

Date: 20221122

Dossier: 561-02-44540

Référence: 2022 CRTESPF 96

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail dans
le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

DUANE MACDONALD

plaignant

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET SYNDICAT DES SERVICES
GOUVERNEMENTAUX**

défendeurs

Répertorié

MacDonald c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte visée à l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*

Devant : Nancy Rosenberg, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Lui-même

Pour les défendeurs : Wael Afifi, Alliance de la Fonction publique du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 7 avril et les 4 et 5 mai 2022.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)****I. Plainte devant la Commission**

[1] Duane MacDonald (le « plaignant ») a déposé la présente plainte le 7 avril 2022 en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 2, art. 2; la « Loi ») contre les défendeurs, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance ») et l'un de ses éléments, le Syndicat des services gouvernementaux (le « Syndicat »).

[2] Dans la plainte, il est allégué qu'en refusant de renvoyer à l'arbitrage le grief du plaignant du 19 novembre 2015, les défendeurs ont manqué à leur devoir de représentation équitable énoncé à l'article 187 de la *Loi*, comme 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.

187 No employee organization that is certified as the bargaining agent for a bargaining unit, and none of its officers and representatives, shall act in a manner that is arbitrary or discriminatory or that is in bad faith in the representation of any employee in the bargaining unit.

[3] Les défendeurs ont émis l'objection selon laquelle la plainte a été déposée en dehors du délai prescrit de 90 jours et ont demandé qu'elle soit rejetée. L'objection a été tranchée au moyen des arguments écrits déposés par les parties.

II. Demande de rejet

[4] Le plaignant a formulé l'allégation suivante dans sa plainte :

[Traduction]

Le 4 avril 2022, Chris Aylward, président national de [l'Alliance] a confirmé son soutien au [Syndicat], indiquant ainsi qu'ils ne me représenteraient plus ou ne me donneraient plus la permission de me représenter moi-même dans le cadre de mon grief mis en suspens depuis le 19 novembre 2015. Je considère qu'il s'agit d'une décision arbitraire qui a été prise de mauvaise foi. [...]

[5] La lettre de M. Aylward se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

J'ai examiné les préoccupations exprimées dans vos récentes communications. Après avoir discuté avec le Syndicat des services gouvernementaux [...], j'ai appris que ces questions avaient fait l'objet d'un examen approfondi par [le Syndicat] et [l'Alliance] et que vous aviez reçu des communications à ce sujet depuis un certain nombre d'années. Des réponses détaillées concernant vos griefs vous ont déjà été fournies par des représentants du [Syndicat]. Après avoir examiné ces documents, j'appuie la position et les réponses fournies par [le Syndicat].

Vous avez, à ma connaissance, déposé deux griefs : le grief portant le numéro 484 et le grief portant le numéro HQ-14-022. Le grief portant le numéro 484 a été déposé en 2015. Le 8 janvier 2019, [le Syndicat] a retiré sa représentation et vous a fourni une justification à l'appui de cette décision. Par conséquent, [le Syndicat] et [l'Alliance] considèrent que ce dossier est clos depuis le 8 janvier 2019.

[...]

[6] Les défendeurs ont fait valoir que le plaignant savait pertinemment que le Syndicat avait retiré son soutien et ont invité la Commission à consulter les échanges de courriels ci-après du 8 janvier 2019 entre le plaignant et les représentants du Syndicat.

[7] Le matin du 8 janvier 2019, Shanny Doucet, vice-présidente régionale du Syndicat, a écrit au plaignant pour lui expliquer pourquoi le Syndicat ne soutiendrait pas son grief et a conclu comme suit :

[Traduction]

[...]

Pour les motifs susmentionnés, [le Syndicat] retire son appui dans le cadre du grief au motif que les revendications ne peuvent aboutir ou sont de nature spéculative compte tenu de votre retraite pour cause de maladie. Vous ne contestez pas l'interprétation d'un article de la convention collective et, en théorie, vous pourriez vous représenter vous-même. Il appartiendrait à l'employeur d'entendre ou non le grief. Si vous avez des questions, vous pouvez communiquer avec Craig Spencer par courriel à l'adresse [...] ou par téléphone au [...]

[...]

[8] Le plaignant a répondu comme suit le même jour :

[Traduction]

[...]

Si [le Syndicat] ne veut pas me représenter, alors je souhaite effectivement me représenter moi-même dans cette affaire. J'aimerais quand même recevoir un appel de Craig à ce sujet.

[9] Plus tard ce jour-là, Craig Spencer, représentant principal par intérim du Syndicat, a envoyé un courriel au plaignant pour l'informer qu'il était retenu par une autre affaire à ce moment-là et qu'il l'appellerait dans l'après-midi. Il s'est excusé pour le retard. Le plaignant l'a remercié et a dit qu'il se réjouissait de pouvoir discuter avec lui.

[10] Il semble que la conversation téléphonique ait bien eu lieu et que, plus tard dans l'après-midi, M. Spencer ait écrit au plaignant ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour Duane

Comme promis, je vous écris à la suite de la conversation téléphonique que nous avons eue aujourd'hui pour discuter de la décision du [Syndicat] de ne pas donner suite à votre grief. Comme je l'ai dit, la consœur Doucet a discuté de l'affaire avec moi avant de vous écrire pour vous informer de la décision [du Syndicat]. Cette décision ne traduit pas une absence d'empathie à l'égard de votre situation, mais elle se fonde sur la question de savoir si la voie du grief offrirait un quelconque recours compte tenu de votre statut actuel d'ancien employé en retraite pour cause médicale. De l'avis du [Syndicat], ce n'est pas le cas.

[...]

De mon point de vue, deux solutions s'offrent à vous. Je suis d'accord avec la conclusion du [Syndicat] selon laquelle votre statut actuel d'employé retraité en invalidité permanente a compromis votre capacité à intervenir dans le cadre de la procédure de règlement des griefs en vue d'obtenir une réparation. Vous pouvez essayer de poursuivre par vous-même votre démarche et tenter de voir si votre ancien employeur accepte d'entendre vos arguments. C'est possible.

L'autre possibilité est de vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne et de demander conseil pour savoir si elle enquêtera sur vos plaintes si vous avez épuisé la procédure de règlement des griefs. Vous m'avez dit que les préoccupations soulevées par ce grief ont également été soumises à la Commission.

En fait, la lettre de la consœur Doucet indique que la procédure de règlement des griefs est terminée et que vous pouvez vous appuyer sur elle si vous souhaitez consulter la Commission. Si la Commission accepte d'ouvrir une enquête dans le cas où la procédure de règlement des griefs est épuisée, ce pourrait être là une autre voie pour examiner les mesures prises par l'employeur pour vous évincer de son lieu de travail. Votre statut d'ancien employé n'aurait aucune incidence sur cette voie de recours.

III. Motifs de décision

[11] La Commission doit déterminer si la plainte a été déposée dans les délais. Si ce n'est pas le cas, le plaignant ne peut pas la porter à l'attention de la Commission.

[12] Les plaintes de pratique déloyale, y compris celles fondées sur le devoir de représentation équitable d'un agent négociateur, sont déposées auprès de la Commission en vertu de l'article 190 de la *Loi*. Le paragraphe 190(2) précise le délai dans lequel une telle plainte peut être déposée :

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

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

[13] Les paragraphes (3) et (4) ne sont pas pertinents dans le présent cas.

[14] Il a été bien établi que le libellé du paragraphe 190(2) est de nature contraignante. Il prévoit 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 mets en évidence] ». Compte tenu de ce libellé, il a toujours été jugé qu'aucune prorogation de délai ne peut être accordée pour les plaintes déposées en vertu du paragraphe 190(2) (voir *Castonguay c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 78, au par. 55 et autres).

[15] Par conséquent, comme l'a affirmé la Commission dans *Esam c. Alliance de la Fonction publique du Canada (Syndicat des employées et employés nationaux)* 2014 CRTFP 90 :

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

[...]

33 Dans England c. Taylor et al., 2011 CRTFP 129, la Commission a indiqué que la seule latitude donnée à la Commission dans l'interprétation du paragraphe 190(2) de la LRTFP est de déterminer le moment où la plaignante a eu - ou aurait dû avoir - connaissance des circonstances ayant donné lieu à la plainte. Dans Boshra c. Association canadienne des employés, 2011 CAF 98, la Cour d'appel fédérale a conclu qu'afin de pouvoir appliquer le paragraphe 190(2) aux faits d'un cas en particulier, la Commission doit déterminer la nature fondamentale de la plainte et décider la date à laquelle le plaignant a eu - ou aurait dû avoir - connaissance des circonstances y ayant donné lieu.

[...]

[16] La Commission a en outre formulé les commentaires suivants dans *Esam* :

[...]

35 L'élément essentiel de la plainte dont je suis saisie consiste en le fait que le syndicat a manqué à son obligation de représentation équitable en vertu de l'article 187 de la LRTFP lorsqu'il a omis de déposer un grief au nom de la plaignante. [...] La plaignante a soutenu que sa plainte n'est pas hors délai, car elle n'avait pas eu connaissance du manquement du syndicat de son obligation de représentation équitable avant le 3 août 2013 lorsqu'elle a été informée des répercussions de l'omission de déposer un grief.

36 Je suis d'avis que le délai pour déposer une plainte n'a pas commencé à courir lorsque la plaignante a compris pour la première fois les répercussions de l'omission de déposer un grief entre 2010 et 2012; il a commencé à courir lorsqu'elle a eu - ou aurait dû avoir - connaissance du fait qu'aucun grief n'avait été déposé parce qu'il s'agit de la nature fondamentale de la plainte.

[...]

[17] La plainte dont je suis saisie porte essentiellement sur le refus du Syndicat de renvoyer le grief du plaignant à l'arbitrage. Ce refus constitue la mesure ou les circonstances ayant donné lieu à la plainte et le 8 janvier 2019 est la date à laquelle le plaignant a eu connaissance de cette mesure ou de ces circonstances.

[18] La réponse du plaignant au courriel de Mme Doucet démontre clairement que celui-ci avait compris à ce moment-là que le Syndicat refusait de donner suite à son grief :

[Traduction]

[...]

Si [le Syndicat] ne veut pas me représenter, alors je souhaite effectivement me représenter moi-même dans cette affaire. J'aimerais quand même recevoir un appel de Craig à ce sujet.

[19] Le plaignant a reçu un appel de M. Spencer ainsi qu'une lettre de suivi dans laquelle celui-ci réitère la même décision et les motifs de celle-ci. Le plaignant a été informé par Mme Doucet et M. Spencer le 8 janvier 2019 que le Syndicat ne renverrait pas son grief à l'arbitrage. Par conséquent, il disposait de 90 jours à compter de cette date pour soumettre une plainte afin qu'elle soit déposée dans les délais.

[20] Le délai de 90 jours n'a pas recommencé à courir simplement parce que le plaignant a écrit au président national de l'Alliance, qui a examiné le dossier et confirmé la décision du Syndicat qui avait été prise et clairement communiquée plus de trois ans auparavant.

IV. Jurisprudence

[21] La Commission a traité d'une question similaire dans *Nemish c. King, Walker et Syndicat des employées et employés nationaux (Alliance de la Fonction publique du Canada)*, 2020 CRTESPF 76. Comme dans le présent cas, Mme Nemish a cherché à s'appuyer sur la demande qu'elle a adressée au président national de l'Alliance pour faire annuler une décision antérieure, en faisant valoir qu'elle ne connaissait pas toutes les circonstances ayant donné lieu à sa plainte avant de savoir qu'il n'annulerait pas la décision en question. Au paragraphe 37 :

*[37] Je n'accepte pas l'argument de la plaignante selon lequel elle ne connaissait que les mesures prises par le SEN (la lettre de Mme Sanderson), et non la totalité des circonstances (que M. Aylward ne modifierait pas la décision du SEN). En premier lieu, le libellé du par. 190(2) de la Loi est disjonctif - le délai est calculé à compter de la date à laquelle le plaignant a connaissance des mesures **ou** des circonstances ayant donné lieu à sa plainte. En outre, le délai ne continue pas d'évoluer en fonction des mesures ou des circonstances qui surviennent après qu'une décision a été prise et communiquée.*

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

[22] Dans *Ennis c. Meunier-McKay et Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada*, 2012 CRTFP 30, un argument similaire a été abordé comme suit :

[...]

[32] Pour en arriver à la conclusion que la plainte contre le SEIC a été déposée à temps, je devrais reconnaître que le plaignant n'a pas eu connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte avant le 9 décembre 2009; je ne peux simplement pas en arriver à cette conclusion. Même si j'étais prêt à admettre que le plaignant n'a reçu la lettre du 23 novembre 2009 de Mme Meunier-McKay que le 9 décembre 2009, tel qu'il a été suggéré, rien dans cette lettre ne me permettrait de prolonger le délai pour une plainte comme celle-ci, car le courriel ne faisait que répéter, en beaucoup moins de mots, ce que Mme Paul avait déjà dit au plaignant le 30 octobre 2009 au nom du bureau national du SEIC [...]

[...]

[35] Même si le plaignant avait essayé de me convaincre que sa lettre du 12 novembre 2009 était une tentative de convaincre Mme Meunier-McKay de renverser la décision qui lui avait été communiquée par Mme Paul, ce qu'il n'a pas essayé de faire, une telle tentative ne changerait quand même pas mes conclusions. La Commission s'est prononcée sur cette question dans *Éthier c. Service correctionnel du Canada et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN*, 2010 CRTFP 7 (paragraphe 21) :

[21] [...] Le délai pour déposer une plainte n'est pas pour autant prolongé par les tentatives d'un plaignant de convaincre le syndicat de revenir sur sa décision. Dans la mesure où il y a une violation de la loi, il n'y a pas de norme minimale ou maximale pour ce qui est du degré de connaissance que doit avoir un plaignant avant de déposer sa plainte.

[36] J'ai déclaré ce qui suit dans *Lampron c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2011 CRTFP 29 :

[...]

[46] [...] même si j'acceptais que le plaignant ait eu des discussions avec des représentants de l'Institut, pour renverser la décision de l'expulser tel qu'allégué durant son témoignage, ou qu'il ait tenté de convaincre le défendeur de revenir sur sa décision pendant la rencontre du 5 septembre 2009, ce que la preuve n'a pas établi, cela ne pourrait pour autant avoir l'effet de changer la date à laquelle il a eu connaissance, ou aurait dû avoir connaissance, des faits qui ont donné lieu à sa plainte. Nonobstant les efforts déployés par le plaignant en vue de résoudre ce conflit, la Loi exigeait tout de même que sa plainte soit déposée dans le délai prescrit (voir *Boshra*, paragraphe 47) [...]

[37] Par conséquent, je conclus que la lettre du 23 novembre 2009 de Mme Meunier-McKay ne fait pas en sorte que le délai pour le dépôt de cette plainte est prolongé.

[38] Dans cette affaire, la prise de connaissance du plaignant, le 30 octobre 2009, que le SEIC avait décidé de ne plus le représenter est l'élément qui a provoqué son allégation d'infraction. C'est également à cette date qu'a commencé la période de 90 jours. [...]

[...]

[23] En ce qui concerne la plainte contre le président national de l'Alliance, voici ce qu'on peut lire dans *Ennis* :

[...]

[40] [...] Selon la preuve, Mme Meunier-McKay, à titre de présidente nationale du SEIC, a écrit au plaignant dans le seul but de confirmer une décision qui avait déjà été prise par le SEIC. Ni la lettre de Mme Meunier-McKay ni celle du plaignant ne contenaient des faits ou des arguments différents de ceux déjà exprimés le 30 octobre 2009 ou avant. La lettre que le plaignant a envoyée à Mme Meunier-McKay n'était rien de plus qu'une tentative de reporter le délai applicable. Rien dans cet échange ne devrait permettre la prolongation du délai applicable au-delà du 30 octobre 2009. Pour ces motifs, je suis d'accord avec l'objection des défendeurs voulant que la plainte contre Mme Meunier-McKay soit également inadmissible, car elle n'a pas été déposée dans les délais prescrits.

[...]

[24] Dans *Éthier c. Service correctionnel du Canada et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN*, 2010 CRTFP 7, brièvement citée dans *Ennis*, des arguments de ce type sont également abordés aux paragraphes 20 à 22 :

[20] Le fait que le plaignant poursuive son grief à tous les paliers ne change en rien le fait que le syndicat a refusé d'appuyer le litige qui fait l'objet de la présente plainte et que le plaignant en a été avisé dès la fin de juin 2006.

[21] De façon générale, les circonstances qui donnent lieu à une plainte ne peuvent être prolongées en invoquant d'autres circonstances qui débordent le cadre du premier refus de procéder avec le grief ou le litige en question. En l'espèce, le délai de 90 jours pour déposer une plainte à la Commission a commencé à s'écouler à partir de la date de ce refus, soit à la fin de juin 2006, et non à partir de la date à laquelle le plaignant considérait qu'il avait une preuve suffisante pour présenter sa plainte le 13 décembre 2006. Le délai pour déposer une plainte n'est pas pour autant prolongé par les tentatives d'un plaignant de convaincre le syndicat de revenir sur sa décision. Dans la mesure où il y a une violation de la loi, il n'y a pas de norme minimale ou

maximale pour ce qui est du degré de connaissance que doit avoir un plaignant avant de déposer sa plainte.

[22] L'essence de la plainte est le refus du syndicat d'exercer les droits et recours en matière de représentation auquel le plaignant dit avoir droit. En conséquence, la connaissance du plaignant du refus du syndicat d'appuyer son litige est l'élément déclencheur d'une violation de l'article 190 de la LRTPF et du délai de 90 jours pour déposer la plainte. Les délais commençaient donc à s'écouler au moment où le plaignant s'est rendu compte que son désaccord n'allait pas se régler avec l'aide du syndicat. [...]

[25] Tout comme dans *Nemish, Ennis, Éthier et Lampron*, le plaignant, dans la présente affaire, avait connaissance de toutes les informations nécessaires quant aux mesures et aux circonstances ayant donné lieu à sa plainte en janvier 2019. Il a attendu plus de trois ans pour demander à M. Aylward de modifier la décision du syndicat. Tout comme Mme Meunier-McKay, qui a rédigé une lettre de ce type en sa qualité de présidente nationale du SEIC, M. Aylward a examiné le dossier et a confirmé la décision du Syndicat.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[27] L'objection relative au respect des délais prescrits pour le dépôt de la plainte est accueillie.

[28] La plainte est rejetée.

Le 22 novembre 2022.

Traduction de la CRTESPF

**Nancy Rosenberg,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**