

Date : 20070723

Dossier : 561-02-91

Référence : 2007 CRTFP 78

*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

LIONEL CASTONGUAY

plaignant

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Castonguay c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte déposée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [Léo-Paul Guindon, commissaire](#)

Pour le plaignant : [Lui-même](#)

Pour la défenderesse : [Jacek Janczur, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Affaire entendue à Toronto (Ontario),
les 6 et 7 septembre 2006.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Plainte devant la Commission

[1] Lionel Castonguay (le « plaignant ») a envoyé une lettre à la Commission des relations de travail de la fonction publique (la « Commission »), le 4 novembre 2005, pour se plaindre d'une représentation inéquitable de la part de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC » ou l'« agent négociateur »). Il a indiqué que l'affaire dure depuis le 16 août 2001 et qu'il s'était [traduction] « plaint de la représentation inéquitable à l'AFPC » le 10 juin 2005. Par lettre datée du 17 novembre 2005, la Commission a fait savoir au plaignant que la lettre qu'il avait envoyée, en date du 4 novembre 2005, ne renfermait pas suffisamment de renseignements pour justifier l'ouverture d'un dossier. Le 5 décembre 2005, le plaignant a de nouveau écrit à la Commission pour préciser les articles de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, sur lesquels il s'était appuyé et fournir quelques détails au sujet de ses allégations à l'endroit de l'AFPC. Le 28 décembre 2005, il a signé une formule 16 (plainte déposée en vertu de l'article 190 de la *Loi*) qu'il a transmise à la Commission et que la Commission a reçue le 30 décembre 2005. Dans sa lettre du 5 décembre 2005, le plaignant indiquait qu'il avait déposé sa plainte auprès de la Commission en application de l'article 187 et de l'alinéa 192(1)d) de la nouvelle *LRTFP*. Le plaignant a rédigé sa plainte comme suit :

[Traduction]

[...]

Plus précisément, j'allègue que l'AFPC a agi de façon arbitraire et inéquitable dans la représentation de mon droit à une procédure équitable de la part de l'employeur pour démontrer l'existence d'un motif valable à mon retrait du poste exclu, à durée indéterminée (n° 30114636), de gestionnaire PM5, Vérification et services des douanes que j'occupais. Ma plainte s'appuie sur une lettre de l'AFPC datée du 7 novembre 2005 (copie ci-jointe), la seule réponse que j'ai jamais reçue concernant ma tentative d'obtenir un redressement. Aucun agent négociateur ne devrait permettre à un employeur de retirer son appartenance syndicale à une personne sans le consentement de l'agent négociateur ou de l'employé. Je soutiens en outre que, du fait que j'ai été nommé à ce poste par la voie d'un processus de sélection par concours, l'AFPC avait la responsabilité d'exiger de l'employeur qu'il justifie ma rétrogradation au lieu de prétendre que mon retrait était dû à des raisons administratives.

[...]

[2] La formule 16 déposée à la Commission le 30 décembre 2005 indique que la plainte est fondée sur l'alinéa 190(1)g) de la nouvelle *LRTFP*. Le plaignant demande une « procédure équitable », en l'occurrence une audience devant la Commission au cours de laquelle l'employeur et l'AFPC devraient motiver son retrait du poste PM-05 de gestionnaire, Vérification et services des douanes. S'ils ne motivent pas son retrait, le plaignant demande à être réintégré dans ses fonctions à partir de la date du retrait injuste ou à être dédommagé pour toutes les pertes financières, y compris les prestations de retraite futures.

[3] Le plaignant a contesté l'objection préliminaire relative au respect des délais de la plainte, objection que l'AFPC a soulevée dans une lettre adressée à la Commission en date du 21 août 2006. On a avisé les parties que cette question serait portée à l'attention du commissaire désigné pour instruire l'affaire et qu'elle devrait être soulevée au début de l'audience.

[4] Au début de la présente audience, le représentant de l'AFPC a affirmé que la plainte avait été déposée plus de 90 jours après les circonstances ayant donné lieu à la plainte. La rétrogradation du plaignant de son poste exclu a eu lieu en août 2001. En février 2002, le plaignant a appris que son poste avait été indûment exclu et c'est à cette date que le délai prescrit de 90 jours pour déposer sa plainte auprès de la Commission a commencé à s'écouler.

[5] Le plaignant a soutenu que cette situation perdurait depuis août 2001. Il n'a jamais abandonné ses démarches en vue d'obtenir une procédure équitable. À terme, il cherche à obtenir un redressement approprié pour le préjudice qu'on lui a fait subir (pièce P-1).

[6] L'objection de l'AFPC a été prise en délibéré et l'on a ordonné aux parties de se pencher sur le bien-fondé de la plainte.

II. Résumé de la preuve

[7] Durant les événements en cause, le plaignant était un employé de ce que l'on appelait alors l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et occupait le poste de chef des décisions, Vérifications et services des douanes, depuis une réorganisation qui avait eu lieu en avril 2000. L'ADRC l'avait avisé, par lettre datée du

27 février 2001, qu'il assumerait à titre intérimaire les fonctions de chef, Tarifs, valeurs et remises, un poste de groupe et de niveau PM-05, du 30 mars au 30 juin 2001 (pièce C-1). On a également signalé au plaignant que ce poste était exclu de la négociation collective et qu'il n'aurait pas à acquitter de cotisations syndicales. Le plaignant a signé la lettre d'offre le 22 mars 2001 et n'a pas communiqué avec l'AFPC sur la question de l'exclusion du poste. Dans son témoignage, le plaignant a déclaré que l'ADRC avait fait une erreur dans cette lettre en utilisant un titre et un numéro de poste qui étaient utilisés avant la réorganisation d'avril 2000. Le bon titre de poste était celui de gestionnaire, Vérification de la conformité, avec comme numéro de poste 30114636, comme l'indique l'organigramme (pièce C-7).

[8] Un fonctionnaire travaillant sous la supervision du plaignant a déposé un grief pour cause de harcèlement de sa part. Le directeur intérimaire, Vérification de la conformité, Programme unique, a rencontré le plaignant au sujet du grief pour harcèlement le 10 août 2001. Le 16 août 2001, lors d'une réunion avec le directeur intérimaire, le plaignant a appris que son affectation intérimaire prendrait fin le 17 août 2001 et qu'il réintégrerait son poste d'attache d'agent du service à la clientèle, aux groupe et niveau PM-03 (pièce C-2).

[9] Le plaignant n'était pas représenté lors des réunions des 10 et 16 août 2001. Il n'a pas demandé à se faire représenter par l'AFPC ou par sa composante, l'Union Douanes Accise (CEUDA), lors de ses rencontres. À la suite des réunions, il a rencontré Emerson Waugh, représentant de l'élément, qui l'a informé que ni l'AFPC ni la CEUDA n'interviendraient dans un cas d'exclusion de l'unité de négociation.

[10] Le plaignant a déposé, le 20 août 2001, un grief (pièce C-3) alléguant qu'on l'avait rétrogradé. Il s'est fait représenter par un avocat de pratique privée. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage de grief. Avant le début de l'audience, les deux parties ont signé un protocole d'entente (PE) le 19 mars 2002. Dans une lettre datée du 18 juillet 2002, l'ADRC a confirmé au plaignant qu'il avait occupé son poste intérimaire à titre de gestionnaire, Vérification de la conformité, du 20 août au 31 octobre 2001 (pièce C-8). Cette lettre était une application du PE.

[11] Le plaignant n'était pas satisfait du fait que le poste était qualifié d'intérimaire dans le PE et a demandé une audience devant un arbitre de grief pour que l'on juge du bien-fondé de son grief du 20 août 2001. Lors d'une audition de son grief, le plaignant a voulu prouver son innocence; on l'avait qualifié de harceleur en milieu de travail et

de gestionnaire incompétent (pièce C-11). Dans une lettre datée du 25 mai 2005, un agent du règlement et de l'arbitrage des griefs à l'AFPC a avisé le plaignant des raisons pour lesquelles l'AFPC ne présenterait pas d'observations en son nom à l'audience (pièce C-12). Le plaignant n'a pas souscrit à l'analyse de l'AFPC. Un arbitre de grief a rendu une décision (2005 CRTFP 73), concluant que le PE représentait un règlement complet et définitif du grief et qu'il n'avait pas compétence pour se prononcer sur le bien-fondé du grief du 20 août 2001.

[12] En janvier 2002, la plaignant a communiqué avec l'AFPC dans le but d'obtenir des renseignements, pour son avocat, concernant son exclusion de l'agent négociateur (pièce R-1). Le 14 février 2002, Serge Charette a informé le plaignant que l'on ne trouvait aucune mention de son exclusion de la CEUDA pour les postes n^{os} 30058511 et 300580501 (pièce R-1). Le plaignant allègue (pièce C-5) que, au cours de l'été 2002, M. Charette a mené d'autres recherches auprès de l'AFPC et de l'ADRC concernant l'exclusion et que l'employeur a indiqué à ce dernier que le numéro de poste en regard duquel figurait le nom du plaignant ne se trouvait pas sur la liste d'exclusion et a reconnu qu'une erreur avait été commise lorsqu'on lui a dit qu'il était exclu. Le plaignant allègue aussi (pièce C-5) que M. Charette lui a suggéré, en septembre 2002, de déposer un grief alléguant qu'il avait été indûment exclu, ce que le plaignant n'a fait qu'en novembre 2002 (pièce C-4). L'employeur a rejeté le grief au dernier palier, le 16 octobre 2003, au motif qu'il n'avait pas été présenté dans les délais (pièce C-6). L'AFPC a refusé de renvoyer le grief à l'arbitrage de grief, en application de l'article 92 de la nouvelle *LRTFP* (pièce C-9).

[13] L'employeur en est venu à la conclusion que le plaignant n'était pas qualifié pour occuper un poste de niveau PM-05 après avoir vérifié les références du plaignant. Dans le PE signé le 19 mars 2002, on avait inclus une disposition prévoyant une révision par un tiers indépendant (RTI) au cas où il serait décidé de ne pas nommer le plaignant au poste PM-05 avant le 12 août 2002 (pièce P-2). Un examinateur indépendant a entendu l'appel interjeté au sujet du caractère arbitraire de la vérification des références. L'AFPC a représenté le plaignant lors de la RTI. En septembre 2003, le représentant de l'AFPC à qui l'on avait assigné le dossier du plaignant a quitté l'audience de la RTI avant sa conclusion. En dépit de cela, le plaignant n'a pas demandé à l'examineur de reporter l'audience. La décision de l'examineur, rendue le 16 novembre 2003, enjoignait l'employeur de procéder à nouveau à la vérification des références.

[14] L'AFPC a refusé de présenter une demande de contrôle judiciaire de cette décision (pièce C-10). Le plaignant a consulté un avocat de pratique privée, qui en est arrivé à la conclusion que la décision de la RTI ne pouvait être réexaminée par la Cour fédérale du fait qu'elle était favorable au plaignant. Après que l'employeur eût refait la vérification des références, on a informé le plaignant, en mai 2004, qu'il était toujours considéré comme non qualifié pour le poste. Le plaignant a demandé à ce que l'employeur procède à une nouvelle RTI sur la même question; l'employeur a refusé.

[15] Le plaignant a déclaré s'être plaint auprès de M. Charette, président de la CEUDA, de [traduction] « toutes les mesures de représentation inéquitable » qui ont été posées contre lui entre le 16 août 2001 et le 25 mai 2005, dans une lettre datée du 10 juin 2005 (pièce C-13). L'AFPC a répondu à cette lettre le 12 juillet 2005 (pièce C-14). Dans sa réponse écrite à la lettre de l'AFPC, le plaignant a demandé si les rapports de l'employeur liés aux retenues de cotisations avaient été envoyés à l'AFPC (pièce C-15). Le 3 octobre 2005, le plaignant a adressé à l'AFPC une lettre expliquant sa conclusion selon laquelle l'employeur et son agent négociateur avaient refusé de le représenter en raison de sa supposée exclusion de l'unité de négociation. Le plaignant a terminé sa lettre en informant l'AFPC qu'il déposerait une plainte contre elle pour représentation inéquitable, en application de l'article 187 de la nouvelle *LRTFP* (pièce C-16).

[16] Dans sa plainte, le plaignant alléguait que l'AFPC avait agi de façon arbitraire et inéquitable dans la façon dont elle l'avait représenté après son retrait du poste de gestionnaire, en août 2001. À cette époque, il savait que l'AFPC ne ferait pas d'observations concernant son dossier de rétrogradation, au motif que son poste était exclu.

[17] Dans une lettre datée du 8 novembre 2005, l'AFPC a déclaré que, comme le plaignant n'avait pas acquitté ses cotisations syndicales à l'AFPC de janvier à septembre 2001, la CEUDA croyait qu'on l'avait nommé à un poste de direction exclu (pièce R-2).

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le plaignant

[18] Le plaignant a présenté ses arguments écrits, qui sont versés au dossier en tant que pièce P-2.

[19] Le plaignant a demandé au président de la CEUDA de lui prêter assistance dans le règlement de son grief du 16 août 2001 relatif à sa rétrogradation. La CEUDA n'a pas aidé le plaignant car son poste était exclu.

[20] En février 2002, le plaignant a appris que l'employeur avait exclu son poste par erreur; il a alors demandé à ce que la CEUDA explique les circonstances de cette erreur. Le 12 novembre 2002, le plaignant a déposé un grief pour contester l'exclusion fautive et a demandé le remboursement de ses frais. L'AFPC a refusé de renvoyer le grief à l'arbitrage de grief lorsque l'employeur a rejeté le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, en octobre 2003.

[21] Dans sa lettre du 25 juillet 2005 envoyée à l'AFPC (pièce C-15), le plaignant a demandé des clarifications au sujet du rôle que l'AFPC a joué dans l'exclusion de son poste. Selon le plaignant, l'AFPC n'a rien clarifié dans sa lettre du 8 novembre 2005 (pièce R-2) ni dans sa réponse à la plainte en date du 12 avril 2006.

[22] Il y a mauvaise foi lorsque l'agent négociateur s'entend avec l'employeur, ou prend des arrangements avec ce dernier à cet égard, pour exclure le poste du plaignant de manière qu'il en résulte l'atteinte à un droit ou la perte d'une procédure équitable, y compris l'arbitrage indépendant pour obtenir un redressement relativement à un congédiement, une rétrogradation ou une sanction pécuniaire.

[23] En novembre 2003, le plaignant a demandé le remboursement de ses frais de représentation dans un grief contre l'employeur et a demandé à l'AFPC de mettre un agent à sa disposition pour le représenter lors d'une RTI. L'AFPC a assuré la représentation du plaignant à la RTI. L'examineur indépendant a rendu une décision le 16 novembre 2003. L'agent négociateur a eu raison de ne pas procéder devant la Cour fédérale pour qu'elle révise la décision de la RTI, mais il n'a fait aucun effort pour veiller à ce que l'employeur mette à exécution la décision de la RTI. En septembre 2003, l'AFPC avait envoyé un délégué syndical bénévole sans expérience à l'audience de la RTI. En mars 2005, l'AFPC a refusé de contester la subjectivité des cotes appliquées par Mike Walters dans la vérification de références qu'il a effectuée à la suite de la décision de la RTI.

[24] L'AFPC a la responsabilité légale aussi bien qu'éthique de surveiller l'organisation de la fonction publique. L'AFPC a commis une négligence grave par omission et n'a pas fait preuve de diligence raisonnable, en août 2001, lorsque l'avocat

du plaignant s'est enquis du statut d'exclusion de ce dernier. En septembre 2002, l'AFPC a fait preuve de négligence grave en acceptant l'explication de l'employeur selon laquelle il avait fait une [traduction] « erreur de bonne foi » en excluant le poste.

[25] En janvier 2005, le plaignant a reçu l'assurance qu'un conseiller juridique de l'AFPC le représenterait à l'audience du 14 juin 2005. Trois semaines avant la tenue de l'audience, le représentant de l'AFPC a informé le plaignant qu'il ne le représenterait pas. Les mesures de l'AFPC ont démontré son hostilité envers le plaignant ainsi que le traitement arbitraire qu'elle lui a réservé, le plaignant s'étant alors retrouvé seul et obligé de se défendre lui-même à l'audience.

[26] Les retards dans le règlement de l'affaire de l'exclusion et du statut intérimaire du plaignant ont été causés par l'AFPC, l'employeur et le plaignant, qui ont ajourné à la fois l'audience devant la Commission et l'audience de la RTI. Le plaignant n'a jamais abandonné ses démarches en vue d'obtenir un règlement et un redressement.

[27] Le plaignant a déclaré que la Commission devrait ordonner à l'AFPC d'obtenir les documents montrant qu'il était titulaire d'un poste de durée indéterminée le 1^{er} avril 2001. Une fois cette confirmation reçue, l'AFPC devrait exiger de l'employeur qu'il justifie, lors d'une audience devant la Commission, sa décision de rétrograder le plaignant du poste de gestionnaire PM-05 qu'il occupait.

B. Pour la défenderesse

[28] Le plaignant affirme que l'AFPC n'a pas contesté son exclusion de l'agent négociateur lorsque l'employeur l'a nommé au poste de gestionnaire, en février 2001. Dans une lettre d'offre datée du 27 février 2001, on l'a informé que le poste était exclu.

[29] Le plaignant n'a pas demandé à l'AFPC de contester le statut d'exclusion de son poste lorsqu'il a demandé au président de la CEUDA de lui prêter assistance, après sa rétrogradation alléguée, le 16 août 2001. L'AFPC a informé le plaignant, en février 2002, qu'elle n'avait trouvé aucune mention de l'exclusion des postes qu'il avait occupés dans ses dossiers.

[30] La plainte du plaignant a été déposée auprès de la Commission le 4 septembre 2005, après le délai de 90 jours prévu par la nouvelle *LRTFP* et non dans un délai raisonnable, selon les décisions rendues en vertu de l'ancienne *Loi sur les*

relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne *LRTFP*), L.R.C. (1985), ch. P-35.

Le paragraphe 190(2) de la nouvelle *LRTFP* se lit ainsi :

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.

[31] Le libellé de la nouvelle *LRTFP* revêt un caractère obligatoire et aucune disposition ne prévoit la possibilité de prolongation. Dans ces circonstances, la plainte devrait être rejetée.

[32] Dans l'ancienne *LRTFP*, aucune limite de temps n'était stipulée, mais il ressort des décisions rendues en vertu de cette loi qu'une plainte devait être déposée dans un délai raisonnable de la date à laquelle le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte. En l'espèce, ce délai était déraisonnable.

[33] Même si la Commission en venait à la conclusion que le plaignant a déposé son grief dans les délais, il reste que le plaignant n'a présenté aucune preuve relative à l'existence d'une entente entre l'AFPC et l'employeur pour exclure son poste.

[34] L'AFPC s'est acquittée de son devoir de représentation équitable en tout temps. L'AFPC n'a aucun devoir de représentation équitable envers un employé qui occupe un poste exclu. L'AFPC croyait sincèrement, au moment de la rétrogradation du plaignant, que le poste de ce dernier était exclu et n'a pas agi de façon discriminatoire, arbitraire ou en faisant preuve de mauvaise foi.

[35] En ce qui a trait à la signature du PE, l'AFPC ne saurait être accusée de ne pas avoir représenté le plaignant. Dans ce dossier, une assistance a été fournie au plaignant. À l'issue d'une sérieuse évaluation du dossier, l'AFPC a décidé de ne pas le renvoyer à l'arbitrage de grief.

[36] Pendant la procédure de la RTI, l'AFPC a assuré la représentation du plaignant. Par conséquent, aucune conclusion ne peut être tirée à l'encontre de l'AFPC dans ces circonstances. Le plaignant n'a subi aucun préjudice, puisque la décision de la RTI lui était favorable.

[37] L'AFPC a déposé un grief demandant le remboursement des frais déboursés par le plaignant. L'AFPC a assuré une représentation pendant la procédure de règlement du grief. L'AFPC a décidé à juste titre que ce grief ne pouvait être renvoyé à l'arbitrage de grief. Un agent négociateur a l'obligation d'évaluer le grief et de déterminer s'il y a lieu de le renvoyer à l'arbitrage de grief.

[38] L'allégation relative à la décision qu'un arbitre de grief a rendue le 20 juillet 2005 (2005 CRTFP 73), n'était pas pertinente à la plainte. L'AFPC a effectué une évaluation poussée du dossier à l'appui de sa décision de ne pas représenter le plaignant à cette audience. Cette décision ne revêtait pas de caractère discriminatoire ou arbitraire, ni ne dénotait de mauvaise foi.

[39] Le plaignant a cité les décisions suivantes pour étayer son argumentation :

- *Rhéaume c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2005 CRTFP 53;
- *Harrison c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la CRTFP 161-02-725 (19951023);
- *McConnell c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2005 CRTFP 140.

[40] Dans ses arguments présentés par écrit (pièce P-2), le plaignant a déclaré que l'AFPC avait conspiré avec l'employeur pour exclure son poste. Aucun arrangement de la sorte n'était possible, puisque l'AFPC n'avait pas connaissance de la décision de l'employeur d'exclure le poste du plaignant. Aucune preuve n'a été présentée voulant que l'AFPC n'ait pas contrôlé les organigrammes ou qu'elle avait le devoir de le faire. L'AFPC n'avait pas la responsabilité de surveiller l'organisation de la fonction publique. Les 10 et 16 août 2001, le plaignant a compris qu'il occupait un poste de direction exclu et n'a pas sollicité de représentation de l'AFPC lors de ses rencontres avec l'employeur.

[41] À la page 6 de ses arguments (pièce P-2), le plaignant a admis que la CEUDA l'avait informé, en février 2002, de l'explication de l'employeur selon laquelle l'employeur avait fait une erreur en excluant son poste. Le plaignant aurait dû déposer sa plainte dans les 90 jours suivant cette date. Avant cette explication de l'employeur, tout le monde, y compris le plaignant, croyait que le poste était dûment classifié comme étant exclu. Le plaignant n'a demandé à l'AFPC d'expliquer son statut

d'employé qu'en juillet 2005, soit après le délai de 90 jours. Un grief a été déposé le 12 novembre 2002 au sujet de ce poste exclu, et l'AFPC l'a approuvé (pièce C-4).

[42] Il n'a été présenté aucune preuve montrant que l'AFPC avait accepté que l'employeur viole les dispositions de la convention collective, ainsi que l'a affirmé le plaignant (pièce P-2, page 8). La décision de la RTI était favorable au plaignant et l'AFPC ne pouvait être tenue responsable des actes de l'employeur après cette décision.

[43] L'AFPC a effectué une sérieuse évaluation du dossier avant de prendre la décision de ne pas représenter le plaignant à l'audience du 14 juin 2005. Cette décision n'était pas discriminatoire ni n'a été prise de mauvaise foi.

[44] Le plaignant n'a fourni aucune preuve du préjudice qu'il prétendait avoir subi dans ses observations (pièce P-2, page 11). Le plaignant a demandé, à titre de redressement, d'avoir accès aux documents que l'employeur avait en sa possession. On ne peut ordonner à l'AFPC d'obtenir des documents qu'elle n'a pas en sa possession.

[45] Le plaignant a demandé à ce que l'employeur [traduction] « motive la rétrogradation » (pièce P-2, page 12). Le plaignant a déposé un grief sur cette question et le cas a été réglé par la conclusion d'un PE entre les parties (2005 CRTPF 73). On ne peut revenir sur cette question.

C. Réplique du plaignant

[46] En ce qui concerne le respect des délais de la plainte, l'AFPC n'a jamais répondu à la correspondance du plaignant lui demandant conseil sur la procédure qu'il aurait dû suivre pour régler le problème de l'exclusion. L'AFPC n'a jamais demandé à l'employeur de lui fournir des clarifications sur la modification des numéros de poste.

[47] L'AFPC a assuré la représentation du fonctionnaire s'estimant lésé lors de la RTI. Le plaignant a déclaré qu'il était injuste que l'AFPC n'ait pas vu à l'exécution de la décision de la RTI.

[48] Le plaignant n'a déposé sa plainte de représentation inéquitable contre l'AFPC qu'après la décision de la RTI, car il ne voulait pas perdre l'assistance et la représentation de l'AFPC.

[49] Le plaignant ne s'est pas plaint de représentation inéquitable eu égard à la décision de l'AFPC de ne pas le représenter à l'audience du 14 juin 2005.

[50] Le plaignant a sollicité une audience devant la Commission pour accéder à une procédure équitable relativement à sa rétrogradation.

IV. Motifs

[51] Le plaignant a déposé sa plainte le 5 décembre 2005. Il alléguait que l'AFPC avait agi de façon arbitraire et inéquitable dans les dossiers de son retrait du poste de gestionnaire (ou de ce qu'il appelait sa rétrogradation de ce poste) et de l'exclusion de son poste. Il affirmait aussi que l'agent négociateur aurait dû contester la décision de l'employeur d'exclure son poste de gestionnaire.

[52] Lorsque la Commission lui a demandé de fournir davantage d'information, le plaignant a déclaré qu'il cherchait à obtenir une procédure équitable devant la Commission et a demandé à être rétabli dans son poste de gestionnaire. L'AFPC a présenté une objection préliminaire relative au respect des délais par le plaignant.

[53] Il ressort de la preuve que le plaignant a signifié son acceptation en signant, le 22 mars 2001, l'offre du poste de chef, Tarifs, valeurs et remises (n° de poste 30059120). Cette offre précisait qu'il s'agissait d'un poste de direction exclu (pièce C-1). Le plaignant a déclaré que l'employeur avait commis une erreur en utilisant un titre et un numéro de poste en usage avant sa réorganisation, en avril 2000. L'erreur de l'employeur n'était pas un motif de plainte. Dans son témoignage, le plaignant a admis qu'il avait accepté, à cette date, que le poste offert était un poste de direction exclu.

[54] La date à laquelle on devrait commencer le calcul devrait être celle de février 2002, date à laquelle le plaignant a appris que l'employeur avait exclu son poste par erreur. Entre février 2002 et la date de sa plainte (5 décembre 2005), 3 ans et 10 mois se sont écoulés, soit beaucoup plus que les 90 jours prescrits par le paragraphe 190(2) de la nouvelle *LRTFP*, qui est ainsi libellé :

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.

[55] Le libellé de cette disposition revêt manifestement un caractère obligatoire en raison des mots « [...] doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours [...] ». Aucune autre disposition de la nouvelle *LRTFP* n'habilite la Commission à proroger le délai prescrit par le paragraphe 190(2). Par conséquent, le paragraphe 190(2) de la nouvelle *LRTFP* fixe une limite de temps, limitant ainsi le pouvoir de la Commission d'examiner et d'instruire toute plainte voulant qu'une organisation syndicale s'est livrée à une pratique déloyale de travail, au sens de l'article 185 (lequel est mentionné à l'alinéa 190(1)g) de la nouvelle *LRTFP*), et cela vaut pour les actions ou circonstances dont le plaignant avait connaissance ou, de l'avis de la Commission, aurait dû avoir connaissance, dans les 90 jours précédant la date de la plainte.

[56] L'inaction de l'AFPC face à la décision de l'employeur de considérer comme exclu le poste de gestionnaire, Vérification de la conformité, était connue ou aurait dû être connue du plaignant au moment où il a appris, en février 2002, que l'employeur avait exclu son poste par erreur. Par conséquent, l'allégation relative à l'absence d'une contestation de l'exclusion de la part de l'AFPC a été faite après le délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 190(2) de la nouvelle *LRTFP*. En outre, le plaignant n'a pas fourni de preuve démontrant que l'AFPC avait conspiré avec l'employeur eu égard à son retrait de l'unité de négociation. Cette allégation, conjuguée à la plainte qu'il a exprimée dans son argumentation déposée en tant que pièce P-1, est rejetée.

[57] Un autre incident s'est produit relativement à l'exclusion. En février 2002, le plaignant a appris que l'employeur avait exclu son poste par erreur et il a demandé à la CEUDA d'en expliquer les circonstances. Le 12 novembre 2002, le plaignant a déposé un grief pour contester l'exclusion fautive et a demandé le remboursement de ses frais. L'AFPC a représenté le plaignant, puis a refusé de renvoyer le grief à l'arbitrage de grief lorsque l'employeur a rejeté le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, et ce, pour des motifs de non-respect des délais. La plainte que le plaignant a déposée le 5 décembre 2005 relativement à l'allégation de pratique déloyale de la part de l'AFPC, à la suite du rejet de son grief, ne respecte pas non plus le délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 190(2) de la nouvelle *LRTFP*.

[58] Nonobstant le fait que, à cet égard, la plainte n'ait pas été présentée dans les délais, je note que l'AFPC a approuvé le dépôt de ce grief (pièce C-4) et a présenté, au nom du plaignant, des observations à l'employeur pendant la procédure de règlement du grief. En outre, l'AFPC a procédé à une sérieuse évaluation du dossier avant de

refuser de le renvoyer à l'arbitrage de grief. Dans ces circonstances, le plaignant ne m'a pas convaincu que l'AFPC avait agi de façon discriminatoire ou arbitraire, ou de mauvaise foi.

[59] Le plaignant n'a pas démontré que l'AFPC avait l'obligation de surveiller l'organisation de la fonction publique. Il allègue que l'AFPC a manqué à son devoir de surveiller l'organisation de la fonction publique et que, si elle l'avait fait, elle aurait remarqué plus tôt que son exclusion de l'unité de l'agent de négociation était une erreur. Le plaignant n'a cité aucune disposition d'une loi, d'une convention collective ou d'un règlement pertinent obligeant l'agent négociateur à assumer ce rôle de surveillance. Aucune preuve n'a été présentée pour démontrer que l'AFPC savait que le plaignant s'était vu offrir et avait accepté un poste exclu en février 2001. Bien que les agents négociateurs aient un rôle à jouer lorsque l'employeur propose des postes à exclure et qu'ils devraient intervenir lorsque les postes dont on propose une exclusion sont inappropriés, aucune observation n'a été présentée pour démontrer qu'ils tiennent encore ce rôle une fois qu'un poste est exclu de l'unité de négociation ou pour montrer que l'agent négociateur a manqué à son devoir de représenter le plaignant lorsque l'employeur n'a pas avisé l'agent négociateur qu'il avait exclu le poste du plaignant. Le plaignant n'a pas prouvé que l'AFPC était même au courant du fait qu'il avait été nommé au poste que la direction a qualifié d'exclu. La lettre de nomination (pièce C-1) est adressée au plaignant, sans copie carbone envoyée à l'AFPC.

[60] En ce qui a trait à la rétrogradation du plaignant ou à son retrait du poste de gestionnaire, Vérification de la conformité, le 17 août 2001, le plaignant a déposé son grief relatif à cette question le 20 août 2001. Ce grief a fait l'objet d'un PE exécutoire signé le 19 mars 2002, et l'AFPC a informé le plaignant, le 25 mai 2005, qu'elle ne le représenterait pas à l'arbitrage de grief dans sa tentative d'aller de l'avant avec son grief, malgré l'existence du PE. La plainte a été déposée en décembre 2005. Le plaignant n'a pas respecté le délai de 90 jours stipulé au paragraphe 190(2) de la nouvelle *LRTFP* pour déposer une plainte au sujet du refus de son agent négociateur d'approuver le dépôt dudit grief et de présenter, en son nom, des observations à l'employeur.

[61] L'agent négociateur a présenté des observations, au nom du plaignant, dans cette procédure. Malgré le fait que le représentant de l'AFPC, qui avait représenté le fonctionnaire s'estimant lésé auparavant, soit parti avant la fin de l'enquête, la

décision de la RTI était favorable au plaignant. Dans ces circonstances, je n'ai aucune raison de conclure que l'AFPC a agi de façon discriminatoire ou arbitraire, ou a fait preuve de mauvaise foi. L'AFPC a procédé à une évaluation approfondie du dossier avant de refuser de le soumettre à un contrôle judiciaire ou de demander la tenue d'une nouvelle RTI. Qui plus est, aucune allégation de représentation inéquitable en rapport avec l'audience de la RTI n'a été faite dans la plainte ou à l'audience.

[62] L'AFPC a effectué une évaluation sérieuse du dossier avant de refuser de représenter le plaignant à l'audience devant la Commission, le 14 juin 2005. Étant donné que cette question n'a pas été incluse dans la plainte et que je n'ai reçu aucune preuve étayant l'allégation du plaignant selon laquelle l'AFPC avait manqué au devoir de représentation équitable à cette occasion, je rejette cette allégation.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[64] La plainte est rejetée.

Le 23 juillet 2007.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**Léo-Paul Guindon,
commissaire**