

Date: 20070511

Dossier: 166-02-36340

Référence: 2007 CRTFP 47



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

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**SIMON CLOUTIER**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)**

employeur

Répertorié

*Cloutier c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*

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

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Jean-Pierre Tessier, arbitre de grief

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Michel Morissette, avocat

**Pour l'employeur :** Raymond Piché, avocat

---

Affaire entendue à Montréal (Québec),  
du 23 au 26 janvier 2006, les 30 et 31 janvier 2006, du 3 au 5 mai 2006,  
du 8 au 12 mai 2006 et du 31 octobre au 3 novembre 2006,  
et, spécifiquement pour ce dossier, du 10 au 13 juillet 2006.

### Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] Simon Cloutier (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») travaille pour le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (l'« employeur ») et occupe un poste aux groupe et niveau PM-03. En 1999, il a été président de la section locale 10405 du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

[2] Le 5 juin 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a été convoqué à une rencontre disciplinaire et a été licencié le 8 juillet 2003.

[3] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief le 11 juillet 2003 alléguant que la rencontre du 5 juin 2003 faisait partie du processus disciplinaire et que l'employeur lui a refusé la présence d'un représentant syndical lors de cette rencontre, en violation de l'article 17 de la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Services des programmes et de l'administration (tous les employé-e-s).

[4] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 29 juin 2005 et l'audience a eu lieu à l'été 2006. La période entre le dépôt du grief et le renvoi à l'arbitrage s'explique par le fait que des plaintes ont été déposées par le fonctionnaire s'estimant lésé en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, que la Commission a dû traiter et dont elle a disposé.

[5] Le 1<sup>er</sup> 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 »).

[6] Lors de l'audience, les parties ont fait référence à d'autres griefs concernant les mêmes parties. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief similaire au présent dossier et a contesté l'absence de représentation syndicale lors d'une rencontre avec l'employeur le 3 juillet 2003 dans le dossier de la CRTFP 166-02-36343. Un autre grief dénonçait le fait de ne pas avoir reçu un préavis de 24 heures pour la rencontre du 3 juillet 2003 dans le dossier de la CRTFP 166-02-36342. Dans le dossier de la CRTFP 166-02-36341, le fonctionnaire s'estimant lésé a dénoncé le fait qu'il n'avait pas

été informé du contenu de son dossier disciplinaire avant son licenciement du 8 juillet 2003.

[7] La preuve recueillie dans le présent dossier a été versée dans les dossiers mentionnés précédemment et vice versa lors de l'audience de ces derniers. Le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que l'ensemble de ces griefs est relié au processus disciplinaire entourant son licenciement et doit être considéré lors de l'audience relative à celui-ci (dossier de la CRTFP 166-02-34652).

### **Résumé de la preuve**

[8] Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il a été convoqué le 2 juin 2003 à une rencontre disciplinaire pour le 4 ou 5 juin 2003 (pièce F-4). Le 4 juin 2003, il a téléphoné à Dianne Clément, directrice intérimaire au bureau de Montréal pour le Service intérieur du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, pour demander d'obtenir par écrit les questions de la directrice plutôt que de tenir une audience disciplinaire.

[9] Mme Clément a refusé de procéder par écrit et a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se présenter à une rencontre disciplinaire le 5 juin 2003 à 8 h 30 pour y discuter de son retard lors de la journée du 2 juin 2003. La lettre indiquait que le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait être accompagné d'un représentant syndical (pièce F-5).

[10] Le 5 juin 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a informé Mme Clément qu'il ne pouvait être représenté et qu'il serait préférable d'échanger par écrit. Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué alors qu'il voulait être représenté par Janina Lebon, vice-présidente nationale. Elle travaille dans la province de l'Ontario et il n'avait pu la joindre le 4 juin 2003 en soirée.

[11] Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit qu'à la suite de cette indication du nom de sa représentante, Mme Clément lui a répondu que, selon ce qu'elle savait, la représentation est assurée par un représentant syndical de la section locale 10405. Il y a eu une pause et la rencontre s'est poursuivie.

[12] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il avait tenté pendant la pause de joindre une représentante syndicale, mais sans succès.

[13] Mme Clément a décidé de procéder à la rencontre disciplinaire avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Elle l'a questionné sur son retard du 2 juin 2003 et il a répondu qu'il avait passé tout droit. Poursuivant son témoignage, il a indiqué que le 8 juillet 2003, il a été licencié et que la lettre de licenciement faisait état de son retard du 2 juin 2003 (pièce F-13). En contre-interrogatoire, le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'on ne lui avait pas imposé de mesure disciplinaire lors de la rencontre, mais que Mme Clément lui avait dit qu'elle lui donnerait des nouvelles.

[14] Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il ne savait pas qui étaient les représentants locaux du syndicat avant la rencontre du 5 juin 2003, mais que l'employeur lui avait indiqué que le syndicat avait transmis, en novembre 2002, une note de service indiquant les noms des membres de l'exécutif local (pièce E-3).

[15] L'employeur a fait témoigner Mme Clément. En mai 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé est revenu au travail et avait comme superviseure, Julie Thibodeau.

[16] Le 2 juin 2003, lorsque son adjointe lui a appris que le fonctionnaire s'estimant lésé avait avisé la direction de son retard, Mme Clément a tenu à le rencontrer pour discuter de ce retard et lui rappeler les objectifs relatifs au respect de l'horaire de travail.

[17] Par la suite, Mme Clément a rappelé la chronologie des événements à la suite du 2 juin 2003, soit la demande du fonctionnaire s'estimant lésé de transiger par écrit, le report de la rencontre, la convocation à une rencontre fixée pour le 5 juin 2003 à 8 h 30 et l'indication de la part du fonctionnaire s'estimant lésé qu'il n'avait pas pu joindre Mme Lebon pour le représenter.

[18] Mme Clément a indiqué avoir informé le fonctionnaire s'estimant lésé que Mme Lebon n'était pas une représentante syndicale désignée par l'AFPC pour représenter les fonctionnaires du CIC de la région du Québec. Elle lui a demandé de retourner à son bureau. Quelques minutes plus tard, elle a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se présenter à la rencontre.

[19] Mme Clément a confirmé avoir indiqué au fonctionnaire s'estimant lésé que la représentation est assurée par des représentants de la section locale 10405 et lui a montré un document que l'employeur avait reçu en 2002 (pièce E-3).

[20] Mme Clément a expliqué qu'elle a procédé à la rencontre, car elle voulait parler directement avec le fonctionnaire s'estimant lésé et entendre ce qu'il avait à lui dire sur son retard du 2 juin 2003.

[21] En contre-interrogatoire, on a demandé à Mme Clément si, le 5 juin 2003, elle avait tenu compte des règles relatives à la conduite de l'enquête administrative (disciplinaire). Il s'agit d'un document de 22 pages préparé par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada (pièce F-15).

[22] Mme Clément a répondu qu'elle n'avait aucune idée si elle avait fait référence ou non à ce document.

### **Résumé de l'argumentation**

[23] Le représentant syndical du fonctionnaire s'estimant lésé a fait remarquer que le 5 juin 2003, l'employeur a discuté avec lui au sujet de son retard. Il s'agit, selon lui, d'une audience disciplinaire et le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit d'être accompagné d'un représentant. La stipulation 17.02 de la convention collective s'appliquerait à cette rencontre. Cette stipulation se lit comme suit :

*17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.*

[24] Même s'il n'y a pas eu de sanction disciplinaire le 5 juin 2003, on trouve la mention du retard du 2 juin 2003 dans les motifs apparaissant dans la lettre de licenciement remise au fonctionnaire s'estimant lésé le 8 juillet 2003 (pièce F-13).

[25] Selon le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé, le droit à la représentation est un droit fondamental et toute preuve recueillie lors d'une rencontre sans représentation devrait être écartée par l'arbitre de grief. La mesure disciplinaire basée sur une telle preuve devrait également être annulée.

[26] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a fait référence à un document traitant du droit à la représentation syndicale. Ce document compile divers extraits tirés de la doctrine et de jugements traitant de cette question. J'y ferai référence ultérieurement dans les motifs.

[27] De son côté, l'employeur a souligné qu'il appartient au fonctionnaire s'estimant lésé de communiquer avec un représentant syndical. Cependant, en matière de représentation lors de rencontres, la convention collective prévoit que l'AFPC a le droit de nommer des fonctionnaires comme représentants et que c'est elle qui communique les noms à l'employeur. Les stipulations de la convention collective pertinents se lisent comme suit :

*13.01 L'employé reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.*

*13.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultation, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.*

*13.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.*

[28] Avant la rencontre du 5 juin 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû faire les efforts nécessaires pour trouver un représentant local. Lors de la rencontre, il n'a fait aucun aveu pouvant servir lors des mesures ultérieures. Même si l'arbitre de grief concluait à l'illégalité de la rencontre, la sanction consisterait tout au plus à enlever un aveu ou un élément recueilli lors de cette rencontre et non d'annuler la décision de l'employeur relativement au licenciement.

### **Motifs**

[29] La question à déterminer est de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé avait le droit d'être représenté lors de la rencontre du 5 juin 2003 et d'évaluer les conséquences.

[30] Le fonctionnaire s'estimant lésé a formellement été avisé le 2 juin 2003 qu'il était convoqué à une rencontre disciplinaire pour le 4 ou le 5 juin 2003. Il a voulu que les échanges se fassent par écrit plutôt que de tenir une rencontre. Mme Clément a refusé cette demande et a maintenu la rencontre pour le 5 juin 2003.

[31] Ce n'est que le 4 juin 2003 en soirée que le fonctionnaire s'estimant lésé a tenté de joindre Mme Lebon. Mme Clément a indiqué qu'il devait communiquer avec les représentants choisis par l'AFPC.

[32] Sur ce point, je crois que la décision de l'employeur est bien fondée. L'article 13 de la convention collective confirme que l'AFPC a le droit de désigner des fonctionnaires comme représentants.

[33] Les stipulations 13.02 et 13.03 de la convention collective prévoient qu'il y a consultation sur les aires de compétence en tenant compte de l'organigramme du service, de la répartition des employés et des lieux de travail. Ce n'est qu'à défaut d'entente que les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlements des griefs et de l'arbitrage.

[34] La preuve n'a pas démontré qu'il y avait une mésentente entre l'employeur et le syndicat. Il semble que l'employeur a pris acte du document du syndicat (pièce E-3) qui indique notamment ce qui suit :

[...]

[...] *désormais, vous pouvez contacter vos leaders syndicaux pour toute question syndicale telle que [...] l'application de la convention, la représentation, l'accompagnement [...]*

[...]

[35] Dans *Dodier c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration)*, dossier de la CRTFP 166-02-14640 (19851016), l'arbitre de grief s'explique ainsi :

[...]

*La clause 8.01, première clause de la clause générale 8, intitulée: Nomination de représentants, énonce ce qui suit:*

L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer des employés comme représentants.

*La définition donnée à "employé" [sic], tel que vu à la clause 2, est "toute personne qui fait partie d'une unité de négociation."*

*Il découle donc qu'en tenant compte de la définition ci-dessous, on pourrait interpréter la clause 8.01 comme signifiant que l'employeur reconnaît le droit à l'Alliance de nommer comme représentant toute personne faisant partie*

---

*de l'unité de négociation. Cette interprétation est renforcée par la clause 8.04 qui se lit comme suit :*

Tout représentant doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête auprès de collègues employés sur des plaintes de caractère urgent, soit pour rencontrer la direction locale aux fins de régler les griefs ou assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Si c'est pratique de le faire, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

[...]

[36] Cette interprétation m'apparaît tout à fait logique. La stipulation 13.02 parle de lieux de travail des employés. Il serait peu fonctionnel qu'un employé de Montréal choisisse d'être représenté par quelqu'un de Vancouver par exemple.

[37] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour communiquer avec un représentant disponible.

[38] Même si l'absence de représentation lors de la rencontre du 5 juin 2003 incombe en grande partie au fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur a de son côté décidé de tenir la rencontre. L'employeur avait indiqué que la rencontre était disciplinaire. Il n'a pas démontré qu'il y avait urgence que la rencontre ait lieu le 5 juin 2003 et, compte tenu des échanges dans les jours précédents avec le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur aurait pu lui donner un délai additionnel pour s'assurer de la présence d'un représentant local du syndicat. Je me dois donc de constater que l'employeur a tenu une telle rencontre sans qu'il n'y ait représentation syndicale, et ce, en violation avec l'article 17 de la convention collective.

[39] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que la violation du droit à la représentation rendrait le processus disciplinaire nul et non avenu. Sur ce point, il a fait référence au paragraphe suivant dans *Evans c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-25641 (19941021) :

[...]

*Le droit à la représentation dans de telles circonstances est un droit fondamental dont la violation ne peut être réparée à une date ultérieure par une nouvelle audition. Contrairement à Tipple (Cour d'appel fédérale A-66-85), cette affaire n'est pas qu'une simple question d'équité procédurale. Étant donné la nature et l'objectif de tels droits, ils doivent être interprétés libéralement dans l'intérêt de l'employé-e et pour sa protection.*

[...]

[40] Pour décider des conséquences découlant de l'absence de représentation lors d'une rencontre disciplinaire, il m'apparaît important de tenir compte du contenu de la rencontre et des circonstances qui l'entourent.

[41] La preuve démontre qu'aucune mesure disciplinaire n'a été imposée lors de cette rencontre. Cette rencontre portait sur un fait établi : soit le retard du fonctionnaire s'estimant lésé du 2 juin 2003. Il n'était pas question d'obtenir des aveux ou autres admissions de sa part, mais plutôt une explication sur son absence.

[42] Le fonctionnaire s'estimant lésé a d'abord cherché à faire annuler cette rencontre et a proposé de transiger par écrit. Il a indiqué que le matin même de la rencontre il n'avait pas été en mesure de joindre la personne qu'il désirait avoir comme représentant.

[43] Lors de la rencontre, le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'il était arrivé en retard parce qu'il avait passé tout droit ce matin-là.

[44] Il est vrai que le retard du 2 juin 2003 est une question de fait. L'employeur juge que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas soumis de motif valable pour expliquer son retard. C'est sa version des choses. La présence d'un représentant syndical aurait peut-être pu permettre au fonctionnaire s'estimant lésé d'élaborer davantage sur la raison de son retard.

[45] Somme toute, je ne crois pas qu'il s'agisse là d'un préjudice irréparable puisque lors d'autres occasions, y compris lors de l'audience de son grief devant l'arbitre, le fonctionnaire s'estimant lésé a pu fournir toutes les explications sur les raisons de ce retard. Sur ce point, je fais référence à *Tipple c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1985] A.C.F. no 818 :

[...]

*En supposant qu'il y ait eu injustice sur le plan de la procédure lorsque les supérieurs du requérant ont recueilli les déclarations de ce dernier (hypothèse dont nous doutons beaucoup) cette injustice a été entièrement réparée par l'audition de novo qui a eu lieu devant l'arbitre, où le requérant a été pleinement informé dès [sic] allégations qui pesaient contre lui et où il a eu pleinement l'occasion d'y répondre. De façon plus particulière, l'arbitre n'a pas erré en droit en accordant la valeur probante qu'il considérait appropriée aux déclarations qu'il a, à bon droit selon nous, jugées recevables en preuve. La demande fondée sur l'article 28 sera rejetée.*

[...]

[46] Cependant, dans le reste du paragraphe 4 de la lettre de licenciement, l'employeur a fait référence à d'autres déclarations qu'aurait faites le fonctionnaire s'estimant lésé lors de la réunion du 5 juin 2003, soit qu'il a déclaré ne pas se souvenir avoir reçu des mesures disciplinaires et ne pas se souvenir que sa superviseure lui a rappelé de respecter l'horaire de travail.

[47] En ce qui concerne ces éléments, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a aucun témoin pour contredire, nuancer ou avancer l'affirmation de l'employeur. En ce sens, je crois que ces déclarations ne pourront être admises en preuve lors d'une procédure ultérieure, tel le licenciement du 8 juillet 2003.

[48] La lettre de licenciement du 8 juillet 2003 fait référence à plusieurs autres éléments tels :

- la communication avec la superviseure immédiate;
- le dépassement du temps de la pause du 13 mai 2003;
- la communication du 4 juin 2003;
- la tenue vestimentaire du 25 juin 2003;
- le dépassement du temps de pause du 2 juillet 2003;
- les incidents du 3 juillet 2003.

[49] Le grief déposé par le fonctionnaire s'estimant lésé est libellé comme suit :

*Je conteste la décision de l'employeur du 5 juin 2003 me refusant la présence d'un représentant syndical lors de l'audition disciplinaire tenue le même jour, en contravention avec l'article 17 de la Convention collective.*

*Que l'ensemble de ce processus disciplinaire soit jugé invalide. Réparations et sans effet.*

[50] Le présent grief a été déposé le 11 juillet 2006 après le licenciement du 8 juillet 2003. Je comprends que le fonctionnaire s'estimant lésé demande à ce que l'ensemble de ce processus disciplinaire soit jugé invalide et sans effet, ce qui en toute logique fait référence au processus qui entoure son licenciement.

[51] Le licenciement porte sur plusieurs motifs et un seul fait référence à la rencontre du 5 juin 2003. Par conséquent, je ne vois aucune raison pour invalider l'ensemble du processus disciplinaire et l'ensemble des motifs du licenciement en raison de la teneur de la lettre de licenciement du 8 juillet 2003, qui débordent largement du cadre des faits relatifs à la rencontre du 5 juin 2003.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**Ordonnance**

[53] Le grief est accueilli en partie.

[54] Le fonctionnaire s'estimant lésé avait le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors de la rencontre disciplinaire du 5 juin 2003.

[55] Compte tenu de la preuve présentée, l'inobservation par l'employeur de cette obligation n'a pas pour effet d'invalidier l'ensemble du processus disciplinaire. Cependant, les déclarations faites par le fonctionnaire s'estimant lésé lors de cette rencontre relativement à sa souvenance d'avoir reçu des mesures disciplinaires ou de sa superviseure lui ayant rappelé de respecter l'horaire de travail, ne peuvent être invoquées contre lui lors de procédures ultérieures.

Le 11 mai 2007.

**Jean-Pierre Tessier,  
arbitre de grief**