

Date : 20061108

Dossier : 568-02-00038
166-02-36942

Référence : 2006 CRTFP 124



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

Devant le président
et un arbitre de grief

ENTRE

SATPAL VIRDI

demandeur/fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)

défendeur/employeur

Répertorié

*Viridi c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement
des compétences)*

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 et une demande visant la prorogation d'un délai visée à l'alinéa 61b) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Ian R. Mackenzie, président intérimaire et arbitre de grief

Pour le demandeur / fonctionnaire s'estimant lésé : Aucun

Pour le défendeur/l'employeur : Stephan J. Bertrand, avocat

Affaire entendue à Regina (Saskatchewan),
le 16 octobre 2006.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Demande devant le président et grief renvoyé à l'arbitrage

[1] Satpal Virdi a été renvoyé en cours de probation de son poste d'agent d'enquête et de contrôle au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada (RHDC) le 25 février 2004. Il faisait partie d'une unité de négociation représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et était représenté par son agent négociateur tout au long du processus de traitement du grief. La réponse au palier final a été rendue par l'employeur le 25 août 2005. M. Virdi a présenté une demande de renvoi à l'arbitrage le 12 janvier 2006 en son propre nom. L'employeur a contesté la présentation de la demande de renvoi à l'arbitrage, en la qualifiant de tardive. M. Virdi a présenté une demande de prorogation d'un délai afin de permettre le renvoi à l'arbitrage du grief, conformément à l'alinéa 61a) du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique*, et une audience a été fixée pour rendre une décision sur cette question préliminaire.

[2] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l'« ancienne Loi »).

[3] L'audience devait se tenir du 16 au 18 octobre 2006 à Regina, Saskatchewan. M. Virdi a été informé des dates fixées dans de la correspondance envoyée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »), datée du 7 août 2006. M. Virdi a également reçu un avis d'audience le 3 octobre 2006. Dans l'avis d'audience, il était précisé que si l'une des parties ne comparait pas à l'audience, la Commission [traduction] « [...] pourra statuer sur la question en se fondant sur les éléments de preuve et les observations présentées à l'audience [...] sans qu'aucun autre avis lui soit adressé ». M. Virdi ne s'est pas présenté au début de l'audience le 16 octobre 2006. J'ai communiqué avec les Opérations du greffe et j'ai demandé qu'on communique avec M. Virdi par téléphone. On m'a dit qu'il n'y avait aucune réponse au numéro de téléphone de son domicile et que la boîte vocale de son téléphone cellulaire était pleine. J'ai également établi que M. Virdi n'avait pas communiqué avec la Commission pour fournir une raison expliquant son absence à l'audience. J'ai retardé le début de l'audience d'une heure, mais M. Virdi ne s'est jamais présenté.

[4] En l'absence de M. Viridi, j'ai demandé à l'avocat de l'employeur de me fournir ses observations. L'avocat a soutenu que c'est au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il incombe de justifier une prorogation du délai et que, d'après le dossier qui m'avait été présenté, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas rempli cette responsabilité. L'avocat a passé en revue les cinq critères énoncés dans la jurisprudence de la Commission : 1) une raison claire, convaincante et irréfutable justifiant le délai; 2) la longueur du délai; 3) la diligence raisonnable exercée par le demandeur; 4) l'injustice subie par l'employé comparé au préjudice pour l'employeur; 5) la possibilité que le grief soit accepté (*Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1).

[5] L'avocat a fait valoir qu'il n'y avait aucune raison claire, convaincante et irréfutable justifiant le délai du renvoi à l'arbitrage. Dans de la correspondance envoyée à la Commission en date du 7 avril 2006, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il avait transmis un changement d'adresse au Bureau de l'assurance-emploi à RHDC. L'avocat a suggéré que le fait de fournir un tel avis était très différent de dire qu'il avait informé son ancien employeur de son changement d'adresse. Il n'y a également aucun élément de preuve au dossier que le fonctionnaire s'estimant lésé aurait informé son agent négociateur de son changement d'adresse, même s'il a continué à être représenté par ce dernier durant tout le processus de traitement du grief.

[6] L'avocat a soutenu qu'un délai de six mois est un long délai.

[7] L'avocat a fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas fait preuve de diligence raisonnable lorsqu'il a cherché à faire respecter ses droits. S'il avait fait preuve de diligence raisonnable, il aurait communiqué avec son ancien employeur et avec l'agent négociateur pour déterminer si une décision avait été rendue au sujet de son grief. De plus, son omission d'informer son ancien agent négociateur de son changement d'adresse était un manque de diligence raisonnable.

[8] En ce qui concerne l'équilibre entre l'injustice commise envers l'employé et le préjudice commis par celui-ci envers l'employeur, l'avocat a précisé qu'il incombait au fonctionnaire s'estimant lésé de présenter cet argument et qu'il n'avait pas rempli cette responsabilité.

[9] L'avocat a fait valoir que la chance qu'un grief contestant un renvoi en cours de probation soit accepté est mince.

[10] L'avocat a soutenu que la demande de prorogation du délai devrait être rejetée.

[11] L'avocat a fait valoir subsidiairement que le grief devrait être rejeté pour défaut de poursuite. Même si, dans le cas d'un grief contestant le renvoi en cours de probation, il incombe initialement à l'employeur de montrer qu'il y avait des raisons liées à l'emploi justifiant le renvoi, le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas présent pour réfuter ses arguments et pour prouver que le renvoi était du camouflage ou une mesure prise de mauvaise foi.

[12] Après avoir entendu les observations de l'employeur, j'ai ajourné l'audience et j'ai mis la décision en délibéré. J'ai informé l'employeur qu'à moins que la Commission reçoive du fonctionnaire s'estimant lésé une excuse raisonnable pour expliquer son absence à l'audience, je rendrais une décision en me fondant sur les observations reçues.

[13] Le 27 octobre 2006, M. Viridi n'avait pas communiqué à la Commission la raison pour laquelle il n'avait pas assisté à l'audience. Par conséquent, j'ai rendu ma décision en l'espèce.

[14] Il n'y a pas d'éléments de preuve justifiant l'approbation de la demande de prorogation du délai. Il n'y a pas de raison claire, convaincante ou irréfutable justifiant le délai de six mois demandé pour le renvoi de cette question à l'arbitrage. Lorsqu'un fonctionnaire s'estimant lésé change d'adresse, il a l'obligation d'en informer soit l'employeur, soit l'agent négociateur et, de préférence, les deux. En l'espèce, si l'on se fonde sur la correspondance dans les dossiers de la Commission, il semble que M. Viridi n'ait pas informé son employeur mais plutôt le Bureau de l'assurance-emploi. M. Viridi n'a pas fait preuve de diligence raisonnable. Sinon, il aurait, entre autres, informé son agent négociateur de son changement d'adresse ou aurait assuré le suivi auprès de son agent négociateur ou de son employeur peu après que l'employeur était censé émettre une réponse au dernier palier de la procédure de son grief. Étant donné qu'il n'a pas respecté quatre des critères, il n'est pas nécessaire pour moi d'évaluer le critère final, à savoir la chance que son grief soit approuvé. De toute manière, étant donné que je n'ai pas reçu d'éléments de preuve du fonctionnaire s'estimant lésé, il est difficile de faire des observations au sujet de ce critère.

[15] Par conséquent, la demande de prorogation du délai de renvoi d'un grief à l'arbitrage est rejetée. Compte tenu de cela, du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas respecté les délais fixés, un arbitre de grief n'a pas la compétence voulue pour entendre le grief, et le grief est donc également rejeté.

[16] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[17] La demande de prorogation du délai est rejetée.

[18] Le grief est rejeté.

Le 8 novembre 2006.

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

**Ian R. Mackenzie,
Président intérimaire et
arbitre de grief**