

Date: 20060516

Dossiers: 566-02-3 et 4
568-02-28 et 29

Référence: 2006 CRTFP 56



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique, L.R.C.
(1985), ch. P-35, et Loi sur les relations
de travail dans la fonction publique,
éditée par l'article 2 de la Loi sur la
modernisation de la fonction publique,
L.C. 2003, ch. 22*

Devant le président et un arbitre de grief

ENTRE

LOUISE LAFRANCE

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Statistique Canada)**

autre partie au grief

Répertorié

Lafrance c. Conseil du Trésor (Statistique Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Affaire concernant des demandes visant la prorogation d'un délai visées à l'alinéa 61*b*)
du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Georges Nadeau, vice-président et arbitre de grief

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Bertrand Myre, Association canadienne des
employés professionnels

Pour l'autre partie au grief : Simon Kamel, avocat

Affaire entendue à Ottawa, Ontario,
le 18 janvier 2006.

MOTIFS DE DÉCISION

Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage et demandes devant le président

[1] Louise Lafrance est employée à Statistique Canada, Division des opérations des enquêtes. Le 21 mars 2005, elle signait un premier grief alléguant que l'employeur, en refusant de la reprendre au travail et de lui verser son salaire, contrevenait à l'article 27 de la convention collective conclue le 29 novembre 2004 entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels à l'égard de l'unité de négociation du groupe Économique et services de sciences sociales (Code: 208, 412). La conseillère principale en relations de travail à Statistique Canada, absente au moment de la présentation du grief, en accusait réception le 12 avril 2005, après l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « nouvelle Loi »).

[2] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi* édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *LMFP*, le renvoi à l'arbitrage du premier 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] Le 10 mai suivant M^{me} Lafrance présentait un second grief alléguant, cette fois-ci, que l'employeur refusait de prendre à son égard des mesures d'adaptation appropriées.

[4] À la suite du renvoi de ces deux griefs à l'arbitrage de grief, l'employeur soulevait deux objections préliminaires. La première voulait que les deux griefs aient été présentés hors du délai prévu à la convention collective. À la lumière de cette objection, les dossiers 568-02-28 et 29 ont été ouverts. En vertu de l'article 45 de la nouvelle *Loi*, le président m'a autorisé, en ma qualité de vice-président, à exercer tous ses pouvoirs ou à m'acquitter de toutes ses fonctions en application de l'alinéa 61*b*) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le « Règlementt »), pour entendre et trancher toute question de prorogation de délai.

[5] La deuxième objection de l'employeur voulait que l'article 64 de la *LMFP* ne permette pas à un arbitre de grief d'entendre un grief soulevant une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* à l'égard de faits survenus avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi*, à moins

d'une décision explicite de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) voulant que la fonctionnaire s'estimant lésée épuise la procédure applicable aux griefs.

[6] Après avoir entendu les parties sur ces deux questions lors de l'audience et pris connaissance des représentations écrites déposées par les parties, j'ai décidé de rendre une décision préliminaire pour disposer de ces deux objections.

Résumé de la preuve

[7] Le 18 mai 2004, M^{me} Lafrance a déposé une plainte auprès de la CCDP, alléguant qu'elle était victime de discrimination, essentiellement à la suite du refus de l'employeur de lui permettre le télétravail à compter de janvier 2004.

[8] À la suite d'une médiation, l'employeur et M^{me} Lafrance concluaient, en date du 10 novembre 2004, un protocole d'entente en règlement de la plainte. Ce protocole d'entente prévoyait des mécanismes de résolution dans l'éventualité d'un désaccord concernant sa mise en œuvre. Ce protocole d'entente a été approuvé le 29 novembre 2004 par la CCDP.

[9] Le protocole d'entente prévoyait que le retour au travail de M^{me} Lafrance aurait lieu lorsque l'évaluation de son médecin traitant serait complétée. Or, M^{me} Lafrance prétend que, en dépit du fait que l'évaluation de son médecin ait été complétée, l'employeur ne l'a pas reprise au travail en refusant de lui donner du télétravail, contrairement à la recommandation de son médecin le 17 décembre 2004.

[10] Le 21 mars 2005, M^{me} Lafrance rédigeait un premier grief alléguant que l'employeur contrevenait à l'article 27 de sa convention collective, en refusant de la reprendre au travail et de lui verser son salaire et ses avantages sociaux rétroactivement au 17 décembre 2004. Ce premier grief a été présenté à l'employeur, qui, « à causes d'absences », n'en a accusé réception que le 12 avril 2005.

[11] Dans sa réponse au premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employeur rejette ce premier grief, compte tenu du fait qu'il a été présenté, à son avis, hors du délai prévu à la convention collective. De plus, l'employeur est aussi d'avis qu'il n'a pas contrevenu à l'article 27 de la convention collective.

[12] La réponse au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs rejetait le premier grief, parce que présenté tardivement et mentionnait le protocole d'entente en

règlement de la plainte déposée par M^{me} Lafrance devant la CCDP. La réponse au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, datée du 24 juin 2005, allait dans le même sens.

[13] Le 10 mai 2005, M^{me} Lafrance déposait un second grief qui, cette fois, contestait le refus de l'employeur de respecter les recommandations de son médecin traitant qui, selon elle, en date du 17 décembre 2004, l'avait jugée apte à retourner au travail en situation de télétravail à plein temps.

[14] La décision au premier palier de la procédure applicable aux griefs ne fait aucunement mention d'un délai non respecté. Elle fait plutôt mention du fait que le télétravail à temps plein ne constitue pas une option viable pour le poste d'attache de M^{me} Lafrance. La décision au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs reprend le même motif de refus, sans invoquer de question de délais ou de recevabilité.

[15] La décision au dernier palier de la procédure applicable aux griefs fait état que Statistique Canada tente de mettre en œuvre le protocole d'entente approuvé par la CCDP et rejette le second grief en mentionnant que les démarches de l'employeur sont conformes à la convention collective. Aucune mention d'une question de délai ne figure dans cette décision.

[16] Le 19 juillet 2005, M^{me} Lafrance renvoyait ses deux griefs à l'arbitrage de grief. En ce qui concerne le deuxième grief, M^{me} Lafrance, en date du 26 septembre 2005, a avisé la CCPD du renvoi à l'arbitrage d'un grief soulevant une question liée à l'interprétation ou l'application de la *LCDP*. La CCPD n'a pas avisé le directeur général de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (le « directeur général ») qu'elle avait l'intention de présenter des observations relativement au second grief de M^{me} Lafrance.

[17] À l'automne 2005, M^{me} Lafrance a entrepris des démarches pour faire reconnaître le protocole de règlement d'entente approuvé par la CCPD comme une ordonnance de la Cour fédérale. Le 29 novembre 2005, la Cour fédérale a assimilé le protocole d'entente à l'une de ses ordonnances.

[18] Le 25 octobre 2005, l'employeur a déposé auprès du directeur général ses objections aux griefs.

Résumé de l'argumentation

[19] Dans le cas du premier grief, l'employeur objecte que le grief ait été présenté après l'expiration du délai de 25 jours prévu à la convention collective, excluant le samedi et les jours fériés. De plus, l'employeur s'objecte à la compétence d'un arbitre de grief en alléguant que le sujet sous-jacent du premier grief est une allégation d'une violation des droits de la personne. L'employeur soulève le fait que cette allégation a déjà fait l'objet d'une plainte devant la CCDP et d'un règlement entre les parties. Il ajoute que la CCDP n'a pas décidé que M^{me} Lafrance devait épuiser la procédure applicable aux griefs, ce qui donnerait à un arbitre de grief la compétence pour entendre le premier grief. L'employeur allègue aussi que la Cour fédérale a assimilé à l'une de ses ordonnances le protocole d'entente conclu entre les parties et approuvé par la CCPD.

[20] En ce qui concerne le deuxième grief, l'employeur s'objecte en affirmant que ce grief allègue exactement les mêmes circonstances que celle du premier grief, voulant que M^{me} Lafrance ne reçoit pas son salaire et ses avantages sociaux depuis le 17 décembre 2004. L'employeur est d'avis que ce second grief a été présenté hors délai et que M^{me} Lafrance en a été informée dans les réponses données au premier grief. L'employeur est aussi d'avis que l'article 64 de la *LMFP* empêche un fonctionnaire de présenter un grief de discrimination qui se fonde sur des faits survenus avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi*. La nouvelle *Loi* est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2005.

[21] Concernant la question du délai, M^{me} Lafrance a répliqué que, en date du 17 décembre 2004, son médecin traitant l'a déclaré apte à retourner en situation de télétravail. C'est à la suite des demandes répétées de clarification à ce médecin que M^{me} Lafrance a réalisé que l'employeur ne lui verserait pas son salaire. Jamais l'employeur ne lui a communiqué de façon claire son refus de la rémunérer. De plus, le refus de l'employeur de rémunérer M^{me} Lafrance est une situation de nature continue.

Motifs

[22] En ce qui a trait au délai de présentation au premier palier de la procédure applicable aux griefs, je suis d'avis que les griefs ont été déposés dans les deux cas à l'intérieur du délai prévu à la convention collective compte tenu du fait que ces griefs sont essentiellement des griefs à l'encontre d'une situation de nature continue. Le

défaut d'assurer le paiement de salaire et le défaut de prendre des mesures d'adaptation appropriées se répètent de jour en jour. La jurisprudence arbitrale a depuis longtemps reconnu le droit à un employé de déposer un grief concernant une situation récurrente.

[23] De plus, quant au deuxième grief, les dispositions du Règlement sont on ne peut plus claires. L'employeur se doit de traiter de toute question de délai dès la première occasion (art. 63 du Règlement). Or, la décision rendue au premier palier de la procédure applicable aux griefs, pas plus que les subséquentes d'ailleurs, ne fait mention d'une telle question. En vertu de l'article 95 du Règlement, l'employeur ne peut soulever à l'étape de l'arbitrage de grief d'objection quant au délai de présentation d'un grief que si le grief a été rejeté pour cette raison dès la première possibilité et à toutes les étapes subséquentes de la procédure applicable aux griefs. De plus, une telle objection doit être soulevée dans les 30 jours de la réception par l'employeur de l'avis de renvoi du grief à l'arbitrage, ce qui n'a pas été fait dans les circonstances. Je conclus donc que l'employeur a renoncé à toute question pouvant toucher le délai de présentation du second grief.

[24] Par conséquent, compte tenu que je conclus que les deux griefs ont été présentés à l'intérieur du délai stipulé à la convention collective, il n'y a pas lieu de proroger ce délai et j'ordonne que les dossiers 568-02-28 et 29 soient fermés.

[25] L'objection de l'employeur, quant au fait que le fond du premier grief porte sur une question des droits de la personne est, à mon avis, fondée.

[26] Dans un premier temps, il est utile de noter que, compte tenu des dispositions de l'ancienne *Loi*, en vigueur à l'époque, M^{me} Lafrance a utilisé le bon recours administratif de réparation en déposant une plainte le 18 mai 2004 à la CCDP, essentiellement à l'encontre du refus de l'employeur de prendre à son endroit des mesures d'adaptation. La CCDP a disposé de cette plainte en entérinant le protocole d'entente signé par les parties en novembre 2004.

[27] La preuve présentée me convainc que le problème soulevé par M^{me} Lafrance dans son premier grief en mars 2005 en est un d'application du protocole d'entente entériné par la CCDP qui visait à régler une question de droits de la personne. L'employeur refuse de mettre en application les recommandations de télétravail qui résultent de l'évaluation de la plaignante par son médecin traitant et de ce fait lui refuse les

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, et *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

mesures d'adaptation préconisées par celui-ci. De plus, le protocole d'entente déposé devant moi (pièce E-4) contient un mécanisme de règlement auquel les parties doivent avoir recours pour régler leurs différends découlant de la mise en œuvre du protocole.

[28] La Cour fédérale a déjà statué dans *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459 (1^{re} inst.), confirmé par *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [2000] 2 C.F. 27 (C.A.), que, sous le régime de l'ancienne *Loi*, « [...] lorsqu'un grief potentiel porte essentiellement sur une plainte d'acte discriminatoire dans le contexte de l'interprétation d'une convention collective, les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquent et régissent la procédure à suivre. » La Cour ajoute que « [l]'affaire peut uniquement être entendue comme un grief [...] dans le cas où la [CCDP] détermine [...] que la procédure de règlement des griefs doit d'abord être épuisée. » En d'autres termes, les dispositions législatives en vigueur au moment du dépôt du premier grief faisaient en sorte qu'il ne pouvait y avoir de grief à moins d'une décision expresse de la CCDP en ce sens. Or, aucune décision de ce genre n'a été rendue.

[29] Relativement à l'objection portant sur le deuxième grief, il est important de noter que les dispositions de la nouvelle *Loi* diffèrent de celles de l'ancienne. Les commentaires mentionnés plus haut ne s'appliquent pas au second grief. Depuis le 1^{er} avril 2005, un grief portant sur une allégation de violation des droits de la personne peut être présenté à l'employeur et un arbitre de grief a maintenant compétence pour entendre, entre autres, des allégations portant sur une violation des droits de la personne.

[30] L'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief pour entendre le second grief de M^{me} Lafrance en prétendant que le second grief est identique au premier. Ce n'est pas, à mon avis, un argument fondé. Le premier grief se fonde sur l'article 27 de la convention collective pour réclamer le versement du salaire de M^{me} Lafrance depuis le 17 décembre 2004. Le second grief allègue que l'employeur refuse de prendre à l'égard de M^{me} Lafrance des mesures d'adaptation appropriées. Bien qu'ils puissent paraître similaires, ces griefs ne sont pas identiques et n'ont pas été présentés dans le même contexte législatif.

[31] L'employeur plaide avec raison que je ne possède pas la compétence pour entendre le second grief de M^{me} Lafrance relativement à des faits survenus avant

l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi*. Les dispositions transitoires découlant de l'édition de la nouvelle *Loi* prévues à l'article 64 de la *LMFP* sont effectivement sans équivoque. Cependant, puisque le second grief conteste une situation récurrente, soit le refus répété jour après jour de prendre à l'égard de M^{me} Lafrance des mesures d'adaptation appropriée, les dispositions de la nouvelle *Loi* et les dispositions transitoires de la *LMFP* ne limitent aucunement ma compétence pour entendre le second grief au regard de la période débutant le 1^{er} avril 2005, date d'entrée en vigueur du régime de la nouvelle *Loi*.

[32] J'ajoute que le droit d'un employé d'être l'objet de mesures d'adaptation demeure tant et aussi longtemps qu'il existe une relation d'emploi. Ce droit peut évoluer dans le temps selon l'information disponible, la santé de l'employé et les efforts déployés par l'employeur. Ce n'est pas un droit sans limite et l'employeur n'est pas tenu à des contraintes excessives. L'audience du deuxième grief de M^{me} Lafrance portera donc sur l'obligation de l'employeur, le cas échéant, de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de M^{me} Lafrance au regard de la période débutant le 1^{er} avril 2005.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[34] Je déclare que M^{me} Lafrance a présenté ses deux griefs à l'intérieur du délai stipulé à la convention collective et que l'employeur a renoncé à toute question pouvant toucher le délai de présentation du second grief. J'ordonne la fermeture des dossiers 568-02-28 et 29.

[35] Je déclare ne pas avoir compétence pour entendre le premier grief de M^{me} Lafrance et j'ordonne la fermeture du dossier 566-02-3.

[36] Je déclare avoir compétence pour entendre le second grief de M^{me} Lafrance au regard de la période débutant le 1^{er} avril 2005.

[37] J'ordonne à la directrice des Opérations du greffe et politiques de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de communiquer avec les parties pour fixer une date de reprise de l'audience.

Le 16 mai 2006.

**Georges Nadeau,
vice-président et arbitre de grief**