

Date : 20070719

Dossier : 568-02-132

Référence : 2007 CRTFP 76



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant le président

ENTRE

HARRY SIDHU

demandeur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié
Sidhu c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant une demande visant la prorogation d'un délai visée 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 : Corinne Blanchette, Union of Canadian Correctional Officers -
Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

Pour le défendeur : Amita R. Chandra, avocate

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique),
le 26 avril 2007.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Demande devant le président

[1] La présente affaire porte sur une objection du Service correctionnel du Canada (l'« employeur ») concernant le respect des délais de dépôt d'un grief et une objection correspondante du Syndicat des agents correctionnels du Canada (l'« agent négociateur ») voulant que l'objection de l'employeur selon laquelle le grief ne respecte pas les délais est elle-même hors délai.

[2] En vertu de l'article 45 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « nouvelle Loi »), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, le président m'a autorisée, en ma qualité de vice-présidente, à exercer tous ses pouvoirs ou à m'acquitter de toutes ses fonctions en application de l'alinéa 61b) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le « Règlement ») pour entendre et trancher toute question se rapportant à la prorogation de délai.

[3] J'ai entendu la présente affaire à l'audience et j'ai prononcé des motifs de vive voix après avoir entendu les arguments des parties. Les parties ont déposé 10 pièces, mais aucun témoignage oral n'a été présenté. L'objection de l'employeur a été rejetée. Les motifs écrits qui suivent constituent les circonstances et le contexte de la décision rendue de vive voix.

II. Résumé de la preuve

[4] Harry Sidhu est un agent correctionnel (CX-01) travaillant pour le Centre régional de traitement de l'établissement du Pacifique à Abbotsford, en Colombie-Britannique.

[5] Le 24 mai 2006, M. Sidhu a déposé un grief dans lequel il allègue avoir été victime de discrimination dans l'emploi en raison de son incapacité et de son sexe, en contravention de l'article 37 de la convention collective signée le 2 avril 2001 entre le Conseil du Trésor et le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN. L'employeur a reconnu avoir reçu son grief à cette date.

[6] Le 25 mai 2006, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de renvoyer immédiatement le grief au troisième et dernier palier de la procédure de règlement des griefs, comme en fait foi un échange de courriels à cette date.

[7] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage de grief par l'agent négociateur le 11 août 2006, avec une indication sur l'avis de renvoi mentionnant qu'il n'y a pas eu de réponse de la part de l'employeur.

[8] En réponse à l'exigence de l'article 96 du *Règlement* selon laquelle une copie de la décision rendue concernant le grief à chaque palier de la procédure de règlement des griefs doit être déposée auprès du directeur général de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »), l'employeur a transmis un certain nombre de documents au sujet du grief le 6 septembre 2006, accompagnés d'une reconnaissance selon laquelle le grief n'avait été entendu à aucun palier.

[9] Le 19 octobre 2006, l'employeur a répliqué au grief en soulevant la question du respect des délais du grief, les faits allégués ayant eu lieu entre 2001 et 2004. Il n'y a aucune mention de la date à laquelle cette réplique a été officiellement communiquée au fonctionnaire s'estimant lésé ou à l'agent négociateur; toutefois, cela s'inscrit dans le dossier de la Commission.

[10] Le 14 novembre 2006, l'employeur a déposé une objection tel qu'il est prévu à l'article 95 du *Règlement* concernant le respect des délais du grief et la compétence d'un arbitre de grief d'en être saisi.

[11] Le 23 novembre 2006, la Commission a demandé que l'agent négociateur réponde à l'objection de l'employeur relativement au respect des délais applicables au grief. L'agent négociateur a présenté sa réponse au nom du fonctionnaire s'estimant lésé le 5 décembre 2006.

[12] À l'ouverture de l'audience, le 26 avril 2007, chaque partie a expliqué quel devrait être, selon elle, l'ordre de présentation des parties. L'employeur estimait que comme il avait soulevé la question du respect des délais du grief au départ, il incombait à l'agent négociateur de plaider les motifs pour lesquels les délais de présentation du grief devraient être prorogés.

[13] L'agent négociateur a répondu qu'il s'opposait au respect des délais de l'objection de l'employeur et qu'en conséquence, il appartenait à celui-ci de prouver que son objection respectait effectivement les délais.

[14] Après avoir considéré les observations des parties et les dispositions de l'alinéa 95(1)a) du *Règlement* concernant les objections qui portent sur le délai de 30 jours prévu dans une convention collective pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs, j'ai décidé que l'agent négociateur avait soulevé une question valide quant au respect des délais applicables à l'objection de l'employeur et que par conséquent, l'employeur devrait d'abord présenter son argumentation.

III. Résumé de l'argumentation

A. L'exposé introductif de l'employeur

[15] L'employeur soutient que le grief de M. Sidhu, déposé en 2006, porte sur des événements qui sont survenus entre 2001 et 2004, soit près de cinq ans après la première violation alléguée. Il n'y a pas de preuve que M. Sidhu ignorait ses droits pendant tout ce temps. Il aurait pu déposer un grief à n'importe quel moment au cours de cette période et il a eu plusieurs occasions de faire connaître ses préoccupations, même aussi tard qu'en 2004.

[16] M. Sidhu a décidé de déposer une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), car l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique n'était pas habilitée à instruire des plaintes en matière de droits de la personne. En conséquence, au moment visé, l'instance appropriée pour obtenir réparation était la CCDP.

[17] Après la promulgation de la nouvelle *Loi* le 1^{er} avril 2005, et la constitution de la Commission, M. Sidhu a eu une autre occasion de déposer un grief, mais a choisi de ne pas le faire, pour des motifs qui ne sont ni convaincants ni impérieux.

[18] L'instruction du grief à ce stade-ci porterait sérieusement préjudice à l'employeur et irait à l'encontre d'une politique de relations de travail saines.

[19] L'objection de l'employeur devrait être maintenue.

B. L'exposé introductif de l'agent négociateur

[20] Le grief de M. Sidhu a été renvoyé à la Commission en 2006 après l'exercice par la CCDP de son pouvoir discrétionnaire de ne traiter la plainte que lorsque le

fonctionnaire s'estimant lésé ait épuisé la procédure de règlement du grief ou toute autre procédure d'examen qui pourrait être offerte.

[21] La première question déterminante devant être débattue dans le cadre de cette audience est la question du respect des délais applicable à l'objection de l'employeur au respect des délais du grief. À cet égard, l'agent négociateur fait valoir que l'objection de l'employeur est hors délai parce qu'elle a été déposée plus de 30 jours après l'avis de renvoi à l'arbitrage de grief. Subsidiairement, si la Commission accepte que l'objection de l'employeur a été déposée dans les délais prescrits, l'agent négociateur fait valoir qu'elle devrait proroger le délai de dépôt du grief en tenant compte des dispositions de la nouvelle *Loi*.

[22] La question du respect des délais du grief devrait être basée sur ce que ferait un travailleur raisonnable et non sur ce que ferait un avocat dans les mêmes circonstances. En 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a intenté son recours en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Avec la promulgation de la nouvelle *Loi*, le recours s'inscrit maintenant dans la compétence de la Commission. Le grief devrait donc pouvoir être entendu sur le fond.

C. L'argument de l'agent négociateur au nom du fonctionnaire s'estimant lésé sur les raisons pour lesquelles l'objection de l'employeur à la compétence d'un arbitre de grief est hors délai

[23] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage de grief le 11 août 2006 après avoir été présenté le 24 mai 2006. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage de grief au moyen d'une Formule 20, ce qui est prévu dans le *Règlement*. La CCDP a déposé un avis d'intention de la Commission canadienne des droits de la personne (Formule 25). Les deux formules constituent une nouvelle exigence en vertu de la nouvelle *Loi*.

[24] L'employeur s'est comporté en conformité avec la nouvelle *Loi*. Par exemple, la correspondance de Kenneth Graham avec la Commission pour le compte de l'employeur renvoie à la nouvelle *Loi* et l'employeur a fait parvenir des copies de ses documents à toutes les personnes concernées, selon les nouvelles exigences du *Règlement*.

[25] L'article 95 du *Règlement* exige que l'employeur dépose son objection dans les 30 jours. L'objection de l'employeur, déposée le 14 novembre 2006, est donc hors

délai parce qu'elle ne respecte pas la période précisée dans le *Règlement*. Il ne peut y avoir de confusion sur ce point.

[26] La lettre de la Commission adressée aux parties le 23 novembre 2006 demandait tout simplement que l'agent négociateur réponde à l'objection de l'employeur quant à la question du respect des délais; c'est exactement ce que l'agent négociateur a fait.

[27] Il incombait à l'employeur de se conformer au délai prévu de 30 jours applicable pour soulever une objection. L'agent négociateur n'est tenu de soulever rien d'autre.

[28] Le prétendu nouvel argument de l'agent négociateur selon lequel l'objection de l'employeur est hors délai ne modifie pas la nature de cette audience. (Voir Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e éd., p. 22:00.)

[29] Il appartient à la Commission de décider si elle a compétence dans le contexte de la nouvelle *Loi* et du *Règlement*, même si l'agent négociateur n'a pas soulevé la question avant l'audience d'aujourd'hui.

[30] L'agent négociateur invoque également la théorie de la renonciation (Brown et Beatty, p. 2:3130) :

[Traduction]

[...]

En attendant jusqu'au moment où le grief doit être entendu pour s'opposer à un grief qu'elle soutient irrecevable parce que présenté en dehors des délais prescrits, la partie qui aurait dû soulever l'affaire plus tôt est réputée avoir renoncé à invoquer le non-respect des délais, et son opposition à l'arbitrabilité du grief sera rejetée.

[...]

[31] Dans le présent cas, l'employeur n'a pas soulevé l'objection à la première occasion ni n'a demandé de prorogation, tel qu'il était prévu dans la stipulation 20.17 de la convention collective.

[32] Il n'est pas dans l'esprit de la loi qu'un employeur soit autorisé à soulever une objection dans le cadre d'une réponse produite une fois que le grief a été renvoyé à

l'arbitrage de grief et près de deux mois après son refus de participer à une médiation le 18 septembre 2006.

[33] Le *Règlement* est obligatoire et le défaut de l'employeur de s'opposer au moment opportun constitue un vice flagrant qui devrait être considéré comme une renonciation à son droit de s'opposer.

[34] L'agent négociateur invoque la décision de la Commission dans *Lafrance c. Conseil du Trésor (Statistique Canada)*, 2006 CRTFP 56, dans laquelle la Commission a décidé qu'une objection concernant le respect des délais de présentation d'un grief doit être soulevée dans les 30 jours suivant la réception par l'employeur de l'avis de renvoi du grief à l'arbitrage de grief. Dans *Lafrance*, l'employeur a soulevé la question du respect des délais relativement au deuxième grief déposé par le fonctionnaire s'estimant lésé en dehors du délai de 30 jours. La Commission a rejeté l'objection de l'employeur et a déclaré que le grief a été déposé dans les délais.

[35] Comme l'employeur n'a pas, en l'espèce, soulevé son objection dans les délais, celle-ci devrait être rejetée et la Commission devrait déclarer qu'elle a compétence pour entendre l'affaire.

D. La réponse de l'employeur à l'objection du fonctionnaire s'estimant lésé au respect des délais de son objection

[36] Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé que le grief soit renvoyé au dernier palier, ce que l'employeur a accepté. Le respect des délais du grief a été soulevé dans le cadre d'une réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs comme l'exige le *Règlement*.

[37] Dans le présent cas, une certaine confusion régnait quant à la loi qui devrait s'appliquer : la nouvelle *Loi* ou celle qui l'a précédée, l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, étant donné que les faits se sont produits sous le régime de l'ancienne législation, mais que le grief a été déposé après l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi*. L'employeur a invoqué les dispositions de la réglementation qui étaient applicables sous le régime de l'ancienne *Loi*. Ces dispositions réglementaires ne prévoyaient pas de délai de dépôt d'objections concernant le respect des délais du grief.

[38] L'objection de l'agent négociateur au respect des délais de l'objection de l'employeur n'a pas été présentée avant l'audience. Il n'est pas fait mention de cette objection dans la réponse produite par l'agent négociateur en date du 5 décembre 2006; celle-ci ne fait qu'énoncer ses arguments quant au bien-fondé de l'objection de l'employeur.

[39] Si l'agent négociateur affirme que l'employeur a renoncé à son objection, il ne peut soulever cette question maintenant parce qu'il ne l'a pas fait dans sa réponse à la Commission le 5 décembre 2006. En fait, l'objection de l'agent négociateur est hors délai et celui-ci a renoncé à son propre droit d'objection.

[40] L'objection de l'employeur au respect des délais a été soulevée tel qu'il est exigé au stade de la réponse au dernier palier du grief, et son objection à la compétence de la Commission a été déposée dans les 30 jours suivant cette réponse comme l'exige la nouvelle *Loi*.

[41] Après avoir reçu l'objection de l'employeur, l'agent négociateur disposait de beaucoup de temps pour s'opposer à sa recevabilité. Comme il ne l'a pas fait à ce jour, il a renoncé à l'objection même qu'il soulève.

E. La réplique de l'agent négociateur à la réponse de l'employeur

[42] La procédure obligatoire est la suivante : une partie doit soulever une objection initiale dans les 30 jours, mais le *Règlement* ne renferme aucune disposition au sujet d'une objection à une objection. L'agent négociateur a demandé une audience sur l'objection pour avoir une autre occasion de présenter ses arguments. L'agent négociateur n'est pas tenu de communiquer l'ensemble de ses arguments avant l'audience. L'agent négociateur a demandé une audience formelle parce qu'il avait d'autres arguments à soulever. L'argumentation de l'employeur selon laquelle l'agent négociateur ne peut soulever tous ses arguments à l'audience est insoutenable. C'est ce qu'a répondu l'agent négociateur dans sa réplique à la demande de réponse de la Commission à l'objection de l'employeur à la recevabilité du grief. Il n'était tenu de soulever aucun autre argument.

[43] Ce n'est pas parce que l'employeur n'a pas entendu un argument avant l'audience que l'agent négociateur ne peut pas le présenter. On ne peut faire fi des dispositions législatives et réglementaires touchant les questions de respect des délais. L'employeur n'a tout simplement aucune excuse pour le retard.

[44] La Commission aurait pu trancher la question du respect des délais sur la base des observations écrites des parties. Elle a toutefois décidé de tenir une audience et de prendre connaissance des observations. En conséquence, l'agent négociateur a le droit de faire valoir toutes ses observations pour que la Commission en fasse l'examen.

IV. Motifs

[45] Après avoir entendu les arguments des parties, j'ai décidé de rendre la décision suivante.

[46] Contrairement à ce qu'a fait valoir l'employeur, il ne peut exister aucune confusion quant à la législation qui s'applique. Le renvoi du grief à l'arbitrage de grief a été fait en vertu des dispositions de la nouvelle *Loi* et de son *Règlement* comme en font foi les documents suivants :

1. Pièce 1 - L'avis de renvoi à l'arbitrage de grief est dans la Formule 20 et établit que la nouvelle *Loi* est la législation applicable.
2. Pièce 2 - La page couverture des documents de l'employeur transmis à la Commission énonce qu'ils sont déposés [traduction] « conformément au *Règlement et Règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la fonction publique [sic]* ». Le dépôt de ces documents est une exigence prévue par la nouvelle *Loi*.
3. Pièce 3 - La lettre de M. Graham à la Commission en date du 14 novembre 2006 qui soulève l'objection de l'employeur au sujet du respect des délais du grief désigne également la nouvelle *Loi* et le *Règlement* comme textes législatifs et réglementaires applicables.
4. Pièce 8 - La lettre de la Commission adressée aux parties, en date du 25 août 2006, reconnaît que l'avis de renvoi à l'arbitrage de grief établit le *Règlement* comme texte réglementaire applicable.
5. Pièce 10 - La lettre de la Commission adressée aux parties en date du 23 novembre 2006 mentionne que conformément à l'article 225 de la nouvelle *Loi*, un grief ne peut être entendu tant que les questions du respect des délais n'ont pas été réglées.

[47] Le paragraphe 95(1) du *Règlement* prévoit que l'employeur dispose de 30 jours pour soulever une objection quant au respect des délais une fois qu'un grief a été renvoyé à l'arbitrage de grief.

[48] Dans le présent cas, la réponse de l'employeur au grief concernant la recevabilité de celui-ci a été soulevée pour la première fois au dernier palier, soit plus

de deux mois après le dépôt de l'avis de renvoi. L'objection de l'employeur quant au respect des délais applicables au grief en vertu de l'article 95 du *Règlement* a été déposée plus de trois mois après ce renvoi. D'une manière ou d'une autre, l'employeur a soulevé son objection bien après les 30 jours prévus dans le *Règlement*.

[49] L'article 61 du *Règlement* prévoit que la Commission peut proroger le délai de dépôt d'une réponse ou d'un document; toutefois, l'employeur n'a pas demandé une telle prorogation.

[50] J'estime que la partie adverse (dans le présent cas, l'agent négociateur) n'est nullement tenue en vertu du *Règlement* de soulever une question touchant le respect des délais qui s'appliquent à l'objection du demandeur quant à la recevabilité du grief dans une période donnée. En fait, je conclus que l'agent négociateur s'est accordé une possibilité de soulever son objection au respect des délais de l'objection de l'employeur dans sa réponse en date du 5 décembre 2006 (pièce 5), qui énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[au paragraphe 3] : *Le premier point est qu'en principe, la CRTFP devrait permettre aux employés de présenter des preuves pour contrer l'objection de l'employeur, si elle n'est pas écartée à première vue.*

[...]

[au paragraphe 6] : *Nous demandons, en conclusion, que l'objection de l'employeur soit écartée dès que possible. Subsidiairement, nous demandons une audience formelle.*

[...]

[51] L'agent négociateur n'était pas tenu d'exposer par écrit tous ses arguments avant l'audience. Il suffisait qu'il demande expressément une audience pour traiter de l'objection de l'employeur advenant le cas où la Commission ne serait pas prête à l'écartier sommairement. Contrairement à ce qu'allègue l'employeur, l'agent négociateur a effectivement informé l'employeur, dans sa lettre en date du 5 décembre 2006, qu'il entendait contester le respect des délais de son objection. Dans ces circonstances, on ne s'en est jamais remis à la thèse de l'agent négociateur au détriment de l'employeur. Je conclus donc que l'agent négociateur n'est pas empêché

par préclusion de plaider à l'audience que l'objection de l'employeur au respect des délais applicables au grief est elle-même hors délai.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[53] a) Je conclus que l'objection de l'employeur est rejetée.

b) J'ordonne à la directrice, Opérations du greffe de communiquer avec les parties pour fixer une date de reprise de l'audience sur le fond.

Le 19 juillet 2007.

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

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