

Date : 20080331

Dossier : 561-02-77

Référence : 2008 CRTFP 22

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



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

STEPHEN BRADLEY RICHMOND

plaignant

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié

Richmond c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [John A. Mooney, commissaire](#)

Pour le plaignant : [Allan Briere](#)

Pour le défendeur : [Karen L. Clifford, avocate](#)

Affaire entendue à Calgary (Alberta),
le 15 janvier 2008.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Plainte devant la Commission

[1] Le 12 juillet 2005, Stephen Bradley Richmond (le « plaignant ») a, en vertu de l'alinéa 190(1)e) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, déposé une plainte contre le Service correctionnel du Canada (SCC ou le « défendeur »).

[2] Le plaignant est surveillant correctionnel pour le SCC à l'Établissement de Bowden, en Alberta. Il occupait un poste de CX-03 (groupe et niveau) lorsqu'il a déposé sa plainte. Cette dernière a trait au manquement du SCC à l'obligation de respecter le chapitre 4 du *Manuel de gestion du personnel* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) intitulé *Politique sur les griefs de classification* (pièce G-1) et la *Procédure du règlement des griefs de classification* publiée par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC) (pièce G-3, soit un supplément de la politique précitée du SCT). Les deux documents établissent qu'un ministère doit répondre à un grief de classification dans un délai de 60 jours. Le plaignant a déposé son grief de classification le 15 octobre 2003, et le SCC n'y a pas encore répondu. La plainte présentée à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») au moyen de la formule 16 dit :

[Traduction]

Les Services correctionnels [sic] du Canada n'ont pas observé la politique produite par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, et notamment le chapitre 4 - Politique sur les griefs de classification, c'est-à-dire :

EXIGENCES DE LA POLITIQUE

L'administrateur général ou son délégué doit répondre au grief par écrit dans les soixante jours suivant celui où le grief est reçu par le supérieur immédiat ou le responsable local. Si ce délai est modifié par consentement mutuel, l'accord Doit [sic] être confirmé par écrit par l'administrateur général ou son délégué et par l'employé ou son représentant, s'il y a lieu.

[3] Dans cette formule, le plaignant a exposé comme suit les actes et omissions qu'il contestait :

[Traduction]

1.) Le 13 juin 2003, les Services correctionnels [sic] du Canada (SCC) ont publié les résultats du processus

d'examen de classification concernant le poste de surveillant correctionnel. Le résultat était que le statu quo serait maintenu.

- 2.) Le 15 octobre 2003, soit dans les délais pour déposer un grief, j'ai exercé mon droit collectif de recours en présentant à mon employeur un grief de classification officiel. Voir la pièce jointe n° 1.*
- 3.) J'ai commencé à m'enquérir de l'état de ce grief au début de janvier 2004, auprès de mon chef local des Ressources humaines. Celui-ci a été incapable de me répondre d'une façon claire et nette et m'a donné pour instructions de communiquer avec notre division de l'Administration régionale à Saskatoon (Saskatchewan). On m'y a fourni une réponse standard selon laquelle les griefs de surveillant correctionnel étaient en suspens et que l'on n'avait pas d'échéance prévue ou connexe à spécifier.*
- 4.) En mars 2005, après plus d'un an et encore sans accusé de réception ou communication de la part de mon employeur, j'ai sollicité l'aide de M. Guy Lauzon, porte-parole du Parti conservateur du Canada pour les questions touchant le Conseil du Trésor, afin que cette affaire soit l'objet d'une enquête. En annexe figurent des lettres à M. Lauzon et à son adjoint ainsi qu'au Bureau du premier ministre et au Bureau du gouverneur général, de même qu'une lettre du ministre du Conseil du Trésor, Reg Alcock. (Voir les pièces jointes n°s 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.)*
- 5.) Comme l'indiquent mes communications, j'ai demandé de l'aide au parti fédéral de l'opposition, tout comme au président du Conseil du Trésor (M. Alcock), et mon cas a été soumis au Bureau d'Ann McLellan (mais en vain). Le message de M. Alcock d'après lequel le retard était ridicule faisait suite à la demande de renseignements de M. Lauzon sur la raison pour laquelle on ne m'avait pas respectueusement fourni une réponse à un grief de classification entrant dans le cadre de la procédure équitable. Et pourtant, on ne m'a toujours pas répondu.*
- 6.) Étant donné que je n'ai pas encore eu d'accusé de réception au 15 octobre 2003 concernant ma cause/mon grief de classification et que je n'arrive pas à obtenir un accusé de réception de mon employeur par d'autres mesures que j'ai orchestrées, je porte officiellement plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.*

[4] Le plaignant a sollicité la mesure corrective suivante :

[Traduction]

- 1.) *Je demande que les présents arguments soient transmis à la **Commission des relations de travail dans la fonction publique** pour consultation et prise en considération.*
- 2.) *Je demande que la **Commission des relations de travail dans la fonction publique** examine mon grief de classification de manière approfondie et complète.*
- 3.) *Je demande que, si elle statue en ma faveur, la **Commission des relations de travail dans la fonction publique** ordonne une compensation financière correspondant à la mesure corrective sollicitée comme c'est documenté dans le grief de classification.*
- 4.) *Étant donné que la situation documentée dans le grief de classification s'appliquait à **l'ensemble** des surveillants correctionnels de l'époque, je demande que l'ordonnance de compensation financière correspondant à la mesure corrective sollicitée comme c'est documenté dans le grief de classification s'applique à **l'ensemble** des titulaires de poste de surveillant correctionnel de l'époque.*

II. Objections préliminaires en matière de compétence

A. Pour le défendeur

[5] Le défendeur a concédé que l'on n'avait pas répondu au grief de classification du plaignant dans les délais et, par écrit, il s'est excusé de cette omission auprès du plaignant, laquelle omission a été le résultat de plusieurs facteurs. Plus de 300 griefs de classification ont été déposés. Les fonctionnaires avaient en outre présenté des griefs relatifs au contenu de l'emploi. Il fallait que ces derniers griefs soient réglés avant que les questions de classification puissent être abordées. Tous les griefs quant au contenu de l'emploi ont été résolus en janvier 2007. Le comité qui allait traiter des griefs de classification se réunissait pendant la semaine de la présente audience (c.-à-d. la semaine du 14 janvier 2008).

[6] Le défendeur a soulevé plusieurs objections préliminaires relativement à ma compétence pour entendre la présente plainte. Sa première objection a été que l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP*, sur lequel le plaignant base sa plainte, ne peut s'appliquer en l'espèce. L'objet de cette disposition est de conférer à la Commission le pouvoir d'instruire toute plainte selon laquelle l'employeur ou l'organisation syndicale a contrevenu à l'article 117 de la *LRTFP*, qui a trait à l'obligation de l'employeur et de

l'organisation syndicale de mettre en application la convention collective. Les préoccupations du plaignant ne sont pas liées à cette question. Il se plaignait que le SCC n'avait pas respecté la politique du SCT qui prévoit qu'un ministère doit répondre à un grief de classification dans un délai de 60 jours. Une violation de cette politique n'équivaut pas à une omission de mettre en application la convention collective comme c'est envisagé à l'article 117 de la *LRTFP*. Il n'est pas fait référence à cette politique dans la *Convention entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN* arrivant à expiration le 31 mai 2010 (la « convention collective ») (pièce G-2). Il n'y a donc aucun lien avec la convention collective et par conséquent aucun lien avec l'article 117 ou l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP*. Ainsi, la plainte doit être rejetée pour défaut de compétence.

[7] Le défendeur a argué que la situation pourrait avoir été différente en vertu de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'ancienne *LRTFP*). L'alinéa 23(1)d) de l'ancienne *LRTFP* prévoyait que l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne CRTFP) pouvait instruire les plaintes de manquement à l'obligation de respecter l'un des règlements pris par elle en matière de griefs. La nouvelle *Loi* ne renferme pas une telle disposition.

[8] En outre, de l'avis du défendeur, le plaignant ne peut invoquer l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP*, car il n'est pas partie à la convention collective et n'est pas couvert par celle-ci. Le plaignant occupe un poste de gestion qui a été exclu de l'unité de négociation. Il n'est pas partie à la convention collective, qui ne s'applique pas à lui.

[9] Une autre objection se rapporte à une question de délai. Le paragraphe 190(2) de la *LRTFP* prévoit que la plainte doit être présentée à la Commission dans les 90 jours qui suivent 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, la plainte est basée sur le fait que le défendeur ne s'est pas conformé à la politique du SCT sur les griefs de classification qui précise que l'employeur doit répondre à un tel grief dans un délai de 60 jours. Le 61^e jour après la présentation du grief est le jour où le SCC a violé cette politique. Telle est la date à laquelle le plaignant a eu - ou aurait dû avoir - connaissance de l'infraction à cette politique, mais il n'a déposé sa plainte que le 12 juillet 2005, bien après l'expiration du délai de 90 jours spécifié dans la *LRTFP*. Par conséquent, la plainte est hors délai, et la jurisprudence

indique clairement que la Commission n'a pas de pouvoir discrétionnaire à cet égard. Sur ce point, le défendeur m'a renvoyé à *Castonguay c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 78. Dans ce cas, l'employeur avait déterminé par erreur que le poste de l'employé était exclu et a informé ce dernier de cette erreur six mois plus tard. L'employé a déposé une plainte de pratique déloyale de travail à ce sujet presque quatre ans plus tard. La Commission a statué que la plainte était en retard, car le délai de 90 jours partait de la date à laquelle le plaignant avait été informé de l'erreur quant à la situation relative à son poste.

[10] Le défendeur a soulevé une autre objection préliminaire. Il estimait qu'il n'y avait pas de redressement disponible pour le plaignant, puisque la Commission n'a aucun pouvoir à l'égard des questions de classification.

[11] La dernière objection préliminaire du défendeur était que la plainte est théorique. La préoccupation du plaignant porte sur le niveau de classification de son poste. Toutefois, le comité d'examen des griefs de classification s'est réuni pendant la semaine de la présente audience pour aborder cette question même et il a le pouvoir de traiter des questions de classification, ce qui n'est pas le cas de la Commission. Le plaignant pourrait obtenir réparation auprès de ce comité. Le défendeur convenait que la réunion de ce comité n'avait pas eu lieu assez tôt, mais il fallait que le comité règle les griefs en matière de contenu d'emploi avant de résoudre les centaines de griefs de classification.

B. Pour le plaignant

[12] Le plaignant a soutenu que j'ai compétence pour instruire sa plainte. Le plaignant est un employé, car la définition de ce terme figurant dans la *Procédure du règlement des griefs de classification* (pièce G-1) indique que le mot « employé » inclut une personne occupant un poste de gestion.

[13] La stipulation 20.02a) de la convention collective prévoit ceci :

20.02 Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 20.05, compte tenu des réserves suivantes :

a) *s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,*

[...]

[14] La convention collective indique qu'il existe d'autres procédures pour répondre aux préoccupations du plaignant. La procédure en matière de plainte qui est prévue à l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP* représente la « procédure administrative » mentionnée à la stipulation 20.02a) de la convention collective.

[15] Le défendeur avait tort d'affirmer que le plaignant n'était pas couvert par la convention collective. Les dispositions de cette convention s'appliquent au plaignant, quoiqu'il occupe un poste exclu.

[16] Le plaignant maintenait que sa plainte n'était pas en retard. Il n'était pas d'accord avec le défendeur pour dire que le délai de 90 jours prévu au paragraphe 190(2) de la *LRTFP* partait du 61^e jour suivant la date à laquelle il avait déposé son grief de classification. Le plaignant a essayé à plusieurs reprises au fil des ans d'obtenir de l'information sur son grief de classification, mais il n'a jamais eu de réponses claires. Il a reçu des réponses imprécises qui l'ont amené à croire que les choses avançaient. Il a accordé le bénéfice du doute au SCC, parce qu'il fallait que ce dernier traite 302 griefs. Il a fini par se rendre compte que la situation ne progressait pas, de sorte qu'il a décidé de porter plainte. Le délai pour déposer la plainte aurait dû partir de la date à laquelle le plaignant a fini par constater que le SCC ne procédait pas au traitement de son grief de classification.

[17] En ce qui a trait au redressement, le plaignant a argué qu'il sait que la Commission n'a pas compétence à l'égard des questions de classification. Il ne demande pas à la Commission d'entendre le grief de classification. Les mesures de réparation qu'il sollicite dans sa plainte touchent des questions différentes.

[18] Le plaignant n'était pas d'accord non plus sur l'affirmation du défendeur selon laquelle la plainte était théorique parce que le comité d'examen des griefs de classification se réunissait la même semaine au cours de laquelle avait lieu la présente audience. Il devrait y avoir une conséquence au manquement du SCC à l'obligation de respecter la politique en cause. Il y a encore des points à débattre. Le plaignant a

ajouté que c'était une coïncidence étonnante que, après quatre ans, le SCC ait fini par décider de tenir une réunion du comité d'examen des griefs de classification pendant la semaine de l'audience relative à la présente plainte.

[19] Le plaignant a aussi argué que le SCC ne peut prétendre que je n'ai pas compétence pour entendre cette affaire, puisqu'il avait accepté que la plainte soit l'objet d'une médiation en janvier 2007.

C. Réponse du défendeur

[20] Le défendeur a argué qu'il n'y a aucun lien entre la plainte et l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP*.

[21] D'après le défendeur, la stipulation 20.02a) de la convention collective n'est pas pertinente en l'espèce. Cette stipulation traite de griefs, ainsi que de la manière dont ces griefs doivent être réglés s'il existe une autre procédure administrative prévue par une autre loi du Parlement pour répondre aux préoccupations de l'employé. La stipulation 20.02 précise qu'elle ne s'applique pas aux griefs de classification.

[22] Au sujet de la définition du terme « fonctionnaire », l'alinéa i) de cette définition, à l'article 2 de la *LRTFP*, spécifie que ce terme exclut toute personne occupant un poste de direction relativement à la partie de la *LRTFP* qui s'applique aux plaintes.

[23] Le défendeur a soutenu qu'il n'avait pas renoncé à son droit de contester ma compétence en cherchant à régler cette plainte par voie de médiation en 2007. La médiation avait été entreprise sous toutes réserves.

[24] J'ai signalé aux parties que je prendrais en compte l'objection préliminaire et que je statuerai sur celle-ci lorsque je rendrais ma décision sur le fond de la plainte. J'ai ensuite demandé aux parties de présenter leur preuve sur la question du bien-fondé de la plainte.

III. Résumé de la preuve

[25] Le plaignant a témoigné et a produit quatre pièces. L'employeur a également déposé quatre pièces.

[26] Au cours de son témoignage, le plaignant a fait un bref compte rendu de son grief de classification. En juin 2003, le SCC avait publié les résultats d'un examen de

classification concernant le poste de surveillant correctionnel. Le plaignant n'était pas d'accord sur les résultats de cet examen, de sorte que, le 15 octobre 2003, il a présenté un grief de classification au SCC. Après avoir déposé le grief, il a communiqué avec le ministère, à maintes reprises, pour s'enquérir de l'état de son grief, mais il n'a jamais eu une réponse.

[27] Le plaignant a également communiqué avec M. Guy Lauzon, député et porte-parole officiel du Parti conservateur du Canada pour les questions touchant le Conseil du Trésor. M. Lauzon a transmis les préoccupations du plaignant au président du Conseil du Trésor, l'honorable Reg Alcock.

[28] Le plaignant a expliqué que sa plainte porte sur l'absence de réponse du SCC à son grief de classification. Plus précisément, le SCC a négligé de respecter les échéances prévues dans la convention collective et les politiques du SCT et de l'AFPC sur les griefs de classification.

[29] Le plaignant a témoigné que, en mai 2005, il avait pris contact avec Carol Richards, qui travaillait au SCC. Elle lui avait dit qu'elle venait de recevoir le portefeuille de classification. Elle s'était excusée et l'avait informé que rien n'avait été fait. C'est alors qu'il avait décidé de porter plainte.

[30] Le plaignant a déclaré qu'une audience sur sa plainte visée à l'alinéa 190(1)e de la *LRTFP* avait été prévue pour le 10 janvier 2007, à Calgary. L'audience n'avait pas eu lieu, car les deux parties avaient convenu de tenir une séance de médiation. Une entente avait été conclue, et lui et le SCC avaient signé un protocole d'entente (PE) (pièce G-4) le 10 janvier 2007. Le défendeur ne s'est pas opposé à ce que le plaignant dépose le PE mais a demandé que dans ma décision je mentionne seulement les passages nécessaires pour la compréhension de la plainte et de ma décision. Qu'il suffise de dire que le SCC s'est excusé auprès du plaignant des retards à répondre à son grief de classification. Le PE indiquait par ailleurs que la plainte était ajournée au 30 juin 2007 et que le plaignant pourrait réactiver sa plainte après cette date. Étant donné que le plaignant considérait que le SCC n'avait pas respecté toutes les modalités du PE, il a réactivé la plainte.

[31] Le plaignant a témoigné que le SCC avait donné le nom de deux personnes pouvant fournir de l'information sur ses griefs en matière de contenu d'emploi et de classification : Marc Seguin, chef d'équipe, Relations de travail, à l'Administration

centrale, et Bonnie Wellman, directrice, Conception organisationnelle et classification, également à l'Administration centrale. Le plaignant était entré en contact avec M. Seguin, mais ce dernier n'avait pu fournir de l'information sur l'état du grief de classification du plaignant. Ce dernier avait en outre pris contact avec Mme Wellman, mais elle ne lui avait jamais répondu. Il avait reçu un appel téléphonique de Lucie Patrick, directrice intérimaire, Conception organisationnelle et classification, SCC, qui lui avait dit qu'elle n'était pas libre de parler du grief à cause du PE.

[32] Le plaignant a témoigné que certains des engagements pris dans le PE avaient été respectés. Il a bel et bien reçu des excuses du SCC (pièce G-4). Les griefs relatifs au contenu de l'emploi ont été examinés, mais le SCC n'a pas rempli sa promesse de le tenir au courant de l'évolution de son grief de classification. Le SCC n'a pas communiqué avec lui à cet égard et n'a pas tenu compte de ses demandes d'information.

[33] Le plaignant a affirmé qu'il savait qu'un comité d'examen des griefs de classification tenait des réunions pendant la semaine au cours de laquelle a eu lieu la présente audience. Ce comité traitait d'une affaire différente. La question soumise à ce comité était la classification de l'emploi du plaignant, alors que la question dont j'ai été saisi était l'infraction du SCC aux politiques se rapportant au délai pour répondre aux griefs de classification.

[34] Passant à une autre question, le plaignant a déclaré qu'il était un employé exclu, mais que le SCC avait choisi d'appliquer la convention collective aux surveillants correctionnels exclus qui occupaient des postes de gestion.

[35] Lors du contre-interrogatoire, le plaignant a répété qu'il faisait partie de l'unité de négociation. L'avocate du défendeur a alors présenté au plaignant une lettre qui lui avait été adressée et qui était signée par Lynne Brown, gestionnaire, Relations avec les employés, SCC (pièce E-1). Il a reconnu la lettre. L'avocate lui a signalé que la lettre, écrite à un moment donné en 1997 (la date exacte est illisible), disait que l'ancienne CRTFP avait confirmé que le poste du plaignant était exclu de son unité de négociation et que ses retenues syndicales prendraient fin le 1^{er} mai 1997. Le plaignant a répliqué qu'il croit avoir payé des cotisations syndicales jusqu'en 1998 en réalité. Cependant, à son avis, le syndicat l'acceptait encore comme membre. Il croyait comprendre que les dispositions de la convention collective s'appliquaient à lui.

[36] À une autre question de l'avocate du défendeur, le plaignant a répondu que ses responsabilités incluaient le fait de diriger et de surveiller des agents CX-01 et CX-02 (groupe et niveaux). Il était chargé de la réponse au premier palier aux griefs des agents de ce groupe et de ces niveaux qui relevaient de lui et il jouait un rôle dans les mesures disciplinaires prises à l'égard de ces agents.

[37] L'avocate du défendeur a alors présenté au plaignant un courriel qu'il avait envoyé à M. Lauzon le 21 mars 2005 à propos de son grief de classification (pièce E-2). Le plaignant a reconnu le courriel et a convenu avec l'avocate du défendeur que, à cette époque, il était mécontent en raison de l'absence de réponse à son grief.

[38] L'avocate du défendeur a demandé au plaignant de préciser quelle disposition de la convention collective traite de la question des délais pour répondre à un grief. Le plaignant n'a pu lui spécifier une disposition particulière.

[39] L'avocate du défendeur a déposé en preuve un courriel qu'Allan Briere, représentant actuel du plaignant, avait envoyé à Mme Wellman le 22 février 2007 (pièce E-3). Le plaignant en avait reçu une copie. Il a reconnu que, en voyant le courriel, il avait cru comprendre que les griefs en matière de contenu d'emploi devaient être tranchés avant que les griefs de classification puissent être traités.

[40] L'avocate du défendeur a demandé au plaignant si M. Briere était son représentant durant les discussions qui ont mené au PE. Le plaignant a répondu par l'affirmative. L'avocate a ensuite déposé un courriel de M. Briere à Mme Patrick qui avait été envoyé le 31 août 2007 (pièce E-4) au sujet des griefs de classification non réglés.

[41] Le plaignant a déclaré qu'il avait parlé à Mme Patrick deux fois et discuté de son grief de classification trois fois en 2007 avec Kenneth A. Graham, conseiller en représentation de l'employeur, Opérations des relations de travail, SCT.

[42] Le plaignant a également dit durant le contre-interrogatoire qu'il avait été invité à présenter des arguments au comité d'examen des griefs de classification se réunissant cette semaine-là pour étudier son grief de classification.

[43] Pendant le réinterrogatoire, le représentant du plaignant s'apprêtait à poser une question relativement aux dernières négociations contractuelles et quant à savoir si le plaignant était couvert par la convention collective. L'avocate du défendeur a formulé

une objection à cette question au motif que celle-ci ne découlait pas de son contre-interrogatoire et que le plaignant scindait son cas. J'ai admis la question, parce qu'elle pouvait avoir un rapport avec la question de savoir si la convention collective s'appliquait au plaignant, mais à la condition que l'avocate du défendeur ait la possibilité de contre-interroger le plaignant sur sa réponse.

[44] Le représentant du plaignant a demandé à ce dernier si, en général, on croyait lors des dernières négociations contractuelles que les agents CX-02 (groupe et niveau) étaient payés davantage que les surveillants correctionnels CX-03. Le plaignant a répondu que les agents CX-02 étaient payés plus que leurs surveillants et que la convention collective s'appliquait aux surveillants CX-03 et CX-04.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour le plaignant

[45] Le plaignant a argué que c'était un cas clair d'abus de pouvoir sous forme de désobéissance irresponsable et peu professionnelle à la politique et aux règles de droit pertinentes. Le plaignant ne conteste pas le droit de l'employeur d'établir une politique; ce qu'il conteste, c'est le fait que le SCC a de manière sélective omis d'appliquer des parties de la politique de l'employeur sur les griefs de classification.

[46] Le SCC a classifié le poste de surveillant correctionnel et a subséquemment nié la voie de recours aux personnes touchées par cette décision. Le SCC a négligé de traiter les griefs de classification dans les délais prescrits par le SCT dans la *Politique sur les griefs de classification* (pièce G-1) et par l'AFPC dans la *Procédure du règlement des griefs de classification* (pièce G-3). Les deux documents prévoient un délai de 60 jours dans lequel le SCC doit accuser réception des griefs de classification. Dans le cas du plaignant, plus de quatre années ont passé. Il est bien clair que cette période excède le délai de 60 jours prescrit par ces politiques. Le SCC n'a tout simplement pas fait ce que, en droit, il était tenu de faire.

[47] Le plaignant a ajouté que, tout au long de cette période de quatre ans, le SCC s'est vu régulièrement rappeler son manque de jugement et son inaction concernant le traitement de 302 griefs de classification.

[48] Étant donné qu'au cours de cette période de quatre ans le plaignant a ainsi rappelé au SCC l'obligation dont il ne s'était pas encore acquitté, l'indifférence du SCC

à la politique en cause peut seulement être intentionnelle et ne saurait être assimilée à une erreur ou à une omission. Le SCC n'a pas tenu compte de la voie de recours des employés en matière de processus de classification. Ses excuses ont montré qu'il avait eu tort d'agir de cette façon.

[49] Le plaignant a argué que le fait qu'on lui a envoyé des copies des courriels destinés à son représentant (pièces E-3 et E-4) n'est pas important et n'équivaut pas à le tenir au courant de l'évolution de son grief de classification.

B. Pour le défendeur

[50] Le défendeur a souligné que le SCC s'était excusé des retards à répondre au grief de classification du plaignant. Les excuses résultaient du PE.

[51] Le défendeur a soutenu que le plaignant avait tort d'affirmer qu'il n'avait pas été tenu au courant. Mme Wellman et M. Seguin avaient été désignés à titre de personnes-ressources. Comme l'indique le courriel déposé en preuve (pièce E-3), Mme Wellman avait par ailleurs désigné Mme Patrick en qualité de personne-ressource. Le plaignant recevait des copies des courriels que son représentant envoyait au sujet des griefs de classification (pièces E-3 et E-4). Le plaignant a témoigné qu'il avait parlé de son grief avec Mme Patrick. L'information peut ne pas avoir été aussi complète que le plaignant le voulait, mais ce n'est pas vrai qu'il a été complètement banni du processus.

[52] L'avocate du défendeur a maintenu que l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP* ne peut s'appliquer à la plainte du plaignant, puisque le plaignant est un employé exclu; ainsi, le plaignant est exclu de l'appartenance au syndicat et de l'application de la convention collective. Pendant son témoignage, le plaignant a admis qu'il avait cessé de payer des cotisations syndicales en 1998. L'avocate m'a demandé d'admettre d'office que les agents négociateurs exigent que les membres paient des cotisations syndicales. Le plaignant est exclu parce qu'il occupe un poste de gestion; il est la personne désignée par la direction pour répondre au premier palier aux griefs présentés par les agents CX-01 et CX-02 qui relèvent de lui et il a le pouvoir de leur imposer des mesures disciplinaires. Étant donné qu'il n'est pas couvert par la convention collective, sa plainte est irrecevable. L'avocate m'a cité l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e édition, paragraphe 2:3110, où les auteurs déclarent qu'en

général seules les parties à une convention collective peuvent soumettre un grief à l'arbitrage.

[53] Le défendeur a argué que les mesures correctives que le plaignant avait demandées à l'étape de la médiation ont toutes été accordées. La première était que le ministère s'excuse du retard à répondre au grief de classification du plaignant. Le ministère s'en est excusé. Un autre sujet de préoccupation tenait aux griefs en matière de contenu d'emploi. Le SCC a traité ces griefs. Le SCC a en outre tenu le plaignant au courant de l'état de son grief de classification, sans toutefois que cela ait été à la satisfaction du plaignant. Les retards sont regrettables, mais la situation a fini par évoluer. Le comité d'examen des griefs de classification s'est réuni la semaine de l'audience, et le grief du plaignant devait être abordé à cette réunion. Certains postes de CX-03 ont déjà été reclassifiés. Le défendeur m'a renvoyé à *Buchanan c. Service correctionnel du Canada et Dianne Bird*, 2002 CRTFP 35, où le président de l'ancienne CRTFP a statué qu'aucun autre redressement n'était nécessaire, le ministère ayant corrigé une erreur qu'il avait commise dans la procédure applicable aux griefs.

[54] De l'avis du défendeur, les mesures correctives que le plaignant sollicitait dans sa plainte étaient théoriques. Le plaignant demandait d'abord que sa cause soit soumise à la Commission. C'est ce qui a été fait avec la présente audience. La deuxième demande du plaignant était que la Commission entreprenne un examen de son grief de classification, mais la Commission n'a pas compétence à l'égard des griefs de classification. Le contrôle judiciaire représente la tribune de réexamen appropriée lorsqu'un fonctionnaire est insatisfait de la réponse à son grief de classification. Le plaignant demandait en troisième lieu à recevoir une compensation financière si la Commission statuait en sa faveur. Puisque la Commission n'a pas compétence en matière de grief de classification, elle ne peut accorder ce redressement.

V. Motifs

[55] La présente plainte a trait à l'omission du SCC de se conformer au document du SCT *Politique sur les griefs de classification* (pièce G-1) et à celui de l'AFPC intitulé *Procédure du règlement des griefs de classification* (pièce G-3). Les deux exigent que le ministère réponde à un grief de classification dans un délai de 60 jours. Le plaignant a déposé son grief de classification le 15 octobre 2003, et le SCC n'y a pas encore répondu, bien qu'un comité d'examen des griefs de classification se soit réuni pour

examiner le grief du plaignant pendant la semaine au cours de laquelle a eu lieu la présente audience.

[56] Le mécontentement du plaignant est compréhensible. Le plaignant attend depuis plus de quatre ans une réponse à son grief de classification, et cette affaire n'est pas encore réglée. Il a raison de dire que le SCC devrait faire tous les efforts pour respecter les politiques et procédures du SCT et de l'AFPC quant aux griefs de classification. Cependant, je n'ai pas compétence à l'égard de la question des délais de traitement des griefs de classification qui sont prévus dans les deux documents susmentionnés, et ce, pour les raisons suivantes.

[57] L'une des objections du défendeur se rapportait à l'objet de la plainte. D'après le défendeur, l'omission de respecter les délais de réponse aux griefs de classification qui sont prévus dans les deux documents précités (pièces G-1 et G-3) ne peut constituer le fondement d'une plainte selon l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP*. J'en conviens. Cet alinéa est libellé ainsi :

190. (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :

[...]

e) l'employeur ou l'organisation syndicale a contrevenu aux articles 117 (obligation de mettre en application une convention) ou 157 (obligation de mettre en œuvre la décision arbitrale);

[58] Les articles 117 et 157 de la *LRTFP* disposent :

117. Sous réserve de l'affectation par le Parlement, ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties à une convention collective commencent à appliquer celle-ci :

a) au cours du délai éventuellement prévu à cette fin dans la convention;

b) en l'absence de délai de mise en application, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de la signature de la convention ou dans le délai plus long dont peuvent convenir les parties ou que fixe la Commission sur demande de l'une ou l'autre des parties.

[...]

157. Sous réserve de l'affectation, par le Parlement ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties commencent à appliquer les conditions d'emploi sur lesquelles statue la décision arbitrale dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date à compter de laquelle la décision arbitrale lie les parties ou dans le délai plus long dont celles-ci peuvent convenir ou que la Commission peut, sur demande de l'une d'elles, accorder.

[59] Une plainte visée à l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP* doit concerner l'obligation de mettre en application les dispositions d'une convention collective (article 117 de la *LRTFP*) ou l'obligation de mettre en œuvre les dispositions d'une décision arbitrale (article 157 de la *LRTFP*). On ne conteste pas le fait qu'aucune décision arbitrale n'a été rendue en l'espèce. Pour ce qui est de l'obligation de mettre en application les dispositions de la convention collective, on ne m'a renvoyé à aucune disposition de la convention qui indiquerait qu'elle régit les griefs de classification. On m'a toutefois cité des dispositions indiquant le contraire. La stipulation 20.02 de la convention collective prévoit expressément que la procédure applicable aux griefs qui est mentionnée dans ce document ne s'applique pas aux griefs de classification :

20.02 Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 20.05, compte tenu des réserves suivantes :

[...]

[60] La stipulation 20.02a) de la convention collective n'a pas l'effet que prétend le plaignant. Cette stipulation indique que pour les griefs autres que ceux relatifs à la classification, s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement pour traiter les préoccupations de l'employé, ce dernier doit suivre la procédure énoncée dans cette loi plutôt que celle figurant dans la convention collective.

[61] La procédure applicable aux griefs de classification, notamment en ce qui a trait au délai pour répondre à ces griefs, est énoncée non pas dans la convention collective mais dans le document du SCT *Politique sur les griefs de classification* (pièce G-1) et

dans le document de l'AFPC *Procédure du règlement des griefs de classification* (pièce G-3). L'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP* concerne non pas la mise en œuvre de cette politique ou de cette procédure mais plutôt la mise en application de la convention collective. Donc, la préoccupation du plaignant, qui se rapporte à la violation de cette politique et de cette procédure, ne peut être l'objet d'une plainte visée à l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP*.

[62] Je suis également d'accord sur l'affirmation du défendeur selon laquelle le plaignant ne peut déposer une plainte en vertu de l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP*, car il n'est pas partie à la convention collective et n'est pas couvert par celle-ci. À mon avis, l'objet de cette disposition était d'accorder aux parties à la convention collective (c.-à-d. à l'employeur et à l'agent négociateur) un mécanisme permettant à chacune d'obliger l'autre à mettre en application la convention collective si elle omettait de le faire. La question de savoir si un employé couvert par la convention collective peut se prévaloir de la disposition n'est pas claire, mais je n'ai pas à la trancher, puisque le plaignant n'est pas couvert par la convention collective, car il occupe un poste exclu de l'unité de négociation. La lettre de Mme Brown qui remonte à 1997 (pièce E-1) indique que l'ancienne CRTFP a confirmé que le poste du plaignant était exclu de l'unité de négociation. Il n'y a tout simplement pas de lien entre le plaignant et la convention collective ou l'unité de négociation.

[63] Ayant déterminé que je n'ai pas compétence pour entendre la présente plainte, parce que la préoccupation du plaignant ne peut être l'objet d'une plainte en vertu de l'alinéa 190(1)e) de la *LRTFP* et parce que le plaignant ne peut se prévaloir de cette disposition, car il n'est pas couvert par la convention collective, il n'est pas nécessaire de traiter des autres objections préliminaires concernant la question des délais, la question du redressement et la question de savoir si la plainte est théorique.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

VI. Ordonnance

[65] La plainte est rejetée.

Le 31 mars 2008.

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

**John A. Mooney,
commissaire**