

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

T. PATRICK BOYLE

plaignant

et

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA
(Développement des ressources humaines Canada)**

parties défenderesses

OBJET: Plainte fondée sur l'article 23 de la Loi sur les
relations de travail dans la fonction publique

Devant: [Yvon Tarte](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé: [Lui-même](#)

**Pour les parties
défenderesses :** Michael Tynes, Alliance de la Fonction publique du Canada
Harvey Newman, avocat, Emploi et Immigration Canada

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle Écosse),
le 1^{er} mai 1997.

DÉCISION

M. Boyle a déposé une plainte conformément à l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il allègue que les parties défenderesses ont omis : «de me représenter équitablement conformément au paragraphe 10(2) de la Loi du fait qu'elles ne m'ont pas adéquatement avisé de mes droits aux termes de la convention collective de l'AFPC et du Régime d'assurance-invalidité de l'AFPC, d'où mon licenciement prématuré de la CEIC.» (Plainte datée du 31 mai 1996 et déposée devant la Commission le 4 juin 1996.)

Par lettre datée du 3 avril 1997, M. Boyle a modifié sa plainte comme suit :

[traduction]

Je demande avec égards l'autorisation d'apporter une correction à ma plainte initiale datée du 31 mai 1996 déposée devant la Commission.

Dans le document que j'ai remis à la Commission, j'ai bien demandé que ma plainte soit examinée aux termes de l'article 23, paragraphe 10, de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais j'ai mal cité la bonne disposition.

Dans le document daté du 31 mai 1996, partie 2, j'ai dit : «Représenter équitablement conformément au paragraphe 10(2) de la Loi du fait qu'elles ne m'ont pas adéquatement avisé de mes droits aux termes de la convention collective de l'AFPC et du Régime d'assurance-invalidité de l'AFPC, d'où mon licenciement prématuré de la CEIC.»

En invoquant le paragraphe 10(2), j'aurais dû dire ce qui suit :

«Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.»

Je demande avec égards que ma plainte aux termes de l'article 23 de la Loi soit examinée en tenant compte de la correction apportée aujourd'hui.

Les événements qui ont mené au licenciement de M. Boyle remontent à 1988 et 1989. Les parties ont consenti au dépôt d'une documentation circonstanciée.

Objections à la compétence

Les parties défenderesses ont soulevé des objections relativement à l'audition de cette affaire.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée à la plainte de M. Boyle le 28 juin 1996 dans les termes suivants :

[traduction]

La présente fait suite à votre lettre du 5 juin 1996 contenant la plainte susmentionnée dans laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été nommée comme partie défenderesse.

Le plaignant allègue que l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) a violé le paragraphe 10(2) de la LRTEP du fait qu'elle ne l'a pas «adéquatement avisé de [ses] droits aux termes de la convention collective de l'AFPC et du Régime d'assurance-invalidité de l'AFPC, d'où [son] licenciement prématuré de la CEIC.»

Premièrement, l'AFPC ne comprend pas comment il y a pu y avoir violation du paragraphe 10(2) en 1988 puisque cette disposition n'existait pas à l'époque.

Deuxièmement, contrairement à l'allégation du plaignant qui affirme avoir été licencié, celui-ci a en fait démissionné en avril 1988. Si ses droits ont été violés à ce moment-là, et nous ne croyons pas que ce fut le cas, l'AFPC soutient avec égards que la Commission n'a pas compétence pour se prononcer sur la violation de ces droits d'autant plus que se prononcer sur toute prétendue violation à ce stade-ci serait extrêmement hors délai.

Nous vous renvoyons à la décision rendue par l'arbitre J. Barry Turner dans l'affaire Horstead (161-2-739) où il affirme que : «M^{me} Horstead n'a jamais déposé un grief qui me permettrait de juger si elle a été ou non traitée équitablement par son syndicat[...] La Commission ne peut jouer aucun rôle à moins que les actions de l'agent négociateur concernent la relation d'emploi de la

fonctionnaire.» Le plaignant n'a fourni aucune preuve indiquant qu'il a déposé un grief ou une plainte nécessitant la représentation de l'AFPC. En avril 1988, il a négocié une indemnité de départ qu'il a jugé satisfaisante, puis il a démissionné. Il n'a présenté aucune preuve indiquant qu'il aurait demandé l'aide de l'AFPC au moment de sa démission.

En outre, si la Commission conclut que le plaignant a établi qu'elle avait compétence, les documents qu'il a déposés en preuve (les lettres datées du 2 décembre 1993, du 26 novembre 1993 et du 26 avril 1993, jointes à la plainte) contredisent son allégation selon laquelle l'AFPC a violé le paragraphe 10(2) de la Loi. Ces lettres indiquent clairement que l'AFPC a fait ce qu'elle pouvait, lorsque le plaignant le lui a demandé, pour essayer de trouver une solution à la situation dans laquelle il se trouvait. Si le plaignant était insatisfait de la situation qui existait en 1988, il aurait dû entreprendre des démarches à ce moment-là.

Nous vous renvoyons également à la correspondance ci-jointe, notamment deux lettres adressées à M. Cres Pascucci, président national du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada, datées des 21 mars et 14 juin 1994, lettres dans lesquelles l'AFPC a examiné en profondeur le cas du plaignant à la demande de celui-ci. Comme l'AFPC l'a indiqué, toute démarche qu'elle aurait pu entreprendre au nom du plaignant à ce moment-là aurait été extrêmement hors délai.

Enfin, même si le plaignant est en mesure de démontrer que l'AFPC a commis une erreur de jugement ou qu'elle s'est trompée, la Commission, par l'intermédiaire de M. Yvon Tarte dans l'affaire Begley (161-2-759) a déjà conclu : «Dans des affaires de représentation injuste, les syndicats ont le droit de se tromper. Ils ne peuvent cependant agir de manière arbitraire ou discriminatoire.» Se tromper ou commettre une erreur de jugement, toutefois, ne veut pas dire agir de manière arbitraire, abusive ou de mauvaise foi.

En ce qui concerne le respect du délai, nous soutenons que si le plaignant a été capable d'obtenir des renseignements dès 1993 concernant les circonstances entourant son départ à la retraite, il aurait dû être capable de déposer la présente plainte dès 1993, plutôt que trois ans plus tard.

Nous soutenons que l'AFPC n'a pas agi de manière arbitraire ou abusive, ni de mauvaise foi en l'espèce, et nous estimons que, en l'absence de preuve que l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la partie défenderesse, a violé

les dispositions du paragraphe 10(2) de la LRTFP, la présente plainte devrait être rejetée sans audience.

Lors de l'audience, M. Tynes a soulevé des questions au sujet de l'application rétroactive du paragraphe 10(2) à des événements survenus avant l'entrée en vigueur du paragraphe en question. Il a mis en doute l'admissibilité de la plainte de M. Boyle qui se rapporte à des événements qui remontent à plusieurs années. Enfin, M. Tynes a fait valoir que la Commission n'avait pas compétence pour examiner les démissions visées par l'article 26 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le 19 juin 1996, l'employeur a présenté les objections écrites suivantes relativement à cette plainte :

[traduction]

Dans sa plainte, le plaignant prétend qu'il n'a pas été équitablement représenté contrairement au libellé du paragraphe 10(2) de la Loi du fait que les parties défenderesses ne l'ont pas adéquatement avisé de ses droits aux termes de la convention collective de l'AFPC et du Régime d'assurance-invalidité de l'AFPC. Selon le plaignant, cela a entraîné son licenciement prématuré du ministère qui s'appelle aujourd'hui Développement des ressources humaines Canada (DRHC), mais qui s'appelait à l'époque Emploi et Immigration Canada (EIC).

Résumé des événements qui ont mené à la démission du plaignant

Les événements donnant lieu à la plainte remontent à il y a plus de huit ans, soit au début de 1988, lorsque le plaignant a offert de démissionner en vue de bénéficier d'une indemnité de fin d'emploi. Il a démissionné en avril 1988 et le ministère a accepté sa démission en date du 29 septembre 1988. Par la suite, le plaignant a demandé, tout en conservant le droit de recevoir l'indemnité de fin d'emploi, que le ministère accepte de reporter sa démission au 31 janvier 1989. Le ministère a acquiescé à cette demande en juin 1988. En novembre, le plaignant a demandé une autre prolongation jusqu'au 30 avril 1989, de nouveau sous réserve de conserver son droit de recevoir l'indemnité de fin d'emploi. Vu les difficultés administratives que cela aurait créé, le ministère a refusé d'accorder une autre prolongation, et la démission est entrée en vigueur comme prévu le 31 janvier 1989. En février 1989, sur réception d'une confirmation de Santé et Bien-être social Canada, le motif de licenciement du plaignant a été modifié; il allait prendre sa retraite pour raison médicale, ce

qui lui permettrait de toucher des prestations de retraite sans pénalité.

À intervalles réguliers au fil des années, le plaignant a discuté de ses préoccupations au sujet de son licenciement avec divers interlocuteurs. Vous trouverez ci-jointes des copies des lettres envoyées au fil des années par le plaignant à son propre syndicat, à d'autres syndicats qui ne sont pas des parties intéressées en l'espèce, à divers fonctionnaires de DRHC et à son député.

Le paragraphe 10(2) de la Loi

Le plaignant allègue particulièrement qu'il y a eu violation du paragraphe 10(2) de la Loi qui se lit comme suit :

(2) Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

De toute évidence, cette disposition de la Loi impose une obligation de représentation équitable à «l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants.» Toutefois, elle ne s'applique pas au ministère ou à un autre représentant de l'employeur. Par conséquent, l'employeur ou un de ses représentants ne peut être nommé comme partie défenderesse dans cette plainte. Pour ces motifs, l'employeur demande avec égards le retrait du ministère, maintenant désigné par le sigle DRHC, comme partie défenderesse dans cette plainte.

Préoccupations additionnelles

Néanmoins, même si la Commission approuve la requête de l'employeur ou d'un de ses représentants de se retirer en tant que partie défenderesse dans cette plainte, l'employeur a d'autres préoccupations qu'il désire soumettre à la Commission avant que celle-ci ne se prononce sur la plainte.

L'employeur s'inquiète du fait que le plaignant demande à la Commission de statuer sur une affaire qui devrait faire l'objet d'un grief plutôt que d'une plainte aux termes de l'article 23. À notre avis, cette crainte est justifiée de par la formulation même de l'ordonnance recherchée par le plaignant qui demande :

[traduction]

Que la Commission émette une ordonnance en vue de restituer tous mes droits, revenus et avantages perdus à la suite de cette violation et de me réintégrer dans mon poste à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Selon nous, il ne faut pas confondre la forme et le fond. En alléguant une violation du paragraphe 10(2), le plaignant a formulé sa plainte de façon à donner l'impression qu'elle respecte les exigences de l'article 23. Toutefois, pour émettre l'ordonnance recherchée par le plaignant, la Commission se verrait dans l'obligation de se pencher sur le bien-fondé et sur les circonstances de sa cessation d'emploi, question qui ne peut être renvoyée à la Commission aux termes de l'article 23.

Nous soutenons que le plaignant tente d'amener la Commission à assumer compétence relativement à une affaire pour laquelle la Loi a prévu une autre procédure de redressement, soit la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 91. Nous faisons valoir avec égards que le plaignant ne peut pas, sous couvert d'une plainte aux termes de l'article 23, demander à la Commission d'émettre une ordonnance obligeant l'employeur à le réintégrer dans son ancien poste.

Article 91 de la Loi - La procédure de règlement des griefs

L'employeur soutient que si le plaignant avait voulu contester son licenciement, il aurait dû alors déposer un grief aux termes de l'article 91 de la Loi. De plus, l'employeur soutient que le plaignant n'est sans doute pas intéressé à s'engager dans cette voie à cause des difficultés d'ordre procédural qu'il rencontrerait tels le non-respect des délais relatifs au dépôt de son grief et la question de savoir si la Commission accepterait de se prononcer sur un licenciement aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

En ce qui concerne la question du respect des délais, l'employeur reconnaît que le plaignant aurait pu déposer un grief contestant la décision du ministère de ne pas révoquer sa démission. Toutefois comme tout autre grief, il doit être déposé dans un délai opportun. Les Règlement et règles de procédure de la CRTFP (1993) précisent les délais obligatoires pour la présentation d'un grief. Le paragraphe 71(3) prévoit ce qui suit :

(3) *Le fonctionnaire présente son grief au plus tard 25 jours après le premier en date des jours suivants : le jour où il a eu connaissance pour la première fois de l'action, de l'omission ou de la situation à l'origine du grief ou le jour où il en a été avisé.*

Comme nous l'avons déjà mentionné, les événements donnant lieu à la présente plainte se sont produits vers la fin de 1988, soit il y a plus de sept ans et demi, lorsque le plaignant a démissionné et a obtenu, avec l'aide de l'employeur, une indemnité de départ et une retraite pour raison médicale.

La correspondance ci-jointe montre que le plaignant «a eu connaissance pour la première fois» des événements donnant lieu à son grief en décembre 1988 lorsque l'employeur a refusé de l'autoriser à retirer sa démission. Depuis, le plaignant conteste sa démission à intervalles réguliers de diverses façons. En 1993, il a écrit à un autre syndicat en vue d'essayer d'obtenir son soutien. En 1994 et 1995, il est revenu à la charge en écrivant à divers fonctionnaires du ministère et à son député. Tous ces événements démontrent clairement que le plaignant était bien au courant de la décision du ministère avec laquelle il n'était pas d'accord.

Il n'est pas raisonnable que le plaignant tente aujourd'hui de convaincre la CRTFP de se pencher sur cette affaire à une date aussi tardive.

En ce qui concerne la question de la compétence, le paragraphe 92(1) de la Loi définit les questions qui peuvent être renvoyées à la CRTFP en vue de leur arbitrage. Cette disposition se lit comme suit :

92(1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :

- a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*
- b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux*

alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;
c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

Premièrement, le plaignant n'a pas déposé de grief. Deuxièmement, il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire. Troisièmement, toute allégation de mauvaise interprétation ou de mauvaise application de la convention collective nécessiterait l'appui de l'agent négociateur, ce que le plaignant n'a pas. Enfin, le paragraphe 92(3) prévoit que les licenciements aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne peuvent faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. Cette disposition se lit comme suit :

(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Selon nous, le plaignant n'a plus le droit de déposer un grief vu qu'il n'a pas respecté les délais prévus par la procédure de règlement des griefs. De plus, l'objet du grief fait que celui-ci ne peut être renvoyé à la Commission en vue de son arbitrage. Le plaignant, ou son agent négociateur, aurait pu demander une prolongation du délai conformément aux Règlement et règles de procédure de la CRTFP (1993), mais ni l'un ni l'autre n'a opté pour cette solution.

Conclusion

Nous soutenons que l'employeur ou un de ses représentants ne peut être nommé comme partie défenderesse dans cette plainte et, à cet égard, nous demandons avec égards le retrait du ministère, maintenant désigné par le sigle DRHC, à titre de partie défenderesse dans cette plainte.

Nous soutenons également que le plaignant tente d'amener la Commission à assumer compétence relativement à une question visée par une autre procédure de redressement prévue par la Loi, soit la procédure de règlement des griefs aux termes de l'article 91. Nous soutenons avec égards que le plaignant ne peut pas, sous couvert d'une plainte aux termes de l'article 23 alléguant qu'il y a eu violation du paragraphe 10(2) de la Loi, demander que l'employeur soit tenu de le réintégrer dans son ancien poste.

Pour tous ces motifs, nous soutenons que la présente plainte n'a aucun fondement et qu'elle doit être rejetée sur-le-champ

sans tenir d'audience mettant en cause l'employeur ou un de ses représentants.

Lors de l'audience, M^e Newman a de nouveau soulevé une objection relativement au non-respect des délais impartis pour déposer la plainte en l'espèce et il a invoqué la doctrine du retard indu. Il a également indiqué que la CEIC n'était pas une personne et qu'elle ne pouvait donc pas être nommée comme partie défenderesse en l'occurrence, mais qu'il ne s'opposerait pas à ce qu'une personne soit nommée comme partie défenderesse à titre d'agent de l'employeur. Avec le consentement des parties, il a été convenu d'inscrire le nom de Harry Vaughan à la place de la CEIC comme partie défenderesse relativement à la plainte de M. Boyle. M. Vaughan était directeur général adjoint, Région de la Nouvelle-Écosse, Développement des ressources humaines Canada. À ce titre, il traitait avec le plaignant.

En ce qui concerne la question de la compétence, M. Boyle a déposé le document suivant qui constitue la pièce C-1 avec le consentement des parties :

[traduction]

Les renseignements suivants sont soumis avec égards à la Commission des relations de travail dans la fonction publique à l'appui de mon opinion que la Commission a la compétence voulue pour se saisir de ma plainte.

Ma plainte est déposée en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi qui se lit comme suit :

Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

En novembre 1988, en réponse à ma demande de congé de maladie, j'estime que les membres de la direction à DRHC ont gravement violé mes droits, ce qui m'a peut-être amené à démissionner contre mon gré selon le «principe des mesures disciplinaires déguisées».

Le 17 novembre 1988, j'ai remis à ma superviseuse d'alors, M^{me} Freda Gallagher, une note de service dans laquelle je demandais un congé de maladie jusqu'au 30 avril 1989. (pièce 1)

Je savais que ni M^{me} Gallagher ni son superviseur, mon gestionnaire, M. Laurie Ryan, n'avait le pouvoir d'autoriser ou de rejeter ma demande. La période de congé que je demandais se prolongeait au-delà de la date à laquelle je prévoyais prendre ma retraite, c'est-à-dire le 31 janvier 1989.

Je disposais du nombre de crédits de congés de maladie nécessaires lorsque j'ai demandé mon congé de maladie.

M. Ryan a reçu ma note de service transmise par M^{me} Gallagher le 18 novembre 1988. Je m'attendais à ce que ma demande soit immédiatement remise à M. P. Oldfield, gestionnaire de la région du Grand Halifax.

Malheureusement, M. Ryan n'a pas remis ma note de service à M. Oldfield, comme il se devait.

Vous trouverez ci-jointe une copie d'une «Fiche de service» (pièce 2) datée du 18 novembre 1988.

Cette fiche de service est adressée à «Louise» et est signée «Laurie».

Vous trouverez également ci-jointe une transcription dactylographiée de la fiche de service en question (pièce 3).

Selon toute probabilité, vu la teneur de la note, la date de celle-ci et les noms qui y figurent, la «fiche de service» concerne un appel fait par M. Ryan à M^{me} Louise Stoneman. M^{me} Stoneman était une agente de dotation en 1988. Elle est aujourd'hui, je crois, agente des relations de travail, DRHC.

La fiche de service de M. Ryan indique clairement qu'il a discuté de ma demande de congé de maladie avec M^{me} Stoneman lors d'un appel téléphonique. Elle indique aussi clairement qu'il a délibérément retenu ma demande de congé de maladie pendant une semaine avant de la transmettre à M. Oldfield.

Pendant ce délai, je crois que des plans ont été faits par M. Ryan, M^{me} Stoneman et sans doute le superviseur de M^{me} Stoneman à l'époque, M. B. Hale, qui était le chef du personnel.

Les démarches de M. Ryan ont peut-être constitué un abus de pouvoir grave. Sauf erreur, un abus de pouvoir, lorsqu'on le constate, est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire extrêmement sévère. Je crois également que s'il y a eu abus de pouvoir de la part de M. Ryan, d'autres personnes dans la

hiérarchie de DRHC, particulièrement M. Oldfield, ont dû être au courant.

Si M. Oldfield savait que M. Ryan avait commis une faute de conduite grave susceptible de me nuire, il se devait d'intervenir en mon nom, d'après moi.

Selon toute probabilité, je dirais que M. Oldfield savait très bien que M. Ryan avait retenu ma note de service. De toute évidence, une note de service remise à M. Ryan le 18 novembre 1988 ne devrait pas aboutir sur le bureau de M. Oldfield vers le 28 novembre 1988, soit la date la plus récente à laquelle elle pouvait lui être parvenue.

M. Oldfield a répondu à ma demande de congé de maladie par note de service datée du 2 décembre 1988 (pièce 4). Il a rejeté ma demande en invoquant les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. J'ai éventuellement appris que son refus était fondé sur l'article 26 de la Loi.

Fait encore plus important, M. Oldfield n'a pas mentionné que ma note de service avait mis du temps à lui parvenir.

À la suite du rejet de ma demande de congé de maladie par M. Oldfield, il y a eu échange de lettres entre nous. Je lui ai clairement demandé de justifier ses décisions et de m'indiquer qui il avait consulté avant de prendre sa décision de rejeter ma demande.

Les réponses de M. Oldfield, selon moi, ne m'ont fourni aucun renseignement supplémentaire et étaient empreintes d'hostilité. Il désignait régulièrement ses conseillers comme étant des «représentants du bureau régional».

Ma demande de congé de maladie était étayée de certificats médicaux signés par deux médecins qui ont tous les deux diagnostiqué que je souffrais du «syndrome de fatigue chronique» (SFC).

En dépit de la limpidité de la preuve médicale, M. Oldfield a fréquemment contesté la légitimité de ma maladie en employant des termes tels que «prétendu», «apparente», etc.

Le 23 décembre 1988, j'ai demandé à M. Oldfield l'autorisation de retirer mon avis de démission (pièce 5). Dans cette requête, j'ai indiqué les problèmes graves que je risquais d'avoir si je me retrouvais en chômage alors que j'étais malade.

Ma demande a été rejetée.

M. Oldfield a précisé que c'étaient «des décisions opérationnelles ayant avoir avec mon départ à la retraite», qui avaient principalement motivé le rejet de ma demande.

J'ai depuis appris que les «décisions opérationnelles» en question étaient sans importance.

Avant de refuser de m'autoriser à retirer ma démission, M. Oldfield a consulté uniquement les mêmes «représentants du bureau régional» qu'il avait consultés au sujet de ma demande de congé de maladie.

Les «représentants du bureau régional», même s'ils n'ont jamais été nommés par M. Oldfield, semblent avoir été M. Ryan, le représentant du bureau local, M. Hale et M. Oldfield.

En ne renvoyant pas ma demande à un échelon d'administration supérieur, M. Oldfield a peut-être commis un abus de pouvoir.

La publication du Conseil du Trésor explique clairement que le sous-ministre adjoint demeure accessible à des fins de consultation avec les gestionnaires.

La démission en vertu de l'article 26 est devenu officielle dès la réception de la lettre du sous-ministre à Halifax. On ne m'a pas dit en 1988 que la lettre du sous-ministre était arrivée à Halifax seulement huit jours avant ma demande de congé de maladie.

Puisque le sous-ministre adjoint demeurait accessible à M. Oldfield et, compte tenu de ma maladie, pourquoi celui-ci n'a-t-il pas communiqué avec lui.

D'après moi, si la direction avait pris la peine de lui présenter ma demande, il l'aurait assurément approuvée.

Pourtant, M. Oldfield, sur la foi de consultations restreintes excluant un avocat, m'a imposé une sanction presque aussi sévère qu'un congédiement.

En rejetant ma demande, M. Oldfield n'a pas tenu compte de tout ce que j'ai fait pour les clients de DRHC que j'ai servis.

Vous trouverez ci-jointes deux lettres de M. Wayne Thorne, conseiller en emploi, DRHC, lesquelles, je crois, démontrent amplement mon engagement et mes compétences (voir les pièces 6 et 7).

J'estime que la direction a agi de façon extrêmement discriminatoire à mon égard. De plus, j'estime qu'elle n'a pas tenu compte de droits particuliers que j'avais du fait de ma maladie.

Dans ma correspondance avec M. Oldfield, j'ai parfois rappelé la nature médicale de ma demande. En agissant ainsi, je lui demandais indirectement du moins de bénéficier de tout programme offert aux employés ayant subi un accident du travail ou atteints d'une maladie.

D'après moi, les articles 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquent directement à ma situation pour ce qui est de ma demande d'annulation de ma démission.

Ces articles interdisent la discrimination en matière d'emploi.

Dans un document de travail publié en août 1988 par la Commission canadienne des droits de la personne, intitulé «Politique relative aux exigences professionnelles justifiées», il est question des «risques pour autrui» à la page 10.

Le document précise que les accidentés du travail ou les personnes atteintes d'une maladie ont le droit de continuer de travailler même si cela peut présenter un risque pour eux. Les employés en cause peuvent faire un choix éclairé concernant ce risque.

M. Oldfield n'a tenu aucun compte, je crois, de la protection qui m'est offerte en vertu des articles 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il n'a pas non plus tenu compte des règlements du Conseil du Trésor exigeant que les employeurs du gouvernement fédéral fassent tout en leur pouvoir pour réintégrer les accidentés du travail ou les personnes atteintes d'une maladie.

Dans une lettre à M. J. MacEwen, vice-président exécutif de l'AFPC, datée du 13 janvier 1994, M. Cres Pascucci, président national de l'AFPC, a demandé que l'Alliance revoie mon cas (pièce 8). Selon M. Pascucci, j'ai pu avoir pris ma «décision» en 1989 sous «la contrainte».

Dans une lettre à M. Pascucci, datée du 22 décembre 1993 (pièce 9), M. H. O'Brien, représentant syndical régional du SEIC, communique à M. Pascucci certains renseignements à mon sujet qui ont servi à l'évaluation de mon cas par l'Alliance.

Dans cette lettre, au deuxième paragraphe, quatrième ligne, M. O'Brien affirme : «[...] j'ai indiqué à Pat que, à mon avis, il n'avait aucune chance d'avoir gain de cause[...]»

Je trouve que les commentaires de M. O'Brien étaient déplacés vu qu'il a demandé à un tiers de revoir mon cas. Je trouve également que son évaluation diffère radicalement de celle de M. Pascucci.

L'évaluation de l'Alliance a été préparée par M^{me} Catherine Rogers, agente des griefs et de l'arbitrage, AFPC. M^{me} Rogers a préparé deux évaluations datées respectivement des 21 mars et 13 juin 1994.

Dans la première évaluation, M^{me} Rogers a commis deux erreurs importantes et fondamentales. Elle a dit que j'avais utilisé «tous mes crédits de congé de maladie avant de prendre ma retraite».

La déclaration de M^{me} Rogers à cet égard est totalement fautive. Cette erreur est fondamentale étant donné que si je n'avais pas accumulé les crédits de congé de maladie dont j'avais besoin en 1988, l'employeur n'aurait pas pu m'autoriser à les prendre.

Au deuxième paragraphe de la page deux de son premier rapport, M^{me} Rogers dit que je désirais seulement reporter mon départ à la retraite et non pas «l'annuler». Elle attache une importance considérable à cette déclaration puisqu'elle ajoute à la phrase suivante : «Cela est loin d'être suffisant pour démontrer de façon claire et convaincante qu'il n'avait pas l'intention préalable de prendre sa retraite.»

Sauf erreur, M^{me} Rogers dit qu'une demande d'annulation de la démission démontrerait de façon concluante que la personne ayant présenté la demande n'avait pas « l'intention subjective préalable de prendre sa retraite ».

De toute évidence, toutefois, j'ai bel et bien présenté une telle demande d'annulation le 23 décembre 1988.

M. O'Brien le savait fort bien.

Pourquoi, en communiquant des renseignements au sujet de mon cas à M. Pascucci, M. O'Brien a-t-il laissé planer le doute sur ce point crucial?

Dans une lettre datée du 16 février 1994, j'ai signalé cette erreur à M^{me} Rogers, par l'intermédiaire de M. O'Brien.

Cette lettre a amené M^{me} Rogers à préparer un deuxième rapport daté du 21 mars 1994.

M^{me} Rogers a réitéré le fait que je n'avais aucune chance d'avoir gain de cause. Elle n'a cependant pas expliqué pourquoi une demande d'annulation d'une démission, qui à un moment donné semblait avoir considérablement d'importance, n'avait soudainement plus d'importance.

À la première ligne du premier paragraphe de la page 2 de son rapport du 21 mars 1994, M^{me} Rogers affirme : «Sauf erreur, c'est en novembre ou en décembre 1988 que M. Boyle a demandé l'aide de Hal O'Brien et qu'ils ont rencontré l'employeur pour négocier la meilleure solution possible pour M. Boyle.»

Malheureusement, M^{me} Rogers se trompe royalement.

J'ai communiqué avec M. O'Brien par lettre datée du 7 décembre 1988 (pièce 10) dont une copie a été remise à M. H. MacDonald, vice-président national du SEIC. Ni M. O'Brien ni M. MacDonald n'ont répondu à ma lettre. Je n'ai jamais eu de réunion avec la direction à laquelle aurait assisté M. O'Brien. Celui-ci, toutefois, discutait à mon issue de mon cas avec d'autres membres de la direction. M. Culnan me l'a appris en décembre 1995.

Le 15 janvier 1989, j'ai été convié à une rencontre avec des membres de la direction pour leur remettre un document qui «clarifie le lien entre ma maladie, ma demande de prestation de retraite et ma demande subséquente d'annulation de ma démission.»

Le document remis à la direction comprenait huit pages dactylographiées, la dernière de ces pages étant annexée (pièce 11).

De toute évidence, étant donné que la direction avait convoqué la réunion et qu'elle m'avait spécifiquement demandé de lui remettre le document mentionné plus haut, la question de l'annulation de ma démission devait être à l'étude. Je me suis trompé sur ce point. En dépit de la réunion avec la direction pour discuter de ce qui précède, un avis avait été envoyé à la section de la paie et des avantages sociaux, daté du 11 janvier 1989, indiquant que ma retraite prévue pour le 31 janvier 1989 était confirmée. Voir l'imprimé de la paie et des avantages sociaux, pièce 12.

Au cours de mes négociations avec la direction entre le 17 novembre 1988 et le 15 janvier 1989, je souffrais du

syndrome de fatigue chronique (SFC). Il ne fait aucun doute que ma capacité de m'occuper des problèmes relatifs à ma situation était considérablement réduite à cause de ma maladie.

Au cours des négociations, j'étais confiant que la direction s'occuperait de mon cas de façon équitable. J'étais confiant qu'elle examinerait toutes les possibilités qui s'offraient à moi en vue de sauvegarder ma carrière et mon gagne-pain.

Je constate aujourd'hui que la direction agissait selon des critères très différents.

Je crois que j'ai perdu toute chance de poursuivre ma carrière à la fonction publique dès l'instant où M. Ryan M^{me} Stoneman (sic). Je crois que M. Ryan a manigancé pour me nuire. Je crois que M. Oldfield a approuvé sans réserve l'utilisation de méthodes non orthodoxes pour traiter ma demande.

J'estime que la direction avait des préjugés contre moi et que cette attitude est à l'origine de son refus de m'accorder le congé de maladie demandé et d'annuler mon avis de démission.

C'est pourquoi, vu la perte que j'ai subie, je crois être entièrement justifié d'alléguer que l'attitude de la direction a constitué «une mesure disciplinaire déguisée».

Le dossier de la CRTFP : 166-2-14343 est, selon moi, une référence importante à cet égard. Le commissaire S.J. Frankel y affirme à la page 28 «en ce qui concerne les griefs dans lesquels il est allégué qu'une démission était en réalité une forme quelconque de mesure disciplinaire, la jurisprudence de la Commission est fort abondante.» (pièce 13-A)

L'arbitre S.J. Frankel affirme également : «l'employé s'estimant lésé doit prouver que l'employeur était inspiré par un motif disciplinaire lorsqu'il lui a demandé sa démission ou lorsqu'il a refusé de lui permettre de l'annuler. En second lieu, l'employé s'estimant lésé doit prouver que sa démission était dans une large mesure fait involontaire, c'est-à-dire qu'elle a été obtenue de force ou qu'elle a été donnée sur un coup de tête, dans un climat chargé d'émotions ou à un moment où il était incapable de prendre, dans son propre intérêt, une décision réfléchie.»

Vous trouverez ci-jointe une copie du dossier de la CRTFP : 166-2-12359 concernant A.R. McIlroy et le Conseil du Trésor (Revenu Canada, Douanes et Accises) (pièce 13-B).

Je crois que les sections surlignées du texte confirment que la Commission a le pouvoir de se saisir d'un cas où le licenciement (ou un autre terme) «était en réalité attribuable en totalité ou en partie à un motif disciplinaire de l'employeur».

Pour revenir à l'évaluation de M. S.J. Frankel concernant l'incapacité de prendre une décision réfléchie, je crois que les circonstances de ma maladie suffisent pour démontrer la diminution de ma capacité de réfléchir.

Je crois qu'il est généralement admis que le SFC a des effets négatifs sur la capacité de prendre des décisions. En plus des conséquences de la maladie, il y a la période durant laquelle j'étais malade avant le diagnostic en 1988. (Selon le docteur Merchant «depuis l'été de 1987».

Au cours de cette période relativement longue, je me demandais pourquoi mes capacités physiques et mentales étaient diminuées.

Cette incertitude a obscurci mon jugement bien plus, selon moi, que si la maladie avait été diagnostiquée.

Par conséquent, je crois que l'exigence prévoyant que la Commission peut se saisir d'une affaire s'il s'agit d'une «mesure disciplinaire déguisée» a été respectée.

J'ai obtenu des renseignements au sujet de la «fiche de service» de M. Ryan le 31 octobre 1996 lorsque j'ai consulté mon dossier personnel à DRHC, au Bureau régional, de Dartmouth. J'ai également obtenu à ce moment-là divers autres documents mentionnés dans le rapport et qui ont été discutés. Un autre document dont j'ai obtenu copie est la note de service de M. P. Oldfield, datée du 8 juin 1988 (voir la pièce 14). Il y a lieu de se demander pourquoi mon départ de DRHC est perçu par M. Oldfield comme étant «dans notre intérêt d'agir rapidement». (C'est moi qui souligne).

J'ai déjà eu l'occasion de consulter mon dossier personnel avant le 31 octobre 1996, mais ce jour-là j'y ai trouvé des renseignements que je n'avais jamais vus auparavant.

De toute évidence, si j'avais été informé de l'attitude de M. Ryan en 1988, j'aurais immédiatement demandé que l'on prenne des mesures correctives.

D'après M^{me} Rogers et M. Culnan, M. O'Brien s'occupait de mon cas en 1988-1989.

Je crois qu'il est loin d'avoir représenté mes intérêts comme il se devait.

Pourquoi, par exemple, M. O'Brien n'a-t-il pas répondu à ma lettre? Pourquoi n'a-t-il pas protesté auprès de la direction au sujet de son défaut d'accepter et d'appliquer la Loi sur les droits de la personne? Pourquoi a-t-il rencontré la direction et ne m'a-t-il pas rencontré? Pourquoi ne m'a-t-il pas dit qu'il rencontrait la direction?

Pourquoi, lors de ses discussions avec la direction, M. O'Brien, n'a même pas songé, selon toute apparence, que la direction pouvait avoir des préjugés à mon égard. Je crois, comme je l'ai dit à M. O'Brien, que le refus de la direction de m'accorder un congé de maladie était déraisonnable. Qu'est-ce qui a convaincu M. O'Brien que la direction avait eu raison de refuser de m'accorder un congé de maladie?»

Je crois que la représentation de M. O'Brien était à tout le moins arbitraire. J'irais même jusqu'à dire qu'elle était plus qu'arbitraire.

Je n'ai pas déposé de grief en 1988. Ne l'ayant pas fait, j'ai peut-être annulé toutes mes chances d'obtenir une audience devant la Commission.

À cet égard, je ne puis que dire que je n'ai pas été encouragé par l'absence de réponse de M. O'Brien. Si celui-ci ne s'intéressait pas à mon cas suffisamment pour répondre à ma lettre, comment pouvais-je m'attendre à ce qu'il défende mes intérêts de façon énergique?

La perte de mon emploi en 1989 a eu des conséquences catastrophiques sur ma vie, ce qui était à prévoir.

J'ai signalé à la direction les risques qu'elle me faisait courir. Même si ma santé était compromise en 1989, j'aurais eu de bien meilleures chances de me rétablir si j'avais pu continuer à travailler. Je l'ai indiqué à la direction brièvement dans ma note de service datée du 23 décembre 1988. J'en ai discuté plus à fond dans le rapport que j'ai remis le 15 janvier 1989 en décrivant mes possibilités de rétablissement.

DRHC est une organisation qui a censément pour mandat de répondre aux besoins de la main-d'œuvre canadienne. Il m'est tout à fait impossible de comprendre comment une

organisation ayant comme politique de base de répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses s'estime satisfaite de la façon dont elle m'a traité.

Je crois qu'un aspect de mon cas soulève une question de continuité.

Dans ma correspondance avec M. Oldfield, je me suis fait dire que dans le cas d'une démission en vertu de «l'article 26», la direction ne pouvait pas m'autoriser à utiliser mes congés de maladie. Plus tard, toutefois, le motif de ma retraite a été changé, c'est devenu une «retraite pour raison médicale».

Pourquoi la direction a-t-elle accepté ce changement en dépit du caractère supposément implacable de «l'article 26»?

Lorsque ce changement a été discuté, pourquoi mon agent négociateur n'a-t-il pas demandé pourquoi, si le motif de la démission en vertu de «l'article 26» pouvait être changé comme il l'a été, il était impossible de m'accorder mon congé de maladie et d'annuler ma démission?

Les points soulevés dans le présent rapport ont été présentés sous forme de résumé.

Si mon cas est jugé arbitrable, j'ai d'autres arguments sur lesquels je voudrais élaborer.

Je demande avec égards que la question suivante soit considérée comme une question supplémentaire par la Commission.

Je crois qu'une erreur s'est produite dans le calcul de mes prestations.

Vous trouverez ci-jointe une lettre qui constitue une ventilation du montant de l'allocation annuelle que je touche et qui précise les sommes que, je crois, je devrais toucher. (pièce A). Cette erreur a entraîné une perte possible d'environ 66 266,66 \$.

La pièce B ci-annexée est une lettre que j'ai envoyée à M. Maurice Gohier. Je lui demande d'éclaircir un de ses commentaires :

«[...] le licenciement du plaignant a été modifié et est devenu une retraite pour raison médicale, ce qui a permis au plaignant de toucher des prestations de retraite sans pénalité.»

J'indique la source du commentaire de M. Gohier dans ma lettre.

Les pièces «C» et «D» appuient le point de vue selon lequel mon revenu n'est pas aussi élevé qu'il devrait être. Si possible, je vous saurais gré de clarifier le montant du revenu auquel j'ai droit.

Motifs de décision sur les objectifs préliminaires

M. Boyle allègue dans sa plainte que son employeur, représenté par M. Vaughan et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ne l'a pas «représenté équitablement conformément au paragraphe 10(2) de la Loi du fait qu'elles ne (m)'ont pas adéquatement avisé de mes droits aux termes de la convention collective de l'AFPC et du Régime d'assurance-invalidité de l'AFPC, d'où mon licenciement prématuré de la CEIC.»

Le paragraphe 10(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit :

Représentation

10(2) Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

Ce paragraphe, qui constitue la base de la plainte de M. Boyle, est entré en vigueur le 1^{er} juin 1993 (S.R. 1992, c. 54, art. 36). Étant donné que les événements à l'origine de la plainte de M. Boyle se sont produits en 1988-1989, je dois déterminer si le paragraphe 10(2) de la Loi s'applique rétroactivement.

En règle générale, en common law, les lois n'ont pas d'application rétroactive. Ce principe a été clairement confirmé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Gustavson Drilling (1964) Ltd. c. M.N.R. [1977] 1 R.C.S. 271, où le juge Dickson a affirmé à la page 279 :

Selon la règle générale, les lois ne doivent pas être interprétées comme ayant une portée rétroactive à moins que le texte de la Loi ne le décrète expressément ou n'exige implicitement une telle interprétation.

La règle est fondée sur le simple fait que les personnes dont la conduite est régie par la Loi doivent savoir à l'avance ce que la Loi exige d'elles. Une société fondée sur la règle du droit doit avoir cette stabilité. Conclure autrement prêterait le flanc aux abus, à la discrimination et à l'arbitraire, les éléments mêmes que le paragraphe 10(2) de la Loi cherchent à éliminer.

Par conséquent, je conclus que les interdictions contenues au paragraphe 10(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* n'ont pas d'application rétroactive et ne peuvent être invoquées pour fonder une plainte sur des événements qui se sont produits il y a huit ou neuf ans.

De plus, une plainte aux termes du paragraphe 10(2) ne peut être présentée que contre une organisation syndicale, ses dirigeants ou ses représentants. Le libellé limpide et le but même du paragraphe 10(2) font qu'il est impossible pour un employeur ou ses représentants de violer le devoir de représentation juste contenu dans la Loi.

Pour ces motifs, la plainte de M. Boyle est rejetée pour défaut de compétence.

Le président,

Yvon Tarte

OTTAWA, le 16 juin 1997.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau