

Date: 20070719

Dossier: 568-18-00141

Référence: 2007 CRTFP 74



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

Devant le président

ENTRE

MICHEL DUMAS

demandeur

et

PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES

défendeur

Répertoire

Dumas c. Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

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

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Michele A. Pineau, vice-présidente

Pour le demandeur : François Leduc, avocat

Pour le défendeur : Sonja Gonsalves, agente des relations de travail

Décision rendue sur la base de représentations écrites
en date des 26 et 29 janvier, et le 7 et 14 mars 2007.

I. Demande devant le président

[1] M. Michel Dumas, le fonctionnaire s'estimant lésé (M. Dumas ou « le fonctionnaire ») est à l'emploi du Personnel des fonds non publics, au sein des Forces canadiennes à la base militaire de Valcartier dans la région de Québec, à titre de directeur des loisirs communautaires, depuis le 15 septembre 1998. Il occupe un poste de gestion non syndiqué du cinquième groupe de soutien de secteur.

[2] M. Dumas est congédié le 18 novembre 2003, au motif qu'il aurait à plusieurs reprises détourné les fonds de l'employeur.

[3] Le 23 janvier 2004, M. Dumas présente un grief concernant son congédiement au troisième et dernier palier de la procédure de règlement des griefs, demandant la révision de la décision. L'employeur accuse réception du grief le 3 février 2004.

[4] Le 11 février 2004, par l'entremise de son avocat, M^e Raymond Lavoie, M. Dumas demande la révision de la décision de l'employeur de le congédier. Le 31 mars 2004, M^e Lavoie renouvelle sa demande à l'employeur de prendre position concernant la révision de sa décision de congédier M. Dumas.

[5] Le 23 avril 2004, M. Dumas dépose une requête introductive d'instance devant la Cour supérieure du Québec contre trois personnes qui ont pris part à l'enquête et à la décision de mettre fin à son emploi, alléguant négligence et diffamation de leur part.

[6] Le 26 avril 2004, M. John Geci, le président et chef de la direction, confirme la décision de maintenir le congédiement et rejette le grief.

[7] Le 19 janvier 2005, M. Dumas écrit au directeur général des recours de la Commission de la fonction publique (CFP) pour demander que celle-ci examine le dossier de sa plainte et fasse enquête. Le 23 février 2005, la CFP informe M. Dumas par écrit qu'elle n'a pas la compétence pour examiner sa plainte et qu'il doit renvoyer son grief à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (ci-après la « Commission »), conformément aux dispositions de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* L.R.C. (1985), ch. P-35 (« l'ancienne *Loi* », en vigueur à cette époque-là).

[8] Le 5 avril 2005, le procureur général du Canada dépose sa défense à la requête de M. Dumas. Le paragraphe 31 de la défense soutient que M. Dumas n'a pas contesté

son congédiement comme il pouvait le faire en vertu de l'article 92 de l'ancienne *Loi*. Le paragraphe 32 de la défense soutient que le recours de M. Dumas est devant la Commission et non la Cour supérieure.

[9] Le 7 novembre 2006, la Cour supérieure rejette la poursuite de M. Dumas pour défaut de compétence. La Cour supérieure déclare que l'autorité compétente pour entendre le grief de M. Dumas est la Commission.

[10] Le 28 novembre 2006, M. Dumas, par l'entremise de son nouveau procureur M^e François Leduc, dépose la présente demande de prorogation de délai en vertu de l'article 61 du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le *Règlement*) afin qu'il puisse renvoyer son grief à l'arbitrage devant la Commission.

[11] Bien que le grief de M. Dumas a été déposé avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *Loi*) la présente demande étant déposée après l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi*, cette demande est régie par la nouvelle *Loi*.

II. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire

[12] Le fonctionnaire soutient qu'en tant que cadre, les représentants de l'employeur (a) ne l'ont jamais avisé de ses droits à la suite de son congédiement, ni des recours disponibles en vertu de l'ancienne *Loi*; (b) ne lui ont pas communiqué le nom ou le titre des personnes associées au palier de la procédure applicable aux griefs individuels; (c) n'ont pas affiché des copies de l'avis comportant ces renseignements, tel que le prévoit le paragraphe 65(1) de la nouvelle *Loi*; et (d) ont négligé de lui remettre le formulaire de grief individuel et le formulaire de renvoi à l'arbitrage auquel fait référence l'article 89 du *Règlement*.

[13] Le fonctionnaire soutient que malgré des demandes répétées depuis le mois de janvier 2007, il n'a pas obtenu le document écrit qui, selon les allégations de la représentante de l'employeur attesterait que son procureur M^e Lavoie, ou lui-même, aurait été avisé par écrit de son droit de renvoyer son grief à l'arbitrage.

[14] Au soutien de sa position, le fonctionnaire cite les affaires suivantes : *Peacock c. Syndicat des agents correctionnels du Canada*, 2005 CRTFP 9, *Boulay c. Conseil du Trésor et (Service correctionnel Canada)*, dossier de la CRTFP no. 149-2-160 (19961125), *Guittard c. Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, 2002 CRTFP 18 et *Rabah c. Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale)*, 2006 CRTFP 101, où les demandes de prorogation ont été accueillies, ainsi que *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38.

[15] Le fonctionnaire demande que sa demande de prorogation de délai soit accueillie et qu'il soit autorisé à renvoyer à l'arbitrage son grief individuel de congédiement dans un délai de 30 jours suivant la présente décision.

B. Pour le défendeur

[16] L'employeur plaide que les facteurs énoncés dans l'affaire *Rattew c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la CRTFP no. 149-2-107 (19920624) et dans les affaires qui ont suivi sont pertinents à la décision d'accorder ou non la demande de prorogation de délais.

[17] L'employeur plaide que le retard dans ce cas-ci est considérable. Le fonctionnaire aurait dû transmettre son grief avant le 26 mai 2004, alors que sa demande de prorogation de délai est présentée 30 mois plus tard et 21 mois après avoir été avisé par écrit que son grief devait être décidé par voie d'arbitrage. De plus, si la demande était accueillie, il s'écoulerait plus de cinq ans entre le congédiement et une décision éventuelle de l'arbitre.

[18] L'employeur soutient que le fonctionnaire n'a démontré aucune justification claire, logique et convaincante pour expliquer son retard à déposer la présente procédure. Même si le retard est attribuable au mauvais choix d'instance et aux actions de son procureur, ces raisons à elles seules ne peuvent motiver une prorogation de délai. Pendant son emploi, le fonctionnaire avait accès à la politique de l'employeur sur le règlement des griefs qui fait mention de la *Loi*, et il a été représenté par un avocat. N'ayant pas agi avec diligence après avoir été avisé en février 2005 par la CFP et en avril 2005 par l'employeur que le recours approprié était le renvoi de son grief à l'arbitrage, on doit présumer que le fonctionnaire avait abandonné son grief. Ce n'est qu'après la décision de la Cour supérieure qu'il a cherché à réactiver son grief.

[19] On ne peut présumer que l'employeur est responsable du fait que le fonctionnaire ait été mal informé par son avocat quant aux démarches qu'il pouvait entreprendre pour annuler sa cessation d'emploi ou quant à sa décision de ne pas intenter de recours auprès de la Commission après en avoir été avisé par l'employeur. Il doit accepter les conséquences des mauvais conseils qu'il a reçus.

[20] L'employeur plaide également que le préjudice qu'il subirait serait plus important que celui par le fonctionnaire, et par conséquent la demande devrait être rejetée. Après maintenant 39 mois, la capacité de l'employeur de préparer une défense raisonnable pour l'audience d'arbitrage est grandement réduite. Des témoins clés ont quitté l'organisation et les mémoires sont compromises par le passage du temps. Une décision favorable de l'arbitre pourrait faire en sorte que l'employeur aurait à rembourser plus de quatre ans de salaire.

[21] Tous les employés ont accès à un manuel de politiques qui énonce le droit des employés non syndiqués de déposer un grief conformément à l'ancienne *Loi* qui était en vigueur à l'époque. Ces politiques décrivent les délais relatifs à la présentation des griefs, les paliers de la procédure de règlement des griefs, les titres des personnes désignées pour répondre aux griefs à chaque palier, et le bureau où se procurer et soumettre les formulaires de présentation d'un grief. Les politiques font mention de la *Loi* pour s'assurer que les employés sachent que cette loi leur confère le droit de présenter un grief et de renvoyer leurs griefs à l'arbitrage. Ces politiques sont affichées sur le site intranet de l'employeur et, à titre d'employé de la gestion, le fonctionnaire disposait de son propre exemplaire du manuel des politiques. L'employeur a donc respecté les exigences de l'article 65 du *Règlement*. L'employeur soutient que ni l'ancienne ni la nouvelle *Loi* n'exige que l'employeur fournisse au fonctionnaire un exemplaire du formulaire nécessaire pour renvoyer son grief à l'arbitrage.

[22] L'employeur soutient que la demande de production de documents démontrant que le fonctionnaire ou son procureur a été informé par écrit du droit de renvoi du grief à l'arbitrage n'a été reçue que le 26 janvier 2007, et que l'information a été transmise à M^e Leduc le 29 janvier 2007. De toute façon, cette information était contenue dans la réponse de la CFP et dans la défense de l'employeur à la poursuite en Cour supérieure.

[23] L'employeur plaide que les décisions citées par le fonctionnaire au soutien de sa position se distinguent des faits et des circonstances de la présente affaire.

[24] L'employeur fait valoir que la demande de prorogation ne doit pas être accueillie parce que le fonctionnaire ne répond à aucun des critères adoptés par la jurisprudence de la Commission, le retard étant excessif et le fonctionnaire ayant manqué de diligence raisonnable dans l'exercice de ses droits.

[25] Au soutien de sa position, l'employeur cite les décisions suivantes : *Rattew c. le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la CRTFP no. 149-2-107 (19920624); *Stubbe c. le Conseil du Trésor (Transports Canada - Garde côtière canadienne)*, dossier de la CRTFP no.142-2-114 (19920710); *Anthony c. le Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, dossier de la CRTFP no. 149-2-167 (19981214); *Schenkman c. le Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1; *Rouleau c. le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes*, 2002 CRTFP 51; *Boulay*, précité; *Chambers c. le Conseil du Trésor (Travaux publics Canada)*, dossier de la CRTFP no. 149-2-63 (19851125); *Quigley c. Le Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)*, dossier de la CRTFP no. 166-2-27258 (19961001), maintenue en révision judiciaire dans l'affaire *Quigley c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1997] A.C.F. no. 1248; *Wyborn c. l'Agence Parcs Canada*, 2001 CRTFP 113.

C. Réponse du représentant du fonctionnaire

[26] Le fonctionnaire répond qu'en l'absence d'une organisation syndicale, il ne disposait pas des outils ou de l'information pour distinguer « le dédale juridico-administratif » propre aux différents recours ouverts aux personnes congédiées. Il a indiqué clairement sa volonté de contester à toutes les étapes la décision déraisonnable de l'employeur à la première occasion et dans les délais légaux.

[27] Compte tenu du milieu de travail et de « l'isolement non syndiqué », il n'a jamais été informé de ses droits de poursuivre une procédure donnée alors qu'il a engagé une contestation par ses propres moyens et qu'il a manifesté sa volonté de la poursuivre jusqu'à son terme avec le concours d'un avocat.

[28] Par conséquent, le fonctionnaire demande que sa demande de prorogation de délai soit accueillie.

III. Motifs

[29] Le paragraphe 90(1) du *Règlement* stipule que le délai pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage est de 40 jours après la réponse au dernier palier de la procédure de grief :

90(1) Sous réserve du paragraphe (2), le renvoi d'un grief à l'arbitrage peut se faire au plus tard quarante jours après le jour où la personne qui a présenté le grief a reçu la décision rendue au dernier palier de la procédure applicable au grief.

[30] En vertu du paragraphe 61(b) du *Règlement*, le président de la Commission a le pouvoir discrétionnaire de permettre à une partie le recours à une procédure de redressement, nonobstant l'expiration des délais prescrits, dans la mesure où les conséquences du non respect des délais prescrits entraîneraient une injustice :

61. Malgré les autres dispositions de la présente partie, tout délai, prévu par celle-ci [...] pour [...] le renvoi d'un grief à l'arbitrage [...] peut être prorogé avant ou après son expiration :

Soit par le président à la demande d'une partie, par souci d'équité

[31] Conformément à l'article 45 de la nouvelle *Loi*, le président de la Commission m'a délégué à titre de vice-présidente, les énoncés au paragraphe 61(b) du *Règlement* pour instruire et décider cette demande de prorogation de délai.

[32] Les arbitres de la Commission se sont penchés à maintes reprises sur les éléments pertinents à l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire d'accorder une prorogation de délai dans le cas d'une demande de renvoi à l'arbitrage. Néanmoins, il ne se dégage pas une solution type, permettant de décider d'une affaire donnée, autre que le principe général que la partie qui demande la prorogation a le fardeau de convaincre la Commission qu'elle a agi avec diligence pour faire valoir ses droits. La décision de proroger ou non les délais est influencée par la durée et les motifs du retard, et le préjudice qui sera causé à l'une ou l'autre des parties, chaque affaire devant être tranchée au mérite. De toute évidence, ces critères sont mesurés en fonction des circonstances de chaque demande. La jurisprudence citée par les parties indique les paramètres selon lesquels ces critères ont été jugés par le passé.

[33] Dans *Rattew*, l'arbitre a rejeté la demande de dépôt d'un grief présenté après deux ans, vu l'absence d'une raison « claire et solide » pour expliquer ce retard. L'arbitre a estimé que le fonctionnaire avait à l'époque librement accepté de

démissionner et que son seul motif pour demander une prorogation était pour être libéré des conséquences d'une mauvaise décision.

[34] Dans *Stubbe*, l'arbitre a jugé non crédibles les motifs invoqués par le fonctionnaire pour le retard de trois mois pour présenter son grief de congédiement, soit, que son avocat avait mis du retard à le conseiller et qu'il ne connaissait pas les délais prévus pour la présentation d'un grief, bien qu'il ait été un ancien délégué syndical. L'arbitre a soutenu que, même si l'employeur ne subirait aucun préjudice grave si la prorogation était accordée, le préjudice n'est qu'un des facteurs que la Commission soupèse lorsqu'elle décide d'exercer son pouvoir discrétionnaire.

[35] Dans *Anthony*, l'arbitre a été d'avis que le fonctionnaire n'avait pas été diligent dans sa recherche d'un redressement. Le fonctionnaire avait communiqué avec l'ombudsman de sa province, son député et Ressources Humaines Canada. Bien qu'il avait en mains la documentation du syndicat, il n'avait pas pris la peine d'en prendre connaissance et s'était contenté de continuer ses discussions avec l'employeur pour obtenir le remboursement de ses dépenses de déménagement mais sans chercher à obtenir réparation dès qu'il s'est senti lésé.

[36] Dans *Schenkman*, le fonctionnaire a présenté un grief à l'employeur pour le refus de lui accorder des heures supplémentaires pour les 15 années précédant la date de son grief. À l'appui de son explication pour le retard dans le dépôt du grief, le fonctionnaire a invoqué le fait qu'il avait été délibérément induit en erreur par ses superviseurs, ainsi que les barrières linguistiques et culturelles attribuables à son statut d'immigré récent. L'arbitre a rejeté le grief au premier motif que les employés doivent assumer la responsabilité de s'informer de leurs droits, de prendre connaissance du document qui régit leurs conditions d'emploi, et au deuxième motif, qu'après cinq années d'emploi, le désavantage linguistique et culturel avait disparu.

[37] Dans *Rouleau*, la plaignante a demandé la prorogation du délai pour déposer un grief 21 mois après avoir été déclarée en abandon de poste. Bien qu'elle ait engagé une correspondance assidue avec l'employeur, elle s'est dite incapable d'entreprendre des démarches à l'égard de son licenciement pour des raisons médicales, jusqu'au moment du dépôt de sa demande de prorogation. L'arbitre fut d'avis que même si elle était malade, elle aurait été en mesure d'écrire à l'employeur dans les délais prévus pour contester son licenciement. L'arbitre a mentionné qu'il était préférable pour l'employeur de préciser clairement dans ses lettres le délai applicable pour présenter

un grief; toutefois, cette négligence « ne donne pas automatiquement le droit à la requérante d'obtenir satisfaction [...] »

[38] Dans *Boulay*, la requérante, qui avait été déclarée excédentaire, a demandé à la Commission d'autoriser le dépôt d'un grief de congédiement sept ans après qu'elle ait démissionné. La requérante a allégué, entre autre, qu'elle n'avait constaté la nature disciplinaire de sa mise en disponibilité qu'après avoir obtenu des documents par la voie d'une demande d'accès à l'information concernant un bris de contrat dans une autre affaire. Même en lui accordant l'avantage de considérer les délais à compter du moment où elle a dit avoir eu connaissance pour la première fois de la situation à l'origine de son grief, et non les sept années précédentes, elle n'avait tout de même pas déposé de grief ou déposé sa demande dans les 25 jours réglementaires. L'arbitre a été d'avis que le fait d'avoir suivi les conseils de deux avocats n'excusait pas son manque de diligence à faire valoir ses droits.

[39] Dans *Chambers*, la demande de prorogation ait été accueillie au motif que le préjudice subi par l'employé en cause était plus important que celui de l'employeur. Dans une remarque incidente, l'arbitre opine que le temps consacré à écrire à d'autres instances (soit, la Commission canadienne des droits de la personne et le ministre du Travail) ne peut être invoqué pour expliquer le retard à entreprendre les démarches nécessaires en vue de présenter un grief à l'agent compétent de l'employeur. L'arbitre cite l'affaire *Gourlie* dossier de la CRTFP no. 149-2-17 où il est dit que « la partie qui s'assure les services d'un avocat, demande conseil à ses propres risques et doit se tourner vers d'autres si elle reçoit de mauvais conseils ou des conseils irréfléchis. »

[40] Dans *Quigley*, le fonctionnaire a demandé la prorogation du délai pour le renvoi de son grief à l'arbitrage 13 ans après la fin de la procédure de règlement des griefs et après que la Cour fédérale se soit dite incompétente à traiter sa demande de dommages-intérêts à la suite d'un congédiement illégal. L'arbitre a statué que le grief devait en pratique être considéré abandonné, tant en raison du long délai, que du fait que le fonctionnaire avait renoncé à la procédure d'arbitrage et avait plutôt choisi de déposer une demande de redressement devant la Cour fédérale.

[41] Dans *Wyborn*, le fonctionnaire a demandé la prorogation du délai pour déposer un grief de congédiement presque six mois après son congédiement et après qu'il eut appris les résultats d'une enquête policière indiquant que les accusations portées contre lui étaient retirées. Le fonctionnaire avait supposé que les poursuites pénales et

son congédiement faisaient partie d'une même procédure et n'avait pas tenu compte du délai de 25 jours pour déposer un grief. Citant la décision *Boulay* à l'appui, l'arbitre jugea que le fonctionnaire n'avait pas eu l'intention de déposer son grief avant l'expiration du délai et n'a pas accepté l'excuse du fonctionnaire que le dépôt tardif était attribuable au manque de diligence de son représentant syndical.

[42] Dans *Peacock*, l'arbitre a accueilli une demande de prorogation de délai parce que la fonctionnaire avait agi avec diligence pour faire valoir ses droits malgré la négligence de son représentant syndical. Elle a pris des mesures concrètes pour que son grief soit envoyé à l'employeur pendant le délai prescrit; elle n'a pas attendu que les accusations criminelles fassent l'objet d'une décision avant de contester la décision de l'employeur de la congédier; elle a maintenu le contact avec son représentant syndical et avec les dirigeants syndicaux lorsque celui-ci a cessé de lui répondre. L'arbitre a aussi conclu qu'il n'y avait aucune preuve indiquant que l'employeur subirait un préjudice si l'affaire était portée à l'arbitrage.

[43] Dans *Rabah*, le fonctionnaire a été renvoyé en cours de stage. La demande de prorogation du délai pour déposer un grief a été accueillie. En raison des faits de l'affaire, l'arbitre a conclu que le plaignant n'avait pas été bien informé de ses recours, mais qu'il avait tenté malgré tout de se prévaloir d'un recours. L'injustice à l'employeur était moindre que celle à l'égard du fonctionnaire, et celui-ci avait un dossier défendable.

[44] Dans *Guittard*, l'arbitre a conclu que cinq mois de retard entre le licenciement et la demande de prorogation était minime et que le préjudice subi par l'employeur serait négligeable si le grief soit entendu. L'arbitre fut d'avis que le fonctionnaire avait cherché par plusieurs moyens à contester son licenciement dès le départ.

[45] L'affaire *Vidlak c. Conseil du Trésor (Agence canadienne de développement international)*, 2006 CRTFP 96, qui n'a pas été cité par les parties, résume bien l'ensemble de ces décisions :

[11] *La jurisprudence de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission), précurseur de la CRTFP actuelle, est établie depuis longtemps quant à l'accueil ou au rejet d'une demande comme celle-ci. La nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), qui a constitué la CRTFP, prévoit qu'une prorogation de délai peut être accordée par souci d'équité.*

En vertu de l'article 63 de l'ancien Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993), la CRTFP possédait le pouvoir de proroger un délai « au modalités et conditions » jugées souhaitables par la CRTFP. Au fil des ans, la CRTFP a élaboré des principes concernant l'application de cette disposition, principes qui sont de même nature que le principe de l'équité que renferme le paragraphe 61(b) du nouveau Règlement. À ce titre, la CRTFP continue d'invoquer les critères élaborés au cours des années pour contribuer aux décisions prises à cet égard.

[12] *L'affaire Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada), 2004 CRTFP 1, présentait une analyse de la jurisprudence jusqu'à ce moment là et cernait les critères de base suivants permettant d'établir si la CRTFP doit exercer son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 63(b) de l'ancien Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (qui est maintenant le paragraphe 61(b) du nouveau Règlement) :*

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;

- la durée du retard;

- la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé;

- l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit l'employeur si la prorogation est accordée;

- les chances de succès du grief.

[46] À la lumière de cette jurisprudence précitée, je dois donc considérer les éléments suivants dans l'exercice de mes pouvoirs discrétionnaires : (1) les raisons du retard, à savoir s'il existe des raisons claires, logiques et convaincantes; (2) si les démarches du fonctionnaire témoignent d'une diligence raisonnable dans l'exercice de ses droits; (3) la durée du retard; (4) si l'injustice subie par le fonctionnaire est plus importante que le préjudice que subira l'employeur si l'affaire est portée à l'arbitrage; et (5) les chances de succès du grief. Comme les premier et deuxième critères sont reliés dans les circonstances de ce dossier, ils seront traités ensemble.

1. Raisons claires, logiques et convaincantes pour le délai,**2. La diligence du fonctionnaire à exercer ses droits**

[47] Au soutien de sa demande de prorogation de délai pour le renvoi de son grief de congédiement à l'arbitrage, le fonctionnaire fait valoir qu'il n'a pu déposer sa demande de renvoi à l'arbitrage en temps utile parce que l'employeur ne lui a pas communiqué ses droits, les recours possibles une fois la procédure de grief épuisée, ou les formulaires qui lui auraient permis de savoir à quelle autorité s'adresser. Comme employé non-syndiqué, il se dit désavantagé par son manque de connaissances quant à savoir où s'adresser pour faire valoir ses droits.

[48] Je ne suis pas convaincue par ces arguments. Comme nous avons vu dans les affaires *Stubbe, Chambers* et *Boulay*, le fait de se fier aux conseils inexacts de son avocat n'est pas une excuse en soi pour expliquer pourquoi le fonctionnaire n'a pas déposé son grief ou sa demande de renvoi à l'arbitrage dans les délais prévus, bien que dans *Guittard*, un retard de cinq mois n'ait pas été jugé déraisonnable à l'égard de ce motif.

[49] Par contre, je suis d'avis que l'erreur attribuable aux conseils du procureur du fonctionnaire quant aux instances choisies ne dispose pas entièrement ici la question du retard. Au fait, la question soulevée dans *Quigley* est plus pertinente à notre affaire : la décision du fonctionnaire de choisir une autre instance que la Commission peut elle être considérée comme l'abandon de son intention de poursuivre son recours par voie d'arbitrage?

[50] Dans les circonstances de cette affaire, deux faits incontournables militent contre la prétendue ignorance du fonctionnaire des recours appropriés. Dans un premier temps, la CFP a clairement communiqué au fonctionnaire, le 23 février 2005, le fait que la Commission avait compétence :

Plus précisément, comme Madame Kurin a tenté de vous l'expliquer, le forum approprié pour contester une mesure disciplinaire serait le renvoi d'un grief devant un arbitre de la Commission des relations de travail de la fonction publique (CRTFP), conformément aux dispositions prévues à l'alinéa 92 (1)(b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP).

[51] Dans un deuxième temps, le procureur général du Canada a communiqué le même avis, le 5 avril 2005, dans sa défense à la poursuite du fonctionnaire, aux paragraphes 31 et 32 :

31. *Le demandeur n'a pas contesté son congédiement, comme il pouvait le faire 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), devant la Commission des relations de travail de la fonction publique.*
32. *À tout événement, en déposant la présente action à l'encontre du défendeur, le demandeur tente donc de faire indirectement ce qu'il ne peut pas faire directement soit de contester son congédiement devant la Cour supérieure alors qu'il aurait dû déposer une demande à cet effet devant la Commission des relations de travail de la fonction publique.*

[52] Malgré qu'il disposait de cette information, le fonctionnaire n'y a pas donné suite. Il a attendu plutôt le jugement de la Cour supérieure concluant qu'elle n'avait pas compétence avant de présenter la présente demande. D'ailleurs, rien ne l'empêchait de présenter une demande à la Commission pendant que sa procédure devant la Cour supérieure continuait son cours. Le fonctionnaire n'a apporté aucune explication pour justifier son inaction. Tout comme il a été décidé dans *Anthony*, le temps consacré à exercer des recours autres que ceux prévus par la *Loi*, n'est pas une excuse pour avoir omis de s'adresser à la Commission dans les délais prévus.

[53] Mais il y a plus. Dans une lettre du 27 novembre 2003 adressée à M^e Lavoie, le fonctionnaire indique qu'il est encore en contact avec la gestionnaire des ressources humaines pendant que le grief suit son cours :

Ce matin Madame Ann Martell m'a informé qu'elle n'a jamais reçu l'information à mon sujet durant ma période de suspension. [...] Madame Martell est la Gestionnaire des Ressources Humaines Valcartier. Il était mentionné dans la lettre de Suspension que je pouvais communiquer avec celle-ci pour obtenir de l'information [...]

[sic] [pour l'ensemble de la citation]

[54] Même s'il aurait été préférable que l'employeur indique au fonctionnaire dans sa réponse au grief que l'arbitrage était un recours possible suite au rejet de son grief (voir *Rouleau*), les faits précités montrent que le fonctionnaire était en mesure

d'obtenir les renseignements nécessaires pour exercer ses recours indépendamment de son procureur, soit en consultant Madame Martell. Par conséquent, le défaut de renvoyer le grief à l'arbitrage dans les délais prévus n'est pas seulement attribuable aux démarches erronées entreprises par M^e Lavoie, mais aussi à l'inaction du fonctionnaire qui n'a pas donné suite aux avis qu'il a reçus concernant ses recours et qui a fait défaut de prendre les moyens de se renseigner. Ainsi, le fonctionnaire doit assumer une part des conséquences des conseils qu'il a reçus de son procureur.

[55] Je partage également l'avis de l'arbitre Galipeau dans l'affaire *Boulay*. Selon elle, le fait d'excuser en partie le demandeur de son défaut d'agir dans les délais, pour l'unique motif d'erreurs commises par un procureur, ouvrirait la porte à une foule de demandes qui invoqueraient non seulement les erreurs des procureurs, mais aussi celles des représentants syndicaux ou de toute autre personne qui représente une partie devant la Commission (voir *Boulay*, page 12).

[56] Il y a aussi un facteur de négligence. À la date de son congédiement, le fonctionnaire avait été cadre depuis cinq ans. À ce titre, il avait accès aux règles et politiques de l'employeur sur le règlement des griefs pour l'ensemble des employés, dont une copie personnelle en plus de la version électronique sur l'intranet. Dans des notes annexées à la réplique du fonctionnaire adressée à la Commission, en date du 14 mars 2007, se trouve une remarque encadrée qui précise qu'après son congédiement, l'employeur lui a retiré l'accès à son bureau, et présumément, aux politiques et la procédure de gestion des ressources humaines, ce qui expliquerait, vraisemblablement pourquoi il n'a pu déposer sa demande de renvoi à l'arbitrage dans les délais réglementaires.

[57] Je suis d'avis qu'il s'agit là d'un motif intéressé. En tant que cadre, le fonctionnaire doit être présumé avoir connaissance des règles et politiques de l'employeur nécessaires à l'exercice de ses fonctions, y compris celles sur le règlement des différends en milieu de travail, que ce soit pour le personnel syndiqué ou non syndiqué. Le fonctionnaire n'explique pas pourquoi il ignorait cette information. Sur ce chef, le fonctionnaire ne peut blâmer l'employeur pour l'insuffisance des connaissances liées à son emploi.

[58] Les faits de la présente affaire sont bien différents du cas *Peacock*, où la fonctionnaire a poursuivi sans relâche, malgré les obstacles qui se sont présentés, les

avenues de recours avec son syndicat, y compris celui de s'adresser à un niveau plus élevé lorsqu'elle n'a pas reçu satisfaction. Les faits sont aussi différents de l'affaire *Rabah* en raison de la longue durée du retard.

[59] J'estime que l'affaire *McKinley* n'est pas pertinente aux faits de la présente demande puisque la cour traite du bien-fondé de l'affaire et non du délai raisonnable pour demander une prorogation de délai.

3. Durée du retard

[60] En raison des circonstances dont il est fait état plus haut, je suis d'avis qu'un délai de trois ans est excessif compte tenu de l'information à laquelle le fonctionnaire avait accès en raison de ses fonctions, des informations concernant un recours devant la CRTFP dont il disposait le 23 février et le 5 avril 2005, et de la possibilité qu'il avait de communiquer avec la gestionnaire des ressources humaines à Valcartier. Par ailleurs, l'unique raison des erreurs de son procureur pour excuser le retard à exercer son recours n'est pas appuyée par la jurisprudence dans des cas semblables. Le fonctionnaire est le premier responsable de l'exercice de ses droits. Le fait qu'il ait fait confiance à une autre personne ne le relève pas de cette responsabilité. En raison de ces éléments, je conclus que la décision du fonctionnaire d'épuiser ses recours devant la Cour supérieure avant de faire une demande de renvoi à l'arbitrage doit être interprétée comme étant la décision de renoncer à l'arbitrage de son grief dans les délais prévus par la *Loi*, puisqu'il n'y a songé qu'une fois ce premier recours épuisé (voir *Quigley*). Tout comme dans *Rattew*, le fonctionnaire doit subir les conséquences de ce qui a été, avec du recul, la décision inopportune de poursuivre des recours devant un tribunal civil plutôt que de s'adresser à la Commission.

4. Si l'injustice subie par le fonctionnaire est plus important que celui que subira l'employeur si l'affaire est portée à l'arbitrage

[61] L'employeur a soutenu qu'après maintenant 39 mois, la capacité de l'employeur de préparer une défense raisonnable pour l'audience d'arbitrage était grandement réduite, que des témoins clés avaient quitté l'organisation, que les mémoires seraient compromises par le passage du temps, et qu'advenant une décision favorable, l'employeur risquait de devoir rembourser plus de quatre ans de salaire.

[62] Le fonctionnaire n'a pas répondu directement à cette affirmation mais a soulevé le fait qu'il avait toujours manifesté sa volonté de poursuivre, avec le concours d'un avocat, la contestation qu'il avait engagée jusqu'à son terme.

[63] Il va de soi que les conséquences du défaut d'avoir soumis son grief à l'arbitrage dans les délais réglementaires sont graves pour le fonctionnaire puisqu'il a perdu son emploi et qu'un recours devant la Commission est sa seule avenue de redressement. C'est une conséquence très sérieuse qui milite en faveur du fonctionnaire, mais ce facteur ne peut être pris isolément. J'ai constaté précédemment qu'il s'agissait d'un long retard. Ce retard a une incidence sur le préjudice que subit l'employeur puisque celui-ci a le fardeau de la preuve dans un arbitrage éventuel et ne dispose plus des moyens ponctuels pour faire cette preuve, ce qui n'est pas contesté par le fonctionnaire.

[64] Je partage entièrement l'avis de l'arbitre Mackenzie dans l'affaire *Shenkman*, au paragraphe 81 de la décision, lorsqu'il affirme que les différends dans le milieu de travail doivent en arriver à une fin et qu'il y a lieu à un certain moment de tourner la page.

[65] Dans ce cas-ci, le fonctionnaire a eu amplement la possibilité de faire valoir ses droits et il a été conseillé par un avocat. Il n'a pas saisi l'occasion de déposer une demande de prorogation de délai même avant la fin des procédures devant la Cour supérieure, bien qu'il ait été averti dans le cadre de deux procédures différentes que son recours était devant la Commission. Dans de telles circonstances, l'employeur n'a pas à subir le préjudice occasionné par les erreurs du procureur ou le manque de diligence du fonctionnaire à exercer ses droits. Si recours il y a, il est devant le tribunal professionnel du procureur qui aurait commis les erreurs en question. De plus, en tant que cadre, le fonctionnaire doit être présumé avoir connaissance des recours qui étaient disponibles. Comme il a déjà été noté, le fonctionnaire ne peut invoquer sa propre négligence pour justifier le fait qu'il n'a pas entrepris les démarches appropriées. J'en arrive donc à la conclusion que c'est l'employeur qui subit le plus grand préjudice et que le fonctionnaire ne peut s'appuyer sur ce critère pour obtenir une prorogation de délai.

5. Les chances de succès du grief

[66] Dans le grief sous étude, le critère des chances de succès du grief est difficile à évaluer puisqu'il n'y a pas suffisamment d'éléments au dossier pour en traiter. Les faits invoqués au soutien du congédiement du fonctionnaire sont lourds de conséquences mais ne soulèvent aucune question particulière de droit qui outrepasserait les questions de fait et qui mériterait un examen plus approfondi du dossier. De toute façon, les quatre autres critères sont décisifs quant à la demande de prorogation et celui-ci n'ajoute rien qui puisse servir à renverser les conclusions déjà annoncées.

6. Conclusion

[67] De tous les critères analysés, les deux premiers, soit l'absence de raisons claires, logiques et convaincantes, et l'absence d'une diligence raisonnable dans l'exercice de ses droits sont déterminants dans ma décision de ne pas exercer mon pouvoir discrétionnaire de proroger le délai pour que le grief du fonctionnaire soit renvoyé à l'arbitrage.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[69] La demande de prorogation de délai est rejetée.

Le 19 juillet 2007

**Michele A. Pineau,
Vice-présidente**