduite du plaignant au cours de la réunion. À 16 h 33, M. Vallières a écrit ce qui suit :

Good Job [bon travail] Ernst

Man [...] C'est quelque chose, il a fait la meme [sic] chose durant l'appel de la présentation ma prestation [...]

[89] À 18 h 05, M. Lamothe a écrit ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour Ernst,

Je ne sais pas comment vous avez gardé votre sang-froid, mais moi et d'autres vous félicitons.

De plus, nous nous excusons pour l'attitude. Vous ne méritez cela de personne.

Il s'est porté volontaire, il n'a pas été forcé de travailler.

Le problème avec l'ouverture de la session, c'est que vous sauriez quand il arrive au bureau et quand il part.

Comment pouvez-vous répondre aux questions lorsque la décision ne vous appartient pas? Et comment avez-vous eu les autres questions, parce que les gens ordinaires ont exprimé leurs préoccupations par courriel au préalable!

Tout ce que le syndicat doit d'abord être approuvé par l'employeur avant de pouvoir en discuter avec les employés. J'en suis au courant, peut-être qu'il a besoin d'un rappel.

La façon dont il vous a parlé, la façon dont il vous a interrompu et le ton qu'il a utilisé sont inacceptables.

De plus, la menace que si vous ne le laissez pas finir, il ira au-dessus de vous au directeur. Il doit suivre la hiérarchie.

Je suis vraiment désolé, c'est pourquoi je lui ai rappelé que tout le monde est remplaçable.

[...]

Je sais que c'est votre bataille, mais je devais exprimer les opinions de l'équipe.

Merci de l'excellent travail que vous faites [...]

[...]

[90] L'employeur a fait remarquer que le plaignant avait reconnu que pour transmettre un message syndical au cours d'une réunion d'équipe, il devait demander une autorisation au préalable. Comme il ne l'a pas fait, il n'a pas exercé légitimement ses fonctions syndicales au cours de cette téléconférence. Il aurait dû soulever tous les points de désaccord au niveau syndical lors de ses réunions patronales-syndicales avec le directeur.

[91] L'employeur n'a pas agi d'une manière qui était injuste, méprisante ou humiliante envers le plaignant. Au contraire, M. Junior Pierre lui a rappelé à maintes reprises qu'il assistait à la réunion en tant qu'employé et qu'il devait attendre la période de questions pour poser des questions, ou prendre note de ses points et les envoyer par courriel afin qu'il puisse faire un suivi. Toutefois, le plaignant a continué à répéter ses arguments et à insister pour obtenir des réponses.

[92] L'employeur a conclu que le comportement du plaignant était inacceptable et a estimé qu'il avait l'obligation de l'aborder. Le fait qu'il était un délégué syndical n'a pas été pris en considération dans sa décision. Il avait été invité à la réunion en tant qu'employé, et non en tant que délégué syndical, et il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en cette qualité. Il s'agissait d'une réunion d'équipe réunissant tous les

employés, et non d'une réunion patronale-syndicale, où des discussions peut-être plus animées ou émotionnelles pourraient être attendues.

[93] L'employeur lui a imposé une suspension d'un jour pour son comportement insubordonné parce qu'il souhaitait assurer un milieu de travail sain avec des interactions civiles et respectueuses.

Aucune pratique déloyale de travail

[94] Le plaignant a analysé les mots de la brève invitation à la réunion de M. Junior Pierre pour justifier ses actes, en soutenant que M. Junior Pierre avait dit qu'il s'agissait d'une réunion pour discuter des choses; par conséquent, il aurait dû y avoir une occasion de poser des questions, d'être en désaccord et de faire valoir des points de vue.

[95] Toutefois, le plaignant a eu de nombreuses occasions en tant que délégué syndical de discuter avec l'employeur de toute question opérationnelle pendant la pandémie. Avant la réunion du 14 mai, il a rencontré ou eu des discussions avec la direction les 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24 et 25 mars, les 9, 14 et 28 avril, et le 5 mai 2020. Rien dans les éléments de preuve n'indique qu'une personne a tenté de l'empêcher d'exercer ses fonctions à cet égard. Au contraire, il semble avoir eu un niveau d'accès extraordinaire à plusieurs membres de la direction pour discuter des questions.

[96] Le plaignant a dit qu'il avait considéré la téléconférence du 14 mai comme une occasion de transmettre des renseignements aux membres de l'unité de négociation. En tant que représentant syndical, il aurait pu les rencontrer en tout temps pour transmettre des renseignements et entendre leurs préoccupations concernant les difficultés opérationnelles pendant la pandémie. Il a plutôt choisi d'utiliser une réunion d'équipe comme une occasion de faire agressivement des reproches à la direction.

[97] Comme à tous les employés, on lui avait demandé d'envoyer ses questions à l'avance. Il aurait pu envoyer une liste complète de tout ce qu'il souhaitait discuter, ce qui aurait donné à M. Junior Pierre l'occasion de trouver des réponses à l'avance, comme il avait indiqué qu'il espérait le faire.

[98] En plus de la possibilité d'envoyer des questions à l'avance et des multiples réunions avec la direction au cours desquelles il aurait pu soulever ses questions, le

plaignant a encore eu l'occasion de poser des questions au cours de la réunion elle-même. Comme l'a dit M. Junior Pierre, ce n'étaient pas les questions que le plaignant posait qui étaient problématiques, mais plutôt la manière agressive et perturbatrice dont il les posait.

[99] Comme lors de la présentation du 15 janvier, le plaignant a semblé profiter de la téléconférence du 14 mai pour attaquer verbalement M. Junior Pierre. Il convient de noter que deux membres de l'unité de négociation ont envoyé à M. Junior Pierre des courriels d'excuses et de soutien après la téléconférence.

[100] Tout comme la première plainte de pratique déloyale de travail du plaignant était axée sur la conduite de M. Lussier lors de la présentation du 15 janvier, sa deuxième plainte de pratique déloyale de travail critiquait la conduite de M. Junior Pierre au cours de la téléconférence du 14 mai. Le plaignant a témoigné qu'il avait eu des échanges animés avec M. Junior Pierre, mais qu'il n'avait pas été plus impoli envers M. Junior Pierre que M. Junior Pierre ne l'avait été envers lui. Les éléments de preuve indiquent le contraire, comme le souligne la première ligne du courriel de M. Lamothe à M. Junior Pierre : [traduction] « Je ne sais pas comment vous avez gardé votre sang-froid, mais moi et d'autres vous félicitons. » De plus, les enregistrements audio révèlent que M. Junior Pierre n'a pas réagi de la même manière et n'a ni intimidé ni menacé le plaignant au cours de la réunion, contrairement à l'article 186(2)a(i) ou (iv).

[101] L'employeur n'a pas intimidé, discriminé ou menacé le plaignant pour avoir exercé des activités syndicales légitimes; le plaignant entravait plutôt l'employeur dans ses opérations. Cette conduite n'était pas non plus sans précédent. Comme M. Vallières l'a indiqué dans son courriel à M. Junior Pierre, « [...] il a fait la meme [sic] chose durant l'appel de la présentation ma prestation [...] ».

[102] Je conclus que l'employeur ne l'a pas suspendu pour avoir soulevé des questions syndicales, mais plutôt pour avoir perturbé à maintes reprises une réunion d'équipe et pour ne pas s'être conformé à la demande du gestionnaire de garder ses questions pour la fin.

B. Le prétendu manque de reconnaissance de son rôle de délégué syndical et de réunions patronales-syndicales

[103] Le plaignant a allégué que l'employeur ne reconnaissait pas dûment son rôle syndical et que les réunions patronales-syndicales étaient peu fréquentes et difficiles à obtenir. Cela a rendu difficile pour lui de bien servir les intérêts de ses membres et d'assurer de bonnes relations avec la direction.

[104] M. Lussier a témoigné que l'employeur autorisait régulièrement le plaignant à s'absenter, au besoin, pour exercer ses fonctions syndicales. Il n'a pas contesté ce témoignage. Il a également tenu plusieurs réunions patronales-syndicales officielles et officieuses entre lui et des représentants au niveau des directeurs, conformément aux exigences de son poste auprès du syndicat. Ces réunions ont eu lieu avec M. Morin, le directeur adjoint, les 10 et 26 février 2020, et avec M. Gilbert le 26 février, les 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24 et 25 mars, ainsi que les 9, 14 et 28 avril, et les 5 et 22 mai 2020. Ces réunions sont celles qui ont été consignées par écrit, mais M. Gilbert a témoigné qu'il y avait aussi eu des appels imprévus, de nombreux courriels et des moments où l'employeur a sollicité l'avis du plaignant sur plusieurs questions. Le plaignant ne l'a pas nié.

[105] L'employeur est d'avis que le plaignant a tendance à vouloir que les choses se passent à sa façon, mais il existe des procédures établies et convenues; les parties ont adopté une philosophie qui régit leur relation. Toutes les réunions ne sont pas propices à la discussion des affaires syndicales, et au quotidien, l'employeur doit être en mesure de tenir des réunions ininterrompues avec ses employés pour transmettre des renseignements. Le plaignant a reconnu qu'il devait obtenir une autorisation préalable pour faire part de renseignements syndicaux au cours d'une réunion d'équipe.

[106] L'employeur a également soutenu qu'il existe une manière de s'adresser à ses collègues de travail et à la direction. Dans le cadre de ses interactions avec la direction lors des réunions d'équipe, le plaignant a utilisé un ton fort, agressif, insistant, intimidant, irrespectueux et colérique, pour utiliser les adjectifs que les témoins de l'employeur ont utilisés.

[107] L'employeur a dit qu'il rencontrait régulièrement le plaignant, répondait à ses questions et à ses préoccupations et, parfois, sollicitait son avis. Le fait qu'il n'était pas

toujours satisfait des réponses qu'il recevait ne signifiait pas que l'employeur ne reconnaissait pas son rôle de représentant syndical. Au contraire, par la nature de la relation patronale-syndicale, il est tout à fait normal que les parties ne s'entendent pas toujours.

Aucune pratique déloyale de travail

[108] J'ai déjà conclu dans la présente décision que le plaignant n'a pas présenté une cause défendable à l'égard de la présente plainte et je l'ai rejetée pour ce motif.

[109] En passant, même si une cause défendable avait été présentée, je fais remarquer que le plaignant n'a présenté aucun élément de preuve permettant d'étayer un prétendu manque de reconnaissance de son rôle de délégué syndical. Rien dans les éléments de preuve n'indiquait que les réunions patronales-syndicales étaient peu fréquentes ou difficiles à obtenir. Au contraire, il semble avoir joui d'un niveau d'accès extraordinaire aux membres de la direction pour discuter de préoccupations syndicales.

V. Le grief est accueilli

[110] L'employeur a estimé qu'une suspension de deux jours était justifiée : un jour pour la conduite du fonctionnaire lors de la téléconférence du 14 mai 2020, et un jour pour avoir accédé au lieu de travail sans autorisation le 19 mai 2020. Il a considéré les deux incidents comme de l'insubordination et le deuxième comme constituant également une violation des règles du milieu de travail. Il lui incombait de démontrer que le fonctionnaire avait commis une inconduite qui justifiait une mesure disciplinaire et que la mesure disciplinaire imposée n'était pas excessive.

[111] Afin d'établir que sa conduite constituait de l'insubordination, l'employeur devait démontrer ce qui suit :

- 1) qu'il a reçu un ordre clairement communiqué;
- 2) que la personne ayant donné l'ordre avait le pouvoir nécessaire pour le donner;
- 3) que le fonctionnaire n'a pas obéi à l'ordre.

[112] De plus, un comportement intimidant, insolent ou méprisant manifesté comme une opposition à l'autorité de l'employeur ou en provocation peut également être considéré comme de l'insubordination, avec ou sans refus de se conformer à un ordre.

[113] L'employeur a invoqué plusieurs cas, y compris *Szmukier c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTEFP 37, *Knihniski c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 72, et *Joe c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 95, qui comportaient chacun des faits semblables au présent cas, en ce sens qu'ils concernaient l'insubordination ou le manque de respect envers des collègues ou des gestionnaires. Selon la gamme de suspensions d'un à trois jours dans ces cas, l'employeur a fait valoir que la suspension de deux jours dans le présent cas était appropriée.

A. Le fonctionnaire a droit à une marge de manœuvre accrue pour sa conduite du 14 mai 2020

[114] Il est ressorti des éléments de preuve que le fonctionnaire n'a pas tenu compte de plusieurs ordres qui lui avaient été clairement communiqués par une personne ayant le pouvoir de les donner. Son chef d'équipe lui avait demandé d'attendre pour poser des questions, de cesser de parler, de cesser d'intervenir et de cesser de perturber la réunion. Il a fait preuve d'un manque de respect extrême et d'un comportement méprisant envers la direction et ses collègues lorsqu'il a continué à perturber la réunion.

[115] Quatre témoins ont témoigné de manière crédible au sujet de l'incident. Leurs témoignages ont été reflétés dans les courriels que deux d'entre eux ont envoyés à M. Junior Pierre après la réunion. Ils étaient tous deux membres de l'unité de négociation. Le fonctionnaire n'a pas nié la conduite qui pouvait être clairement entendue sur les enregistrements audio, mais il a tenté de la mettre dans un contexte qui permettrait de la justifier. Son argument selon lequel il n'avait pas été plus impoli envers M. Junior Pierre que M. Junior Pierre ne l'avait été envers lui n'était pas étayé par les éléments de preuve.

[116] Le fonctionnaire a soutenu qu'il avait le droit et l'obligation de soulever des questions en tant que représentant syndical et qu'il avait droit à la marge de manœuvre accrue qui doit être accordée aux représentants syndicaux dans leurs interactions avec la direction. Il a fait remarquer que la jurisprudence de la Commission a déclaré que ce principe de marge de manœuvre ne doit pas s'appliquer uniquement aux réunions patronales-syndicales officielles et que, quoi qu'il en soit, la réunion du 14 mai n'était ni une réunion patronale-syndicale officielle ni une réunion opérationnelle normale. Il a soutenu qu'étant donné son obligation syndicale de

soulever des questions, et la marge de manœuvre qui doit lui être accordée, il faudrait qu'il y ait des éléments de preuve clairs et convaincants d'insubordination grave pour justifier une mesure disciplinaire dans les circonstances.

[117] Je suis d'accord. Il s'agit d'un cas limite en ce sens que les actes du fonctionnaire se sont rapprochés de la ligne qui délimite la portée normale des pouvoirs syndicaux. Cependant, je conclus que sa conduite relevait de cette portée et qu'il a donc droit à la protection accordée par le principe important de la marge de manœuvre pour les représentants syndicaux.

[118] Dans *Shaw c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2006 CRTFP 125, le prédécesseur de la Commission a entendu un grief et une plainte de pratique déloyale de travail qui découlaient d'une suspension disciplinaire de 10 jours imposée à un représentant syndical pour avoir formulé des commentaires publics très critiques à l'égard de son employeur. La Commission a accueilli le grief, en concluant qu'un représentant syndical ne doit pas faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir proféré des déclarations ouvertement critiques au sujet de son employeur, à moins que les déclarations ne soient malveillantes ou d'avoir fait de fausses déclarations sciemment ou de façon insouciance, comme suit :

[...]

[40] [...] *J'ai conclu que la norme qu'il convient d'appliquer correspond à la série de décisions produites par l'avocate du fonctionnaire s'estimant lésé et indiquant que les représentants ne devraient pas être l'objet de sanctions disciplinaires, à moins d'avoir été malveillants dans leurs affirmations ou d'avoir fait de fausses déclarations sciemment ou de façon insouciance.*

[41] *La valeur de cette norme est qu'elle rend possible la prise en compte des réalités des relations de négociation collective. Il est fondamental pour une telle relation que les personnes qui parlent pour l'agent négociateur choisi par les employés pour les représenter puissent soulever des questions sur des décisions de l'employeur touchant les conditions de travail de ces employés et qu'elles puissent contester la sagesse ou la légitimité de ces décisions. **La responsabilité d'un délégué syndical de représenter les employés avec détermination et franchise peut être difficilement conciliable avec le devoir d'obéissance et de fidélité du délégué ainsi que des autres employés envers l'employeur. Il faut donc énoncer une norme de conduite qui n'expose pas injustement le délégué à des mesures disciplinaires pour avoir parfois fait passer ses devoirs envers***

les employés qu'il représente avant la déférence due à l'employeur. Par ailleurs, cette norme indique nettement qu'aucun représentant n'est à l'abri des conséquences disciplinaires de déclarations fausses ou malveillantes.

[...]

[Je mets en évidence]

[119] Le représentant syndical dans *Shaw* avait formulé des commentaires très forts et critiques au sujet de la direction, mais l'ancienne Commission a conclu qu'il était protégé par ce principe et qu'il devait bénéficier d'une grande marge de manœuvre même si ses remarques étaient susceptibles d'être « pénibles et blessantes » pour les représentants de l'employeur.

[120] Dans *Joe c. Marshall*, 2021 CRTESPF 27, la Commission a également souligné l'importance du principe de la marge de manœuvre à accorder aux représentants syndicaux, afin de pouvoir remettre la direction en question sans craindre de faire l'objet de mesures disciplinaires, comme suit :

[...]

[120] Le fait d'être un dirigeant syndical élu comporte un ensemble d'obligations et de responsabilités accrues. C'est pourquoi il existe une loi qui protège les activités syndicales licites. Entre autres, la Commission doit veiller à ce que les libertés syndicales énoncées dans la Loi puissent être exercées en toute impunité. Comme l'a déterminé la CRTFP dans *Quadrini*, il est essentiel, pour assurer l'intégrité du régime de relations de travail, que les personnes aient la possibilité d'exercer les droits qui leur ont été accordés par ces lois, sans avoir à craindre de représailles. S'il en était autrement, étant donné la possibilité qu'il y ait abus de pouvoir dans le cadre de la relation employeur-employé, « [...] l'effet dissuasif qu'aurait la menace de représailles pour qui exerce ses droits acquis découlant de la loi pourrait faire en sorte d'atténuer la force réelle de ces droits » (*Quadrini*, au paragraphe 45). Les représentants syndicaux doivent être en mesure d'exercer leurs activités légales sans crainte de réprimande, d'ingérence ou d'intimidation de la part de l'employeur.

[121] Étant donné que la négociation collective est de nature conflictuelle, les arbitres de différends et les arbitres de grief accordent généralement aux représentants syndicaux une certaine latitude dans la façon dont ils exercent leurs fonctions et dans la façon dont ils remettent la direction en question, sans craindre de faire l'objet de mesures disciplinaires. Même si un représentant syndical exerce ses fonctions de manière malhonnête et manipulatrice, une telle conduite ne peut justifier une mesure disciplinaire à moins que cela ne soit fait de façon malveillante

ou mensongère, que ce soit sciemment ou par insouciance, ou d'une manière qui menace, intimide ou attaque publiquement l'employeur ou un membre de la direction [...]

[...]

[Je mets en évidence]

[121] Dans *Joe*, la Commission a également qualifié le principe en faisant remarquer que les représentants qui exercent des fonctions syndicales sur le lieu de travail demeurent des employés et que la « [...] protection ne s'étendrait pas aux actes extérieurs au domaine normal des attributions syndicales [...] ».

[122] En appliquant la jurisprudence de la Commission à cette évaluation, je fais remarquer que rien dans les éléments de preuve ne permet de conclure que les interventions du plaignant ont été faites de manière malveillante ou trompeuse ou que ses déclarations constituaient de fausses déclarations faites sciemment ou de façon insouciante. Cependant, sa conduite lors de la réunion du 14 mai était injustifiée et aurait certainement justifié une mesure disciplinaire n'eut été de l'importance du principe selon lequel une grande marge de manœuvre doit être accordée aux représentants syndicaux quant à la manière dont ils exercent leurs fonctions syndicales. Aussi regrettable que son comportement ait été, il soulevait des préoccupations syndicales, et en l'absence d'éléments de preuve indiquant que son comportement était malveillant ou trompeur, je conclus qu'il avait droit à la protection contre les mesures disciplinaires accordée par sa position syndicale.

[123] Le grief concernant la suspension d'un jour pour la conduite du fonctionnaire lors de la réunion du 14 mai est accueilli.

B. L'entrée dans le milieu de travail du fonctionnaire le 19 mai 2020 ne constituait pas une inconduite

[124] Le 19 mai 2020, le fonctionnaire est entré sur le lieu de travail sans autorisation préalable alors que l'entrée était restreinte en raison des protocoles liés à la pandémie.

[125] M. Poitras a témoigné qu'il avait eu une longue conversation avec le fonctionnaire et qu'il lui avait dit d'envoyer les renseignements concernant le travail qu'il devait faire sur place. Grâce à ces renseignements, M. Poitras pouvait demander l'autorisation afin que le fonctionnaire puisse accéder au bureau, mais il a également

dit au fonctionnaire qu'il n'y avait pas suffisamment de temps pour obtenir cette autorisation pour le mardi 19 mai 2020.

[126] Le fonctionnaire a nié que M. Poitras ait dit qu'il ne pouvait pas être autorisé pour le mardi 19 mai. Il avait cru comprendre qu'il devait simplement envoyer par courriel des renseignements sur sa charge de travail, puis que M. Poitras pourrait alors obtenir l'autorisation. De plus, la réponse de M. Poitras à la réception des renseignements a été « excellent merci », ce que le fonctionnaire a interprété comme signifiant que tout allait bien et qu'il était, ou serait, autorisé à entrer sur le lieu de travail.

[127] Toutefois, M. Poitras a dit qu'il s'agissait simplement d'un accusé de réception; il avait déjà indiqué qu'il n'y aurait pas suffisamment de temps pour qu'il soit autorisé à y accéder le mardi. De plus, le fonctionnaire a envoyé les renseignements après 17 h le vendredi pour un accès le mardi, et le lundi était un jour férié. Le fonctionnaire a reconnu qu'il avait peut-être mal interprété la réponse apparemment positive de M. Poitras, mais a soutenu que, si tel était le cas, sa compréhension n'était pas déraisonnable.

[128] L'employeur a fait remarquer que le 15 mai, le fonctionnaire a demandé à M. Plante de demander à M. Junior Pierre une autorisation, en soulignant que cela n'aurait pas été nécessaire s'il estimait qu'il avait déjà obtenu l'autorisation de M. Poitras. Cependant, le fonctionnaire a répliqué que lui et M. Plante souhaitaient simplement confirmer l'accès physique; leur préoccupation n'était pas l'autorisation, qu'il croyait déjà avoir. Le fonctionnaire a également déclaré que M. Plante lui avait dit qu'il avait reçu une autorisation verbale de M. Junior Pierre qui, cependant, a dit le contraire – qu'il n'avait pas donné une telle autorisation à M. Plante.

[129] Le fonctionnaire a fait remarquer qu'il avait passé 15 minutes après la fin de son jour de travail le vendredi à envoyer un courriel à M. Poitras, ce qu'il n'aurait pas eu de raison de faire à moins d'estimer que l'accès au lieu de travail le mardi était possible. Il a soutenu que la croyance de l'employeur selon laquelle il avait compris qu'il n'était pas autorisé à se rendre au bureau et qu'il avait simplement décidé de ne pas en tenir compte était peu plausible. Il n'avait aucun intérêt personnel ou autre intérêt à insister pour se rendre au bureau s'il savait que l'employeur lui interdisait d'y entrer.

[130] Le fonctionnaire a déclaré que soit M. Poitras ne lui avait jamais dit qu'il n'était pas autorisé à se présenter au bureau le 19 mai, soit il avait mal compris et a cru à tort qu'il était autorisé à s'y présenter. Dans tous les cas, l'employeur n'a pas démontré qu'il avait reçu un ordre clairement communiqué de ne pas se présenter au bureau.

[131] Je suis d'accord. Il n'y a aucun élément de preuve crédible indiquant que le fonctionnaire a délibérément accédé au lieu de travail alors qu'il savait qu'il n'était pas autorisé à le faire. Il semble qu'il y ait eu un certain nombre de malentendus et d'erreurs de communications, mais rien de tout cela ne constitue des éléments de preuve d'insubordination ou de violation délibérée des règles du lieu de travail.

[132] Le grief concernant la suspension d'un jour pour l'entrée sur le lieu de travail non autorisée du fonctionnaire le 19 mai est accueilli.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[134] La plainte de pratique déloyale de travail déposée le 6 avril 2020 est rejetée (dossier de la Commission numéro 561-34-41706).

[135] La plainte de pratique déloyale de travail déposée le 12 août 2020 est rejetée (dossier de la Commission numéro 561-34-41984).

[136] Le grief déposé le 7 août 2020 est accueilli (dossier de la Commission numéro 566-34-42900).

[137] L'employeur doit verser au fonctionnaire deux jours de salaire, ainsi que tous les avantages ou primes connexes.

Le 24 avril 2025.

**Steven B. Katkin,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**