

Date: 20080929

Dossier: 561-34-138

Référence: 2008 CRTFP 76



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

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

BRUCE RONALD CUMING

plaignant

et

**KAREN BUTCHER, THOMAS EGAN, PARISE OUELLETTE,
BEVERLY BRIDGER ET PIERRE MULVIHILL**

défendeurs

Répertorié
Cuming c. Butcher et al.

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 : Marie-Josée Bédard, vice-présidente

Pour le plaignant : Lui-même

Pour les défendeurs : Tracey O'Brien, Agence du revenu du Canada, et Nancy Milosevic,
Alliance de la Fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits déposés
les 27 mai, 18 juin et 9 juillet 2008.
(Traduction de la CRTFP)

Plainte devant la Commission

[1] Le 10 janvier 2007, Bruce Ronald Cuming (le « plaignant ») a déposé, en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »), une plainte contre plusieurs employés de son ancien employeur, l'Agence du revenu du Canada (ARC), et deux représentants de son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Dans la partie 3 du formulaire de plainte, le plaignant a indiqué que sa plainte avait été déposée en application des alinéas 190(1)*a*, *c* et *f* de la *Loi*, lesquels se rapportent tous au manquement à l'obligation de respecter les conditions d'emploi, qui sont respectivement prévues aux articles 56, 107 et 132 de la *Loi*.

[2] Au nom des défendeurs, le représentant de l'ARC a soulevé dès le début deux objections à la compétence de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») à être saisie de la plainte. Dans la première objection, l'ARC argue que les circonstances évoquées dans la plainte ne sauraient donner lieu à une plainte faite aux termes des alinéas 190(1)*a*, *c* ou *f* de la *Loi*. Dans la seconde objection, l'ARC affirme que la plainte n'a pas été déposée dans le respect du délai de présentation de 90 jours prévu par le paragraphe 190(2) de la *Loi*. Pour sa part, l'AFPC a soulevé par écrit, au nom des deux autres défendeurs, une objection préliminaire semblable à la première objection de l'ARC.

[3] L'ARC a proposé que l'on traite des objections préliminaires au moyen d'arguments écrits. L'AFPC a acquiescé à cette proposition, et le plaignant n'y a pas répondu. Exerçant l'autorité qui lui est conférée aux termes de l'article 41 de la *Loi*, la Commission a ordonné aux parties, le 6 mai 2008, de présenter des arguments écrits sur les questions suivantes :

[Traduction]

[...]

1) La plainte a été déposée en application de l'article 190 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le paragraphe 190(2) stipule que « [...] 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. »

L'employeur soutient que les actes reprochés étaient connus du plaignant longtemps avant la période de 90 jours prévus par la Loi.

Comment la Commission peut-elle être saisie de l'affaire si le délai de présentation d'une plainte est écoulé?

[...]

2) Dans les circonstances de l'espèce, en quoi les articles 56, 107 ou 132, auxquels font référence les alinéas 190(1)a, c) et f), sont-ils applicables à l'employeur ou à l'agent négociateur?

[...]

[4] Les arguments du plaignant ont été transmis à la Commission le 27 mai 2008, et ceux de l'AFPC et de l'ARC, présentés au nom des défendeurs, ont été produits le 18 juin 2008. Le plaignant a soumis une réplique à la Commission le 9 juillet 2008.

[5] Avant de résumer les arguments des parties portant sur les objections préliminaires, je reprendrai certains des renseignements fournis dans la plainte qui sont pertinents à la compréhension des objections soulevées.

[6] À son formulaire de plainte, le plaignant a joint un [traduction] « Résumé des griefs » dans lequel il a exposé les actions et omissions des défendeurs qui fondent sa plainte. Le « Résumé des griefs » se rapporte à trois événements précis qui, aux dires du plaignant, se sont produits à trois moments différents, ainsi qu'à une allégation de portée plus générale.

[7] Le premier événement mentionné dans le « Résumé des griefs » est intitulé : [traduction] « Congédiement injustifié (juillet 2003) ». Le plaignant allègue que l'« employeur » a [traduction] « contrevenu » à son [traduction] « obligation contractuelle » lorsqu'il a mis fin à son contrat de façon anticipée, pour cause de manque de travail, et qu'il a embauché quelqu'un d'autre peu de temps après. Le plaignant allègue en outre que son renvoi s'est fait de façon irrégulière, et il conteste le fait que son nom n'ait pas été inscrit dans la [traduction] « liste d'embauche ».

[8] Le deuxième événement est intitulé [traduction] « Diffamation/propos diffamatoires sur mon caractère - vérification des références (janvier 2004) ». Le plaignant allègue que, lors d'une vérification de références effectuée après son congédiement, son ancien superviseur a tenu des propos diffamatoires à son endroit et

fait de fausses déclarations concernant son rendement au travail. Il soutient en outre que ces déclarations ont été faites sans son consentement et à son insu. Le plaignant allègue aussi n'avoir pas reçu de soutien et de conseils appropriés de la part de l'AFPC concernant cet événement.

[9] Le troisième événement est intitulé [traduction] « Violation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (mars 2006) ». Le plaignant déclare être en possession d'une preuve documentée indiquant que son ancien superviseur a reçu copie de ses résultats à un examen de compétence générale (ECG) de niveau 1 qu'il avait passé à la Commission de la fonction publique. Le plaignant allègue que ces documents sont [traduction] « protégés », que leur contenu a été divulgué sans son consentement et que cette divulgation constitue une violation de ses droits civils en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

[10] Outre ces trois événements, le « Résumé des griefs » renferme une autre section intitulée [traduction] « Défaut de l'employeur de se conformer aux dispositions de la convention collective ». Dans cette section, le plaignant allègue que son employeur n'a pas respecté plusieurs dispositions de la convention collective applicable, en l'occurrence la convention entre l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Exécution des programmes et services administratifs (date d'expiration : 31 octobre 2007).

[11] Eu égard aux mesures qu'il a prises pour résoudre ses [traduction] « griefs », le plaignant a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Mes tentatives de résoudre les différends susmentionnés avec civilité se sont avérées pour le moins futiles au cours des trois dernières années. J'ai pris place dans un « manège bureaucratique » [...] du syndicat au député à la Direction de l'AIPRP au député aux avocats au député au syndicat, etc., etc., etc. [...] Les procédures en place pour régler les différends au sein de la fonction publique gouvernementale ne devraient pas m'occasionner pareilles frustrations, dépenses et épreuves. Au nom de la responsabilité face à la population, des freins et contrepoids devraient exister (au sein du système) pour prévenir au premier chef des pratiques d'emploi aussi sinistres. Ces pratiques contreviennent aux lignes directrices en matière de transparence, à la convention

collective, à la LRFP ainsi qu'aux sections 3, 3g) j) p) et 5 du Code de déontologie et de conduite de l'ADRC.

[12] Dans la conclusion de son « Résumé des griefs », le plaignant écrit ce qui suit :

[Traduction]

CONCLUSION

Pour conclure, en raison des circonstances (non transparentes) ayant donné lieu à mes nombreux griefs, lesquelles ont été divulguées à la suite de mon congédiement, des dimensions telles que la jurisprudence et les procédures de règlement des griefs ont été et sont plutôt demeurées non définies. Ces dimensions continuent de porter quelque peu à confusion, même après les démarches suivantes que j'ai faites :

a) j'ai effectué moult recherches et ai étudié en profondeur les questions en litige;

b) à plusieurs reprises, j'ai consulté des représentants du syndicat et de son élément;

c) j'ai plusieurs fois communiqué avec le bureau de mon député;

d) j'ai retenu les services professionnels d'un cabinet juridique (on m'a confirmé que mon affaire était relativement inhabituelle, complexe et probablement sans précédent).

J'apprécierais beaucoup toute assistance et orientation que vos services pourraient m'offrir.

[...]

II. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'ARC

[13] En ce qui a trait à la recevabilité de la plainte, l'ARC soutient que, comme en atteste le propre « Résumé des griefs » du plaignant, les événements qui fondent la plainte déposée contre les défendeurs qu'elle représentait se sont produits bien en dehors des limites du délai de présentation de 90 jours prévus au paragraphe 190(2) de la *Loi*. Qui plus est, d'ajouter l'ARC, le plaignant n'a aucunement expliqué pourquoi sa plainte n'avait pas été présentée dans les délais. L'ARC soutient que la Commission ne peut être saisie de plaintes qui ne sont pas présentées dans le délai fixé par le paragraphe 190(2) de la *Loi*. À cet égard, l'ARC m'a renvoyée à *Panula c. Agence du revenu du Canada et Bannon*, 2008 CRTFP 4.

[14] Quant à l'objet de la plainte, l'ARC argue que les allégations que renferment la plainte et les documents produits par le plaignant ne se rapportent à aucune des circonstances pouvant donner lieu à une plainte aux termes des alinéas 190(1)a), c) ou f) de la *Loi*, dispositions qui font respectivement allusion au non-respect des conditions d'emploi énoncées aux articles 56, 107 et 132 de la *Loi*. L'ARC affirme que ces derniers articles de la *Loi* traitent tous de l'obligation de respecter les conditions d'emploi dans des contextes particuliers qui ne s'appliquent pas en l'espèce :

[Traduction]

- l'article 56 renvoie à l'obligation de l'employeur de respecter les conditions d'emploi des employés après avoir été avisé d'une demande d'accréditation;
- l'article 107 porte sur l'obligation de l'employeur et de l'agent négociateur de respecter les conditions d'emploi des fonctionnaires pendant la période de négociation;
- l'article 132 traite de l'obligation de l'employeur et de l'agent négociateur de respecter les conditions d'emploi des fonctionnaires qui occupent un poste nécessaire, aux termes de l'entente sur les services essentiels, pendant la durée d'application de cette entente.

B. Pour l'AFPC

[15] Eu égard à la recevabilité de la plainte, l'AFPC argue que les événements auxquels le plaignant fait allusion dans sa plainte contre les défendeurs représentés par l'Alliance se sont produits en 2003 et 2005, soit bien avant le dépôt de sa plainte, en janvier 2007. Dans son argumentation, l'AFPC explicite ainsi son interprétation des événements ayant donné lieu à la plainte :

[Traduction]

[...]

1) Recevabilité

*L'AFPC déclare que le mandat du plaignant avait pris fin, avec envoi d'un avis à cet effet, le 10 juillet **2003**. Le plaignant a ensuite été réembauché à l'ARC en **mai 2005**. Dans les principales allégations de cette plainte, il est reproché au syndicat d'avoir manqué à son obligation de*

représentation équitable en ne contestant pas une décision, prise en 2003, de mettre un terme anticipé au mandat du plaignant et en ne remettant pas en question la décision que l'employeur a prise presque deux ans plus tard de le réembaucher au sein de la fonction publique à un poste de niveau inférieur.

Relativement à ces affaires, le plaignant n'a présenté aucun grief ni plainte, nonobstant son droit de le faire aux termes de la Loi, puisque ces plaintes ne portent pas sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective. En conséquence, il n'était pas nécessaire que le syndicat consente à le représenter pour que le plaignant avance ses allégations.

*Fait encore plus déterminant, la plainte en instance n'a pas été déposée avant le 10 janvier 2007. Le plaignant soutient que les renseignements obtenus au moyen d'une demande d'accès à l'information indiquant un mécontentement de l'employeur à l'égard de son rendement déclenchaient une nouvelle date aux fins de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Même si c'était vrai - thèse que l'AFPC rejette par ailleurs -, les renseignements d'AIPRP ont été obtenus par le plaignant en **juin 2005**, soit 21 mois avant qu'il ne décide de présenter la plainte en instance.*

Enfin, au printemps 2005, c'est l'agent syndical du SEI Pierre Mulvihill qui a conseillé au plaignant de présenter cette demande d'accès à l'information et qui lui a également dit alors qu'il n'existait aucun recours significatif permettant de contester la cessation anticipée d'un poste à durée déterminée, lorsqu'un avis a été envoyé à cet effet, ou sa réembauche, en 2005, à un poste de CR-2, à l'ARC. L'AFPC déclare donc que ses motifs pour ne pas représenter le plaignant dans cette affaire lui ont été communiqués en temps voulu.

[...]

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

[16] L'AFPC soutient que le paragraphe 190(2) de la *Loi* s'applique à l'affaire en instance et que, en vertu de cette disposition, le plaignant est tenu de présenter sa plainte dans les 90 jours de la date à laquelle il a eu ou aurait dû avoir connaissance des actions aux circonstances ayant donné lieu à la plainte. En l'espèce, la plainte a été déposée bien après ce délai. L'AFPC m'a également renvoyée à la décision que la Commission a rendu dans *Panula*. L'AFPC affirme en outre qu'en relations de travail, il faut un certain caractère définitif, et que la limite de 90 jours pour déposer une plainte

est une expression claire de l'intérêt qu'il y a à résoudre les différends en temps opportun pour les parties et le public. Enfin, l'AFPC déclare que le plaignant n'a fourni aucune explication significative de son retard lorsqu'il a porté l'affaire devant la Commission.

[17] Eu égard à l'objet de la plainte, la position de l'AFPC est semblable à celle de l'ARC. L'AFPC maintient que le plaignant n'a fait mention d'aucune action ou omission de l'agent négociateur qui corroborerait l'allégation selon laquelle l'agent négociateur n'a pas respecté les articles 107 et 132 de la *Loi*.

[18] L'AFPC ajoute que, étant donné que l'allégation du plaignant à l'endroit des deux défendeurs qu'elle représentait se rapporte en fait à l'obligation de représentation équitable, elle est prête à considérer que le plaignant avait l'intention de fonder sa plainte sur l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*, qui traite d'une violation de l'article 185 de la *Loi*, lequel renvoie à l'article 187, soit la disposition qui traite des cas de représentation inéquitable par un agent négociateur.

[19] Quant au bien-fondé de la plainte, l'AFPC affirme qu'aucune action ou omission n'établit que les défendeurs ont manqué à leur obligation de représentation équitable.

[20] À cet égard, l'AFPC déclare que c'est le 29 mars 2005 que le plaignant a soulevé pour la première fois la question de la fin prématurée de son emploi à durée déterminée, laquelle s'est produite en 2003. L'AFPC affirme qu'elle a alors rapidement signifié sa position au plaignant, par l'entremise de Pierre Mulvihill, représentant du Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI), qui l'a informé qu'il n'existait pas de véritable recours pour contester la fin prématurée survenue deux ans plus tôt d'une affectation temporaire. L'AFPC déclare avoir néanmoins suggéré au plaignant quelques actions qui pouvaient être prises hors de la procédure de règlement des griefs. En ce qui a trait à la question du réembauchage du plaignant, en 2005, l'AFPC déclare aussi que l'embauche d'une personne à un poste à durée déterminée de niveau moindre que celui des précédentes affectations à l'ARC n'est pas une question qui relève de la *Loi*. C'est ainsi que l'AFPC, par l'entremise de M. Mulvihill, n'a pas recommandé le dépôt d'un grief dans ces circonstances. L'AFPC affirme en outre que le plaignant ne s'est pas vu refuser l'accès à la procédure de règlement des griefs, contrairement à ce qu'il a affirmé dans sa plainte.

C. Pour le plaignant

[21] Au chapitre de la recevabilité de la plainte, le plaignant affirme l'avoir déposée dans le délai prescrit par la *Loi*, puisque, allègue-t-il, les circonstances ayant donné lieu à sa plainte sont devenues [traduction] « claires et évidentes » en décembre 2006. Le plaignant argue, que, avant de présenter une plainte, il a fait [traduction] « [...] nombre de tentatives pour faire en sorte que les problèmes soient traités et résolus par la voie des procédures internes [...] » et que son [traduction] « [...] syndicat ne [lui] a pas donné facilement accès à une procédure de règlement des griefs ou d'appel [...] ».

[22] Dans sa réfutation, le plaignant donne le détail de toutes ses tentatives de résoudre les affaires. Il écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le Code canadien du travail favorise le recours à des procédures internes pour résoudre les différends qui se produisent dans un lieu de travail syndiqué. Mes tentatives de résoudre les problèmes qui font l'objet de la plainte par la voie des procédures internes ont nécessité :

a) que je rassemble beaucoup d'éléments d'information, du fait que nombre des problèmes ont découlé de pratiques d'emploi auxquelles on s'était livré sans mon consentement ou à mon insu et pendant une période durant laquelle je n'étais pas un « employé faisant partie de l'effectif »;

b) des recherches approfondies de ma part et de la part de mon avocat. Il m'a fallu faire preuve d'une patience extrême lorsque j'ai attendu les réponses du Syndicat des employé(e)s de l'impôt, de mon député, de mon avocat et de l'employeur.

[...]

Je n'ai été en mesure de déterminer avec certitude de quelle autorité relevait la résolution des problèmes qu'en décembre 2006, après avoir reçu, de la part de mon avocat, une opinion écrite de bonne foi. C'est alors aussi que le bureau de mon député a commencé à plutôt faire preuve d'un manque de coopération et a refusé de me permettre de rencontrer mon député. Le formulaire 16 (la plainte) a été déposé le 10 janvier 2007.

Devant les nombreux obstacles que j'ai décrits dans mes arguments et dans l'intérêt de l'équité et de la justice, je demande respectueusement à ce que la Commission exerce

sa compétence et permette à l'audience correspondante de se dérouler comme prévu [...].

[...]

[23] À sa réfutation, le plaignant a joint un résumé des communications qu'il a eues, d'août 2004 à décembre 2006, avec des représentants de l'ARC, l'AFPC, le bureau de son député et son avocat. Il a également joint plusieurs lettres qu'il a échangées avec ces personnes. Je ferai référence à ces communications et lettres qui me semblent pertinentes à la compréhension du cours des événements qui ont mené au dépôt de la plainte.

[24] Dans son [traduction] « résumé des communications, » le plaignant mentionne une conversation téléphonique qu'il a eue avec M. Mulvihill, en mai 2005, dans les termes suivants :

[Traduction]

[...]

Entretien téléphonique avec Pierre Mulvihill (SEI) lorsqu'il m'a déclaré qu'« il n'y avait pas grand chose qu'il pouvait faire du fait que j'étais un employé nommé pour une période déterminée [...] que j'avais de la chance d'avoir reçu une indemnité de départ [...] que je devrais éviter de faire des vagues et que je devrais trouver la plus grosse pointure possible et commencer à lui lécher les bottes ».

Il m'a également conseillé de faire une demande d'accès à l'information, en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels, relativement à divers dossiers et de porter le contenu à l'attention de mon député.

[...]

[Le passage souligné l'est dans l'original]

[25] Le plaignant fait aussi mention d'autres communications qu'il a eues avec d'autres représentants de l'AFPC et déclare avoir envoyé un résumé de ses griefs au président national de l'AFPC, en novembre 2006, et n'avoir jamais reçu de réponse à ce sujet.

[26] Le plaignant déclare également avoir présenté une demande d'accès à l'information et avoir porté le contenu des dossiers à l'attention du bureau

d'Ed Broadbent, député. Il ajoute que, après plusieurs entretiens avec un représentant du bureau de M. Broadbent, on l'a informé, en décembre 2006, qu'il ne pourrait obtenir d'assistance de son député et on lui a conseillé de déférer l'affaire au Tribunal de la dotation de la fonction publique.

[27] Au chapitre du conseil juridique, le plaignant déclare avoir retenu les services d'un avocat et avoir reçu une opinion juridique [traduction] « [...] sur la compétence, le recours, les précédents, etc. » en septembre 2006.

[28] Quant à l'allégation de diffamation et la transmission de données personnelles par son ancien superviseur, les lettres produites par le plaignant montrent un échange de communications entre le plaignant et son ancien superviseur, Thomas Egan. Le 10 février 2006, le plaignant a adressé à M. Egan une lettre dans laquelle il soulevait la question en ces termes :

[Traduction]

[...]

Je vous écris au sujet d'un problème qui a récemment été porté à mon attention. Vous vous souviendrez avoir été mon superviseur de janvier 2002 à juillet 2003, alors que je travaillais à la Division de la conformité, au Bureau international des services fiscaux. J'occupais alors, en tant qu'employé nommé pour une période déterminée, le poste (de niveau CR-04) de commis aux services aux clients T1. Mon contrat venait à échéance en janvier 2004, mais on y a mis prématurément fin en juillet 2003, apparemment en raison d'un manque de travail.

Vous n'êtes sans doute pas non plus sans savoir que j'ai rempli, depuis 1992, plusieurs contrats d'emploi consécutifs à l'ARC, ayant occupé des emplois occasionnels et des emplois à durée déterminée. J'ai fait l'expérience d'une habitude générale d'être employé par l'ARC pendant des périodes allant de quelques mois à 18 mois, de licenciements périodiques qui duraient habituellement quelques mois avant que je reçoive un appel de l'ARC pour retourner remplir un nouveau contrat. J'avais progressé jusqu'au niveau CR-04 et avais terminé plusieurs périodes de travail à ce niveau. Après que mon contrat avec vous, à la Division de la conformité, eût pris fin (de janvier 2002 à juillet 2003), j'ai continué de postuler aux offres d'emploi affichées à l'ARC, mais ce n'est qu'en mai 2005 que l'ARC a de nouveau fait appel à mes services, lorsque j'ai été engagé par la Division des comptes de recettes pour occuper un poste de niveau

CR-03 jusqu'en septembre 2005. On m'a récemment informé que je serai embauché sous peu par la section du traitement des T4, mais cette fois à un niveau de CR-02.

Compte tenu de mes longs antécédents d'emploi contractuel à l'ARC, j'ai commencé à soupçonner que la longue « période sèche » qui s'était produite de juillet 2003 à mai 2005 avait été motivée par une raison qui ne m'avait pas été communiquée. Cette préoccupation m'a conduit à présenter une demande officielle, en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels, pour obtenir copie des documents versés à mon dossier personnel, à l'Agence du revenu du Canada. Lorsque j'ai reçu et examiné ces documents, j'en ai trouvé un - que renfermait mon dossier - qui me semblait incorrect. Je crois aussi que ce document nuit à ma possibilité d'obtenir un emploi contractuel à l'ARC au niveau CR-04.

Le document n° 16 (« Vérification d'emploi à Revenu Canada, Impôt ») (copie ci-jointe) semble être un formulaire contenant un relevé d'une vérification des références par téléphone que Parise Ouellette a effectuée le 19 ou le 20 janvier (bien que la date ne soit pas indiquée, je présume qu'il s'agit de 2004) auprès de vous. Sur le formulaire de vérification d'emploi, Mme Ouellette semble avoir noté que vous lui avez dit que vous aviez des craintes quant à mon intégrité, que je manquais de discipline, que je ne faisais que le minimum, que je mettais mes collègues mal à l'aise en les importunant, en allant trop loin et en causant de la tension et qu'il ne me réembaucherait pas. [...]

[...]

[...] Il apparaît que, bien qu'à aucun moment vous ne m'ayez fait part de préoccupations au sujet du rendement, vous avez donné des références négatives me concernant à des employeurs potentiels, après mon départ, et je ne suis pas d'accord avec les faux renseignements que vous avez fournis. Qui plus est, en raison de cela, il m'a été difficile d'obtenir un emploi à l'ARC. J'ai obtenu des conseils juridiques à ce sujet et l'on m'a indiqué que ce que vous aviez fait pouvait être qualifié de diffamatoire et que je pouvais être en droit d'entamer contre vous une poursuite en dommages-intérêts pour libelle et propos diffamatoires.

Je ne suis pas d'accord avec les renseignements que vous avez apparemment donnés à au moins une personne (et peut-être plus). Je ne consens pas à ce que vous fournissiez toute information négative au sujet de mon rendement au travail. On ne m'a mis au courant d'aucune de ces présumées préoccupations concernant mon rendement lorsque je travaillais avec vous, et que je ne suis pas en

mesure de contester ce que vous avez dit à mon sujet ni de prouver mes capacités. Je demande à ce que vous preniez des mesures pour faire en sorte que les relevés des référence(s) négative(s) que vous avez données me concernant soient effacés de mon dossier personnel et détruits, de manière à ce que personne d'autre ne puisse les voir. Il est probable que je sois appelé à continuer de postuler pour des emplois à durée déterminée à l'ARC. Il est aussi probable que quelqu'un se mette un jour en rapport avec vous pour obtenir des références me concernant. Je souhaiterais donc que nous nous entendions à l'avance sur ce que vous direz à mon sujet si des employeurs potentiels communiquent avec vous.

[...]

[29] En février 2006, le plaignant a reçu, de M. Egan, une première réponse écrite dans laquelle on l'informait que des dispositions avaient été prises pour faire retirer la vérification de références des dossiers de l'ARC. M. Egan a également indiqué qu'il avait vérifié les raisons pour lesquelles le plaignant ne s'était pas vu offrir un poste de niveau CR-04. À ce sujet, il a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai obtenu confirmation des raisons pour lesquelles on ne vous avait pas offert un poste de niveau CR-04. On m'a informé que la note que vous aviez obtenue à l'ECG (un examen standard de la CFP) ne correspondait pas au niveau requis pour le poste de CR-04 dans le processus de sélection duquel vous étiez candidat. La note minimum de passage dans ce processus était de 40, et vous avez obtenu 39.

[...]

[30] Le 24 mars 2006, Andrew B. Lister, l'avocat dont le plaignant avait retenu les services, a envoyé une lettre à M. Egan pour lui signifier que sa réponse n'était pas satisfaisante. Il a de nouveau demandé à M. Egan de cesser de faire des déclarations défavorables au plaignant à des employeurs potentiels, puis de fournir la preuve des mesures qu'il avait prises pour faire retirer du dossier du plaignant toutes les copies de la vérification de références et les détruire.

[31] Le 30 mars 2006, M. Egan a répondu comme suit à la lettre de M^e Lister :

[Traduction]

[...]

Objet : votre lettre datée du 24 mars 2006. Nous avons reçu la lettre de M. Cuming, datée du 10 février 2006, dans laquelle il nous demandait de détruire ladite vérification de références. Nous avons répondu, par lettre datée du 17 février 2006, en informant M. Cuming que des dispositions avaient été prises pour faire retirer des registres de l'Agence la vérification de références. Toutefois, il importe de mentionner que les demandes d'AIPRP de M. Cuming sont respectivement datées du 26 mai 2005 et du 3 février 2006, soit d'avant la lettre du 10 février qu'il nous a envoyée.

La Division des ressources humaines m'a informée que la vérification des références n'avait jamais fait partie du dossier personnel de M. Cuming puisqu'il s'agissait d'une vérification de références effectuée pour vérifier sa fiabilité. La cote de fiabilité de M. Cuming est demeurée inchangée à l'issue de la vérification de références. Les références n'ont jamais servi à des fins de dotation.

Par conséquent, la période sèche dont vous faites mention dans votre lettre n'a pas de rapport avec ladite vérification de références. Elle est liée au fait que M. Cuming a envoyé, à plusieurs reprises durant cette période, des demandes non sollicitées d'emploi au bureau des RH, alors qu'on lui avait répété de postuler en ligne, sur le site Web de l'Agence, relativement aux occasions d'emploi annoncées.

Pour conclure, on me dit que, dans le cadre du processus de sélection en question, les candidats qui s'étaient qualifiés à l'examen de compétence générale ont été contactés pour un emploi potentiel et se sont ensuite vu proposer un poste de niveau CR-04, CR-03 ou CR-02, selon l'emploi qui était disponible au moment de l'appel. Le choix d'accepter le poste était laissé au candidat. M. Cuming a choisi d'accepter le poste offert, qui était de niveau CR-02.

[...]

[32] Pour ce qui est de l'objet de la plainte, le plaignant déclare que sa plainte contre les défendeurs repose sur un défaut de leur part de respecter les dispositions de la convention collective.

III. Motifs

[33] En premier lieu, je traiterai de l'objection soulevée au sujet de la recevabilité de la plainte.

[34] Le paragraphe 190(2) de la *Loi* stipule qu'une plainte fondée sur le paragraphe 190(1) doit être déposée dans les 90 jours :

[...] 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.

[35] Dans *Panula, Castonguay c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 78, et *Dumont et al. c. Ministère du Développement social*, 2008 CRTFP 15, la Commission a conclu que le délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 190(2) de la *Loi* était obligatoire. Je souscris à ces décisions et ajoute qu'aucune autre disposition de la *Loi* n'habilite la Commission à proroger ce délai. Il me faut donc déterminer à quel moment le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte.

[36] J'aborderai à présent les principaux événements auxquels le plaignant fait allusion dans sa plainte.

[37] Pour ce qui est de la cessation de son affectation temporaire, les événements se sont produits en juillet 2003 et, manifestement, le plaignant était alors au courant de sa mise en disponibilité et de la façon dont cela s'était produit en juillet 2003.

[38] En ce qui concerne l'allégation de diffamation à l'endroit de son ancien superviseur, les événements pertinents se sont produits entre février et mars 2006. Le 10 février 2006, le plaignant a adressé à M. Egan une lettre dans laquelle il soulevait la question de la vérification des références. Il a reçu une première réponse de M. Egan, mais cette réponse ne l'a pas satisfait. Il a ensuite retenu les services d'un avocat, M^e Lister, qui a écrit à M. Egan le 24 mars 2006, et sa réponse a été reçue le 30 mars 2006. La lettre de M. Egan exposait la position de l'ARC et expliquait la réponse de l'ARC aux allégations et demandes du plaignant, et elle constituait la dernière communication relative à cet événement ayant été produite en preuve.

[39] Eu égard à l'allégation de violation du droit du plaignant à la vie privée, les événements pertinents ont eu lieu au printemps 2006. Le plaignant allègue que M. Egan a eu accès aux résultats qu'il a obtenus à un examen administré dans un contexte de dotation et que la divulgation de cette information [traduction] « protégée » constitue une violation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. À cet égard, le plaignant a été avisé, dans la réponse que M. Egan a faite à sa lettre du 10 février 2006, que M. Egan avait eu accès à ses résultats à l'ECG.

[40] Quant à la violation alléguée de l'obligation de représentation équitable, le plaignant a été informé en mai 2005 de la position de l'AFPC quant à la cessation anticipée de son mandat, en 2003, et de son réembauchage, deux ans plus tard, à un poste de niveau inférieur. Même si le plaignant a eu d'autres communications avec des représentants de l'AFPC dans le but de les faire changer d'avis, la position de l'AFPC au sujet de la possibilité de prendre un recours quelconque concernant la mise en disponibilité du plaignant, en 2003, et sa réembauche, en 2005, lui a été clairement communiquée au printemps 2005.

[41] Pour ce qui est des allégations générales selon lesquelles les défendeurs n'ont pas respecté les dispositions de la convention collective, le plaignant ne mentionne aucune date ni aucun événement en particulier, mais je présume que cette allégation renvoie à tous les événements qu'il a mentionnés dans sa plainte et qui ont été évoqués plus haut.

[42] À la lumière de l'ensemble des circonstances de l'espèce, je conclus que le plaignant était au courant de chacune des circonstances alléguées et des événements qui formaient la base de la plainte plus de 90 jours avant le 10 janvier 2007, date à laquelle il a déposé sa plainte.

[43] Le libellé de *Loi* ne dit pas que le commencement du délai de 90 jours pour présenter une plainte correspond à la date à laquelle une personne est informée de l'existence d'un recours possible en vertu de la *Loi*. Il stipule que les plaintes doivent être présentées « dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu [...] connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu [je souligne] ». En l'espèce, le plaignant était au courant des actions ou circonstances « [...] ayant donné lieu » à la plainte plus de 90 jours avant d'avoir déposé sa plainte. Il est également pertinent de faire valoir que, en février 2006, lorsque le plaignant a adressé une lettre à M. Egan, il évoquait déjà la possibilité d'une action en justice

contre l'ARC. En mars 2006, il a bénéficié des conseils d'un avocat. Dans sa lettre du 24 mars 2006, M^e Lister a écrit à M. Egan qu'il [traduction] « [...] conseillerais M. Cuming sur tous les recours possibles [...] ».

[44] En ce qui a trait aux communications que le plaignant a eues avec le bureau de son député, je ne vois pas en quoi elles auraient pu retarder le début du délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 190(2) de la *Loi*. Le plaignant était libre, il va sans dire, de solliciter le soutien ou les conseils de son député, mais cette initiative n'est pas pertinente à la détermination du moment auquel il a été informé des circonstances se rapportant aux actions ou omissions des défendeurs.

[45] Pour toutes les raisons qui précèdent, je conclus que la plainte n'a pas été déposée dans le respect du délai obligatoire prescrit par le paragraphe 190(2) de la *Loi*.

[46] Si j'avais conclu que la plainte avait été déposée dans les délais prescrits, je l'aurais quand même rejetée au motif que les allégations qu'elle renferme ne se rapportaient pas à des circonstances pouvant donner lieu à une plainte fondée sur les alinéas 190(1)a), c) et f) de la *Loi*. Ces alinéas se rapportent et se limitent à l'obligation de l'employeur et de l'agent négociateur de respecter les conditions d'emploi dans des contextes précis qui sont liés à la période de négociation des conventions collectives. En l'espèce, les allégations exposées dans la plainte ont trait à des événements qui sortent du cadre d'application des alinéas 190(1)a), c) et f) de la *Loi*.

[47] Même si la plainte a été déposée en vertu des alinéas 190(1)a),c) et f) de la *Loi*, l'agent négociateur a déclaré que, en ce qui avait trait aux allégations selon lesquelles les représentants de l'agent négociateur n'avaient pas adéquatement défendu les intérêts du plaignant, il était prêt à considérer que le plaignant avait eu l'intention de fonder sa plainte sur l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*, lequel renvoie à une violation de l'article 187, qui porte sur ce qui suit :

187. Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

[Je souligne]

[48] Si j'avais jugé la plainte recevable, j'aurais quand même rejeté la partie de la plainte contre l'AFPC qui touche l'obligation de représentation équitable. Sur ce point, je ne vois pas d'action ou d'omission de la part des représentants de l'AFPC qui me porterait à conclure qu'ils ont agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi dans les circonstances de l'espèce.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[50] La plainte est rejetée.

Le 29 septembre 2008.

Traduction de la CRTFP

**Marie-Josée Bédard,
vice-présidente**