

Date : 20070802

Dossiers : 568-02-105 à 107

Référence : 2007 CRTFP 81



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

Devant le président

ENTRE

SANJEEV GILL
demandeur

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)
défendeur

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

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 : Jacek Janczur, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour le défendeur : Amita R. Chandra, avocate

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique),
le 24 avril 2007.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Demande devant le président

[1] M. Gill a présenté une demande à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») visant la prorogation du délai prévu pour la présentation d'un grief de licenciement en invoquant l'existence de circonstances atténuantes. Le défendeur, le Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences) (l'« employeur »), s'oppose à cette demande.

[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 de prorogation de délai.

II. Contexte

[3] M. Gill est agent d'enquêtes et de contrôle et fait partie d'une équipe mixte de vérification de la conformité ayant pour mandat de faire enquête sur les fraudes en matière d'assurance-emploi. Il occupe un poste de durée déterminée de niveau PM-2 à Vancouver (Colombie-Britannique) et fait partie du groupe Services des programmes et de l'administration.

[4] M. Gill a été licencié le 27 août 2003, en vertu du paragraphe 11(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, au motif qu'il ne détenait plus la cote de fiabilité approfondie requise pour exercer les fonctions de son poste. Cette cote lui a été retirée à la suite des circonstances décrites ci-après.

[5] Le 12 février 2003, M. Gill a été arrêté relativement à une prétendue affaire d'enlèvement, puis relâché. Mis au courant de cette arrestation, l'employeur a suspendu M. Gill sans rémunération pour une période indéterminée, à compter du 24 avril 2003, en attendant l'issue d'une enquête sur les actes criminels qu'il aurait commis à l'extérieur du lieu de travail. Le 13 mai 2003, M. Gill a déposé un grief au troisième palier de la procédure de règlement des griefs pour contester cette suspension indéterminée.

[6] Le 26 août 2003, on a révoqué la cote de fiabilité de M. Gill à la suite de l'enquête qui a révélé qu'il était activement associé à un groupe du crime organisé. M. Gill en a été avisé le lendemain. On a mis fin à son emploi à compter du 27 août 2003. Le vendredi 29 août 2003, il a reçu la lettre de licenciement. Le 1^{er} octobre 2003, il a déposé un deuxième grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans lequel il demandait le rétablissement de sa cote de fiabilité approfondie.

[7] Même si M. Gill a signé un troisième grief pour contester son licenciement dans le délai de 25 jours prévu par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur » ou l'« AFPC ») relativement au groupe PM (la « convention collective »), ce n'est que le 24 octobre 2003, soit trois semaines ou 14 jours ouvrables après l'expiration du délai, que l'AFPC a déposé le grief en question. Les circonstances de ce retard sont exposées plus loin dans les présents motifs de décision.

[8] Au début d'octobre 2003, M. Gill a demandé au Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité (le « CSARS ») de faire enquête sur la révocation de sa cote de fiabilité approfondie. Le 31 octobre 2003, le CSARS l'a informé qu'il avait reçu sa lettre le 23 octobre 2003, mais qu'il ne pouvait pas se saisir de la plainte, qui ne cadrerait pas avec les attributions conférées par la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)*. Le droit d'examen ou de recours relativement à une cote de fiabilité approfondie, précisait-il, relevait de la compétence de l'employeur et non du CSARS.

[9] Les trois griefs ont été rejetés le 19 juillet 2004. L'employeur a également soulevé la question du non-respect du délai prescrit pour la présentation du grief de licenciement.

[10] Les trois griefs ont été renvoyés à l'arbitrage de grief le 25 août 2004 accompagnés d'une demande visant la prorogation du délai prévu par la convention collective pour la présentation d'un grief. L'agent négociateur a également demandé, pour le compte du plaignant, que l'arbitrage de ses griefs et la demande de prorogation soient suspendus en attendant l'issue de l'affaire criminelle.

[11] Le 15 octobre 2004, l'employeur s'est opposé à la suspension des affaires au motif que l'agent négociateur n'avait pas invoqué de raisons convaincantes au soutien

de sa demande et que le demandeur avait été licencié en raison de la perte de sa cote de fiabilité approfondie et non en raison d'acte criminel.

[12] Le 5 novembre 2004, l'agent négociateur a répondu à l'objection de l'employeur en faisant valoir que la décision de l'employeur de licencier découlait des accusations au criminel et que le passage du temps n'était pas susceptible de causer un préjudice à l'employeur. Il ajoutait que le grief de M. Gill avait été reçu dans le délai prévu par la convention collective, mais que ce n'est que trois semaines plus tard qu'il avait été soumis à l'employeur, en raison de l'absence de la présidente de la section locale. Il demandait que le délai soit prorogé parce que le retard n'était pas le fait du demandeur et que celui-ci était sous le coup d'un licenciement.

[13] Le 12 novembre 2004, la Commission a accueilli la demande de l'agent négociateur visant à suspendre les griefs en attendant l'issue de l'accusation au criminel. Le 15 novembre 2005, la Commission a demandé des précisions sur l'état d'avancement du dossier criminel de M. Gill. Le 29 novembre 2005, l'agent négociateur a répondu que l'accusation au criminel était toujours en instance et qu'il ferait à nouveau le point sur la situation en mars 2006. Il a demandé par la même occasion que les dossiers soient à nouveau mis en suspens. Le 7 décembre 2005, l'employeur a consenti à cette demande, dans la mesure où le retard et la mesure correctrice qui sera imposée ne lui causent pas de préjudice. Le 9 décembre 2005, la Commission a accueilli la demande de l'agent négociateur visant à ce que les griefs soient suspendus. Le 31 mars 2006, la Commission a demandé à nouveau aux parties de faire le point. Le 6 avril 2006, l'agent négociateur a fait savoir que la procédure criminelle était prévue en juin 2006. Le 7 avril 2006, la Commission a accueilli une nouvelle demande de suspension des griefs jusqu'au 8 août 2006.

[14] Le 18 mai 2006, M. Gill a été disculpé de l'accusation au criminel qui était dirigée contre lui. Le 13 juillet 2006, l'agent négociateur a informé la Commission que l'affaire criminelle était terminée et a demandé que les griefs soient mis au rôle pour la médiation. Le 31 juillet 2006, l'employeur a refusé le recours à la médiation. Le 2 août 2006, la Commission a accusé réception du refus de l'employeur et a fixé une audience.

III. Résumé de la preuve

[15] Sam Wiese est membre du personnel de l'agent négociateur et fait partie de l'un de ses représentants nationaux. Elle a prêté main-forte à M. Gill pour ses griefs. À l'époque, elle agissait à titre de remplaçante pour une période d'un an. Elle a déclaré qu'une semaine après le licenciement de M. Gill, elle avait communiqué avec Joel Stelpstra, chef de projet national, Relations de travail et rémunération. À titre de représentant de l'employeur, M. Stelpstra lui avait dit qu'il était préférable d'attendre l'issue de la plainte devant le CSARS avant de déposer un grief de licenciement car celui-ci perdrait sa raison d'être si la cote de fiabilité approfondie de M. Gill était rétablie. Le 7 octobre 2003, avant même de recevoir la réponse du CSARS, Mme Wiese a adressé par télécopieur une demande de dépôt d'un grief à la présidente de la section locale 0903, Patti Victor, car elle s'attendait à une réponse négative de la part du CSARS. Mme Victor étant absente, sa réponse s'est fait attendre jusqu'au 24 octobre 2003.

[16] Mme Wiese a dit qu'elle n'avait aucune raison de remettre en question le conseil que lui avait donné M. Stelpstra. Ayant déjà eu à traiter de nombreux dossiers avec lui, elle respectait ses connaissances en matière de relations de travail. Ils avaient résolu de nombreuses questions ensemble dans le passé. Elle n'avait aucune raison de se demander s'il possédait l'autorité voulue pour parler au nom de l'employeur à titre de représentant principal en matière de relations du travail au niveau local.

[17] Durant la période qui a précédé le dépôt de son grief, M. Gill a communiqué avec elle une fois par semaine pour la tenir au courant des démarches qu'il faisait en vue d'obtenir réparation relativement à son licenciement. Il a présenté une demande d'accès à son dossier personnel en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, en plus de déposer une plainte devant le CSARS et de s'informer quant à la possibilité d'engager une poursuite civile contre l'employeur. Mme Wiese a admis qu'elle avait aussi offert son soutien moral à M. Gill durant cette période difficile.

[18] Mme Victor a déclaré qu'elle était présidente de sa section locale depuis huit ans et qu'elle exerçait cette fonction quand M. Gill a été licencié. Ce n'est qu'à son retour au travail le 20 octobre 2003, qu'elle a pris connaissance du grief envoyé par télécopieur de Mme Wiese. Elle avait été en vacances du 3 au 10 octobre 2003, puis en congé de maladie du 14 au 17 octobre (le 13 coïncidant avec le congé de l'Action de grâces). Mme Victor a fourni des pièces justificatives pour corroborer ces absences.

[19] Le 20 octobre 2003, Mme Victor s'est mise à la recherche d'un gestionnaire de premier niveau bénéficiant d'une exclusion dans le but de lui remettre le grief, mais elle n'en a pas trouvé. Le 24 octobre 2003, elle a communiqué avec Nancy Emery, gestionnaire régionale, qui a accepté de recevoir le grief même si elle n'était pas le supérieur immédiat de M. Gill. Le 27 octobre 2003, Mme Victor a retourné le grief et la formule de transmission à Mme Wiese par télécopieur. Les pièces produites corroborent ces dates.

[20] M. Gill a déclaré qu'il a demandé à son père de télécopier à l'agent négociateur la lettre de licenciement qu'il avait reçue la veille. Il a ensuite appelé au bureau de l'agent négociateur, où il s'est entretenu avec Mme Wiese, à qui il a fait part de son intention de contester ce qu'il considérait comme un licenciement injustifié. Il ne se rappelait pas exactement quand il avait signé la formule de grief car aucun espace n'est prévu pour consigner la date de la signature, mais il se souvenait que c'était peu de temps après son licenciement et à l'intérieur du délai de 25 jours prévu par la convention collective.

[21] Après son licenciement, M. Gill a continué de communiquer régulièrement avec Mme Wiese, par téléphone ou en se présentant au bureau de l'agent de négociateur.

[22] Il a déclaré que les enquêteurs de l'employeur s'étaient mépris quant aux accusations au criminel qui étaient dirigées contre lui car il n'y avait qu'un seul chef d'enlèvement. Les autres accusations d'agression, de tentative de meurtre et autres qui figuraient sur l'acte d'accusation étaient dirigées contre quelqu'un d'autre. Il a dit qu'il a eu de la difficulté à obtenir son dossier personnel et que les deux demandes qu'il a adressées à cette fin, la première après sa suspension en avril 2003 et la seconde après son licenciement sont demeurées sans réponse. C'est finalement en présentant une demande en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* qu'il a réussi à mettre la main sur son dossier.

[23] M. Gill a dit qu'il a consulté l'agent négociateur pour savoir ce qu'il devait faire après sa suspension et ensuite son licenciement. Il a suivi les conseils reçus implicitement, sans toutefois consigner ses démarches. Il a télécopié ou remis personnellement à l'agent négociateur toute la correspondance reçue afin de disposer d'un dossier complet.

[24] Nancy Emery est gestionnaire de secteur des Services administratifs, qui comprennent huit unités regroupant 1 500 employés, dans le Lower Mainland, et deux centres d'appels. Elle occupe ce poste depuis huit ans et exerce les fonctions de gestionnaire depuis 17 ans. M. Gill était affecté à l'une des unités dont elle a la responsabilité. Elle a dit que c'est par un article de journal qu'elle a appris l'arrestation de M. Gill en avril 2003. Soucieuse de la sécurité des communications au sein du groupe qu'elle dirigeait, elle a fait part de ses préoccupations à un conseiller en relations du travail au bureau régional.

[25] Mme Emery s'est rappelé que Mme Victor a communiqué avec elle dans le but de déposer un grief relativement au licenciement de M. Gill survenu le 24 octobre 2003. Elle a noté que le grief était hors du délai prévu par la convention collective. Elle a accepté le grief et signé un accusé de réception car on lui avait déjà dit qu'elle pouvait accepter un grief même s'il était tardif et que la question du retard serait examinée ultérieurement. Le grief ayant été déposé au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, elle l'a transmis à l'administration centrale de l'employeur. Mme Emery a admis que Mme Victor lui avait mentionné, le 24 octobre 2003, que le dépôt tardif du grief s'expliquait par son absence de deux semaines. Elle a dit toutefois ne pas s'être enquis des raisons de cette absence.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour le demandeur

[26] L'agent négociateur, pour le compte de M. Gill, avance que la nouvelle *Loi* permet à la Commission de proroger le délai prévu pour la présentation d'un grief et me demande d'exercer ce pouvoir discrétionnaire en l'espèce en appliquant les cinq critères énoncés dans *Shenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1. M. Gill a non seulement fait preuve de diligence dans l'exercice de ses droits, il a aussi démontré de façon continue qu'il avait l'intention de contester son licenciement en signant la formule de grief dans le délai prévu de 25 jours, en entretenant des contacts avec l'agent négociateur, en suivant ses conseils, en déposant une plainte devant le CSARS et en obtenant son dossier personnel en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ces diverses démarches devraient faire pencher la balance en faveur de la prorogation du délai.

[27] M. Gill ne devrait pas être pénalisé parce que Mme Wiese a suivi le conseil de M. Stelpstra d'attendre la décision du CSARS pour soumettre le grief et parce que la présidente de l'agent négociateur n'était pas disponible pour déposer son grief. L'agent négociateur observe que l'employeur se plaint du fait que le demandeur a déposé son grief trois semaines après l'expiration du délai prévu alors qu'il a lui-même mis plusieurs mois à y répondre. En comparaison, le retard de 14 jours ouvrables pour déposer le grief est négligeable. L'agent négociateur me demande de tenir compte du fait que des retards beaucoup plus importants se sont soldés par des décisions en faveur du demandeur, comme ce fut le cas dans *Rinke c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2005 CRTFP 23, *Trenholm c. Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes*, 2005 CRTFP 65, *Rabah c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2006 CRTFP 101, *Palmer c. Service canadien du renseignement de sécurité*, 2006 CRTFP 9, *Richard c. Agence du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 180, ou *Becker Milk Company Ltd.* (1978), 19 L.A.C. (2d) 217 (Burkett).

[28] De plus, M. Gill ne pouvait pas déposer son grief lui-même parce que l'employeur lui avait interdit l'accès à ses locaux au moment où il l'avait suspendu pour une période indéterminée.

[29] Maintenant que M. Gill a été disculpé des accusations au criminel, son grief a de bonnes chances de succès. La révocation de sa cote de fiabilité approfondie était fondée sur des accusations au criminel qui étaient dirigées contre quelqu'un d'autre et il a été acquitté du seul chef dont il était accusé. Dès lors, plus rien ne justifie la révocation de sa cote de fiabilité approfondie.

[30] Le fait est que les affaires de licenciement constituent le type le plus patent de cas qui devrait ouvrir droit à la prorogation du délai prévu pour la présentation d'un grief. La réputation de M. Gill au lieu de travail ne peut être restaurée que par l'arbitrage de son grief.

[31] L'employeur savait qu'il avait l'intention de contester son licenciement puisqu'il avait déjà contesté la révocation de sa cote de fiabilité approfondie et qu'il avait soumis une demande d'examen au CSARS.

[32] L'injustice causée à M. Gill l'emporte sur le préjudice subi par l'employeur. Le fait est que les griefs seront instruits plus ou moins trois ans après avoir été déposés,

alors que le grief de licenciement n'a été déposé que trois semaines après l'expiration du délai prévu.

[33] Il s'ensuit que le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes. La demande visant la prorogation du délai prévu pour la présentation d'un grief doit être accueillie et le grief doit être instruit au fond.

B. Pour le défendeur

[34] L'employeur soumet que les faits ne sont pas contestés. M. Gill a été suspendu à l'issue d'une enquête et sa cote de fiabilité approfondie a été révoquée.

[35] Deux dates seulement sont importantes : le 27 août 2004, date de la cessation d'emploi, et le 24 octobre 2004, jour du dépôt du grief.

[36] Des décisions récentes confirment le principe voulant que l'application du critère énoncé dans *Schenkman* doit prendre appui sur une politique de saines relations de travail et divers autres facteurs. Les dispositions de la convention collective contribuent généralement à la stabilité des relations de travail et ne peuvent donc pas être balayées du revers de la main sans raison valable. Dans *Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813, (A.C.F.) (QL), la Cour fédérale a statué que le délai de 25 jours commençait à courir au moment où l'employé avait connaissance des faits ayant donné naissance à son grief.

[37] Dans ce cas-ci, le passage du temps se trouverait à causer un préjudice à l'employeur, lequel a fait part de ses inquiétudes à cet égard, le 15 octobre 2004 et le 7 décembre 2005, quand les griefs ont été suspendus. C'est un fait dont je dois prendre connaissance d'office en tant qu'arbitre de grief.

[38] L'employeur soulève le fait que rien ne prouve que M. Gill a transmis son avis de licenciement à l'agent négociateur dans le délai prévu par la convention collective. L'AFPC est un agent négociateur établi qui est bien au fait de la procédure de règlement des griefs. Le conseil que Mme Wiese a reçu de M. Stelpstra ne la soustrayait pas à l'obligation de déposer le grief dans le délai prévu. Ses actes contredisent son témoignage selon lequel elle a attendu la décision du CSARS, puisqu'elle a expédié la formule de grief à Mme Victor trois semaines avant que M. Gill reçoive la réponse du CSARS.

[39] L'employeur s'appuie sur *Guaiani c. le Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, dossiers de la CRTFP 166-02-21358, 149-02-109 et 149-02-110 (19920807), pour faire valoir que je ne peux pas proroger le délai simplement parce que l'agent négociateur a suivi les conseils de l'employeur. Comme il est indiqué dans *Boulay c. le Conseil du Trésor (Service correctionnel Canada)*, dossier de la CRTFP 149-02-160 (19961125), le demandeur ne peut pas prétexter les actes fautifs ou les omissions de son avocat ou de son représentant. Il existe plusieurs décisions dans lesquelles on a refusé de proroger un délai. Comme en témoigne *Cloutier c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2007 PSLRB 15, la tendance est surtout à l'application des dispositions des conventions collectives.

[40] L'employeur défend la thèse que l'inaction de l'agent négociateur durant l'absence de Mme Victor témoigne de l'existence de problèmes de communication interne qui ne sont pas imputables à l'employeur et qui font que les raisons invoquées pour le demandeur pour obtenir une prorogation du délai sont loin d'être convaincantes. Le droit de M. Gill de formuler un grief a pris naissance le jour de son licenciement; il n'avait pas besoin d'un délai supplémentaire pour décider de déposer un grief. Le fait qu'il se soit prévalu d'autres recours ne change rien à la situation. Dans le cas d'un grief individuel, il incombe à l'employé et non pas à l'agent négociateur de déposer le grief dans le délai prévu.

[41] L'employeur ajoute que M. Gill n'a pas consigné les documents qu'il avait expédiés à l'agent négociateur ni la date à laquelle il les lui avait transmis. Rien ne prouve qu'il avait l'intention de déposer un grief avant le 24 octobre 2003, quand l'employeur a accusé réception du grief. Mme Wiese n'a rien consigné non plus. Il s'ensuit que la preuve du demandeur n'est pas fiable et qu'elle témoigne d'un manque de rigueur dans ses efforts pour faire valoir ses droits. L'employeur poursuit en disant que l'échange qu'auraient eu Mme Wiese et M. Stelpstra n'est pas crédible puisqu'ils étaient tous deux au courant du délai prévu par la convention collective.

[42] L'employeur estime que les raisons invoquées par l'agent négociateur pour justifier le retard ne sont pas convaincantes ni ne constituent des circonstances exceptionnelles justifiant la prorogation du délai. L'employé est censé connaître ses droits; l'incapacité de l'agent négociateur de respecter le délai prévu est un motif valable pour exclure la défense de diligence raisonnable. L'employeur considère que

l'absence de la présidente de la section locale ne constitue pas un argument suffisant pour proroger le délai.

[43] Étant donné que les événements en question sont survenus il y a quatre ans, la balance du préjudice subi devrait pencher en faveur de l'employeur puisqu'il aura de la difficulté à préparer sa défense après toutes ces années. L'employeur est en droit de tourner la page et d'aspirer à la stabilité au lieu de travail. Il n'y a aucune raison de proroger le délai puisque l'employeur s'est empressé de faire enquête dès lors qu'il a été mis au courant des accusations dirigées contre M. Gill et puisqu'il a exposé ses motifs d'opposition dans sa réponse au grief de licenciement.

C. Réplique du demandeur

[44] Dans sa réponse aux arguments de l'employeur, le représentant du demandeur ne remet pas en cause le principe voulant que les délais prévus par la convention collective contribuent à assurer la stabilité du lieu de travail. Il signale toutefois que la loi contient des dispositions réparatrices permettant de proroger les délais.

[45] Le représentant du demandeur observe également que l'employeur n'a pas produit de preuve à l'audience au sujet de l'échange entre Mme Wiese et M. Stelpstra et que je dois en tirer une conclusion défavorable. Selon l'agent négociateur, cet échange a porté sur la prorogation du délai, même si cela ne peut être confirmé par écrit. Le représentant du demandeur dit que les représentants de l'agent négociateur feraient face à un grave problème s'ils ne pouvaient pas se fier à la parole ou aux conseils des représentants de l'employeur en matière de relations de travail. Les relations de travail s'effriteraient si le représentant d'un demandeur était obligé de se demander si le cadre supérieur a l'autorité nécessaire pour parler au nom de l'employeur chaque fois qu'ils discutent de questions de relations de travail.

[46] Le fait de se prévaloir d'un autre moyen de recours ne dispense pas en tant que tel de l'obligation de respecter les délais prévus par la convention collective; il reste que c'est un élément dont les arbitres de griefs tiennent compte pour déterminer si le demandeur a agi avec diligence pour faire valoir ses droits.

[47] Même si j'en arrive à la conclusion qu'il y a eu négligence de la part de l'agent négociateur du fait de ses processus internes, cela ne devrait pas porter un coup fatal à la cause du demandeur. Les absences de Mme Victor ont été consignées dans le

système de suivi de l'employeur et ont été corroborées par la pièce 2. Le représentant du demandeur a aussi observé que l'aspect du témoignage de M. Gill où il dit qu'il a communiqué avec l'agent négociateur et qu'il est demeuré en contact avec Mme Wiese jusqu'à ce que le grief soit soumis à l'employeur n'a pas été contesté. Même si M. Gill n'a pas tenu de registre, on ne peut pas dire qu'il a manqué de rigueur en faisant valoir ses droits. Il faut également tenir compte de la durée de l'enquête de l'employeur ainsi que du temps qu'il a mis à répondre aux griefs; ce sont là deux points qui devraient jouer en faveur du demandeur.

[48] Ajoutons à cela que l'employeur n'a pas démontré qu'il subira un préjudice si le grief était instruit, si l'on exclut la lettre qu'il a expédiée à la Commission pour s'opposer au report de l'audience. Le préjudice ne se mesure pas à la somme des facteurs, mais plutôt à la valeur probante variable qui est accordée à divers facteurs. Le représentant du demandeur défend la thèse que tous les aspects du critère à remplir sont présents et que je dois exercer mon pouvoir discrétionnaire de proroger le délai prévu pour la présentation du grief.

V. Motifs

[49] L'alinéa 61*b*) du *Règlement* dispose que « par souci d'équité [...] », le président possède le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai prévu pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs.

[50] La Commission a fait la revue de sa jurisprudence dans de nombreux cas où le demandeur demandait d'être libéré de l'obligation de respecter les délais prévus. Le fil conducteur qui s'en dégage est qu'il n'existe pas de règle stricte et qu'il ne s'agit pas là d'une forme de réparation courante. Les décisions vont dans les deux sens, comme en témoignent les cas cités par les parties dans le but de me convaincre du bien-fondé de leurs positions. La valeur de ces décisions réside dans le fait qu'elles établissent un éventail de critères qui sont désormais appliqués systématiquement pour déterminer quand et comment la Commission doit exercer son pouvoir discrétionnaire de proroger les délais. Ces critères sont les suivants :

- a) le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- b) la durée du retard;
- c) la diligence raisonnable du demandeur;

- d) l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur et le préjudice que subit le défendeur si la prorogation est accordée;
- e) les chances de succès du grief.

[51] L'importance accordée à chacun des critères n'est pas nécessairement la même. Les faits du cas déterminent comment ils sont appliqués et quelle valeur probante est accordée à chacun. Chaque critère est examiné et apprécié en fonction du contexte factuel. Il arrive que des critères ne s'appliquent pas ou qu'il y en ait seulement un ou deux qui pèsent dans la balance.

A. Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes

[52] Les raisons invoquées pour justifier le retard sont doubles. La première est que M. Stelpstra a dit à Mme Wiese, qui s'est ralliée à son avis, que l'agent négociateur devrait attendre l'issue de la plainte devant le CSARS parce que le grief perdrait sa raison d'être si la cote de fiabilité approfondie de M. Gill était rétablie. La seconde est l'absence de Mme Victor, présidente de la section locale, durant la période en question. Le témoignage de Mme Victor n'a pas été contesté. Le fait est qu'elle a justifié ses absences en fournissant des preuves tirées de l'intranet de l'employeur. Ce dernier n'a pas non plus contesté la déclaration de Mme Victor selon laquelle ce n'est que le 24 octobre 2003 qu'elle a réussi à trouver un gestionnaire exclu.

[53] Ce sont là à mon avis des raisons claires et logiques, mais sont-elles pour autant convaincantes? Dans ce cas-ci, le demandeur s'en est entièrement remis à l'agent négociateur pour donner suite à son grief. Il a signé et soumis son grief dans le délai prévu de 25 jours; il est resté en contact avec l'agent négociateur tout au long du processus; il a suivi le conseil que lui a donné Mme Wiese de déposer une plainte devant le CSARS; et il s'est employé à obtenir des documents de l'employeur en vertu du processus d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels quand l'employeur a tardé à lui donner accès à son dossier personnel. Il existe aussi d'autres circonstances dont je me dois de tenir compte.

[54] Règle générale, dans le secteur privé, c'est l'agent négociateur qui gère les dossiers de grief et qui décide en dernière analyse de les déposer et de les renvoyer à l'arbitrage. Dans l'administration publique, en revanche, c'est le fonctionnaire s'estimant lésé qui doit présenter son grief à l'employeur (voir l'article 18 de la convention collective). À cet égard, je souscris aux conclusions de l'arbitre de

grief Matteau dans *Vidlak c. Conseil du Trésor (Agence canadienne de développement international)*, 2006 CRTFP 96, citée par l'employeur.

[55] Cela dit, il n'empêche que dans ce cas-ci, le demandeur se trouvait dans une situation inhabituelle. Dans la lettre de suspension datée du 29 mai 2003, l'employeur lui avait donné comme consigne « de ne pas se présenter aux locaux de DRHC [...] » et restreignait ses contacts à Drew Stewart, par téléphone, à un numéro particulier. Aucune preuve n'ayant été produite quant au rôle de M. Stewart, rien n'indique qu'il était le supérieur immédiat de M. Gill.

[56] M. Gill aurait certainement pu expédier son grief par la poste comme le prévoit la stipulation 18.06 de la convention collective; il semble toutefois que ce ne soit pas la façon de procéder dans le cas d'un licenciement; ajoutons à cela que ni l'une ni l'autre des parties n'a soulevé ce point à l'audience ou dans la preuve écrite. Au vu de ces faits, je conclus que M. Gill était fondé de s'en remettre à un représentant de l'agent négociateur pour soumettre le grief à l'employeur pour son compte. Il incombait donc à l'agent négociateur de déposer le grief dans le délai prévu pour le compte de M. Gill et c'est à cet égard qu'il n'a pas été à la hauteur.

[57] L'explication fournie par l'agent négociateur pour justifier le retard est reliée au critère suivant, la durée du retard.

B. La durée du retard

[58] Il s'est écoulé trois semaines ou 14 jours ouvrables entre la date à laquelle le grief aurait dû être déposé et la date à laquelle il a été soumis à l'employeur. À la stipulation 18.16 de la convention collective, on dit que lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure doit être prise dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus. Il s'ensuit que, selon la contention collective, le grief a été déposé 14 jours en retard. Peut-on dire que c'est un retard excessif?

[59] Il n'existe pas de critères particuliers pour déterminer ce qui constitue un retard déraisonnable, mais dans ce cas-ci, la chronologie des événements nous fournit de précieux renseignements. M. Gill a été suspendu le 24 avril 2003. L'employeur a fait enquête sur sa conduite en-dehors des heures de travail et l'a informé par écrit de ses conclusions le 26 août 2003, quatre mois plus tard. Le licenciement a pris effet

le 27 août 2003. M. Gill a déposé trois griefs relativement à sa suspension, à la révocation de sa cote de fiabilité approfondie et à son licenciement, datés respectivement du 13 mai, du 1^{er} octobre et du 24 octobre 2003. L'employeur a répondu aux trois griefs le 19 juillet 2004. Dans le cas du premier grief, le délai qui s'est écoulé est de 14 mois, et dans les deux autres cas, il est de neuf mois. D'autre part, M. Gill a déposé ses deux premiers griefs dans le délai de 25 jours prévu par la convention collective. L'avis de renvoi à l'arbitrage de grief a été reçu le 27 août 2004 pour les trois griefs, avant l'expiration des délais prévus par l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, qui s'appliquait à ce moment-là. Seul le grief de licenciement a été déposé tardivement. Ces circonstances diffèrent sensiblement de celles qui sont décrites dans *Wyborn c. Agence Parcs Canada*, 2001 CRTFP 113, citée par l'employeur et dans laquelle le demandeur avait attendu d'être disculpé des accusations au criminel qui étaient dirigées contre lui avant de déposer un grief de licenciement.

[60] Au vu de ces faits particuliers, il m'apparaît que le demandeur a fait preuve d'une bien plus grande diligence pour faire valoir ses droits que ne l'a fait l'employeur pour affirmer les siens. J'estime qu'un retard de 14 jours c'est bien peu par rapport à celui de l'employeur. La stipulation 18.13 de la convention collective accorde en effet 30 jours à l'employeur pour répondre au grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

[61] L'employeur n'a pas produit de preuve pour expliquer pourquoi il avait tant tardé à répondre aux griefs ou pourquoi l'enquête avait duré quatre mois. Le temps qu'il a mis à répondre au grief de licenciement est un élément dont je ne peux faire abstraction au vu notamment du préjudice relatif causé à chaque partie.

[62] L'agent négociateur a en revanche expliqué pourquoi il avait été incapable de déposer le grief dans le délai prévu par la convention collective. L'employeur n'a pas contesté le fait que Mme Victor, présidente de l'agent négociateur, était la personne désignée pour présenter le grief de M. Gill. Ce n'est que le 24 octobre 2003 qu'elle a été en mesure de le faire parce qu'elle avait été absente et qu'elle n'arrivait pas à trouver un gestionnaire pour l'accepter. À l'audience, l'employeur n'a pas contesté ces raisons. Je dois donc en conclure que ce sont des raisons authentiques qui ne doivent pas servir à pénaliser le demandeur.

[63] En dernier lieu, je suis également convaincue qu'un retard de 14 jours ne peut pas être considéré comme excessif dans le cas d'un grief de licenciement. Dans les cas suivants, on n'a pas considéré comme déraisonnables des retards de beaucoup plus que 14 jours : *Rabah* - 14 mois; *Richard* - six et huit mois; *Trenholm* - cinq mois et demi; *Rinke* - cinq mois; et *Palmer* - six mois. Je souscris aux propos suivants du vice-président Potter dans *Rinke* : « Il n'y a pas de point magique avant lequel tout ce qui est transmis l'est dans un délai raisonnable mais au delà duquel le retard devient déraisonnable. Cela dépend des faits dans chaque cas [...] ».

[64] Dans les cas de licenciement suivants cités par l'employeur, il a été déterminé que les retards étaient excessifs. Reste qu'ils excédaient sensiblement le retard dont il est question dans ce cas-ci. Dans *Mbaegbu c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 9, le plaignant a attendu deux ans et demi avant de donner suite au grief qu'il avait déposé au premier palier. Dans *Boulay*, la demanderesse a attendu sept ans avant de déposer son grief.

[65] L'employeur a cité un certain nombre de cas dans lesquels la Commission a rejeté des demandes visant la prorogation d'un délai. Il m'apparaît que les faits de ces cas sont différents de ceux de l'espèce. Dans *Mark c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2007 CRTFP 34, l'arbitre de grief a conclu que les tentatives répétées du demandeur pour contester la décision de l'employeur de ne pas lui accorder de congé de maladie n'étaient pas une raison suffisante pour ne pas déposer son grief dans le délai prescrit. Dans *Cloutier*, l'arbitre de grief a conclu qu'il n'avait pas la compétence pour trancher la demande puisque le grief disciplinaire avait été présenté tardivement; en vertu de la nouvelle *Loi*, l'arbitre de grief n'a pas compétence pour accorder réparation en cas de non-respect des délais. Dans *Price c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 47, l'arbitre de grief a conclu que sa compétence ne s'étendait pas au fond du grief dans lequel le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait être victime de harcèlement et de discrimination en raison d'une déficience physique. Dans *Rattew c. le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la CRTFP 149-02-107 (19920624), le grief a été déposé deux ans après l'expiration du délai à la suite d'une démission plutôt que d'un licenciement. Dans *Moyes c. le Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*, dossier de la CRTFP 166-02-24629 (19940215), l'arbitre de grief a conclu que le grief concernant un rajustement rétroactif de salaire avait été présenté dans le délai prescrit car il s'agissait d'un grief continu.

C. La diligence raisonnable

[66] La diligence raisonnable s'entend des efforts déployés par le demandeur pour faire valoir ses griefs. La preuve de l'existence de raisons claires, logiques et convaincantes dont il a été question plus tôt corrobore également l'intention claire et soutenue du demandeur de faire valoir ses griefs. Il a en effet signé les formules de grief dans le délai prévu et suivi les conseils de l'agent négociateur. La seule erreur commise durant le processus est imputable à l'agent négociateur, qui s'en est expliqué.

D. L'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et à l'employeur

[67] Étant donné que la perte d'un emploi est une si grave affaire, la plupart conviendront que le demandeur devrait se voir accorder le bénéfice du doute lorsque le retard est dérisoire, que l'intention de présenter un grief est clairement présente ou que l'omission de le faire est fortuite ou justifiée par une explication raisonnable. Dans ce cas-ci, les facteurs suivants doivent être considérés comme convaincants. La perte d'emploi du demandeur résulte d'actes qu'il avait prétendument commis à l'extérieur du lieu de travail et dont il a été disculpé. L'employeur est l'entité qui exerce le contrôle sur l'attribution de la cote de fiabilité approfondie, or, il a refusé de revoir sa position depuis que le demandeur a été disculpé de l'accusation au criminel qui est à l'origine de la révocation de cette cote. Ainsi donc, à défaut d'accueillir la demande en instance, M. Gill ne pourra pas contester la décision de l'employeur de maintenir la révocation de sa cote de fiabilité approfondie, ni restaurer sa réputation et reprendre ses fonctions.

[68] L'employeur a indiqué que le passage du temps allait lui causer un immense préjudice pour présenter son cas à l'arbitrage. Or, il n'a pas produit de preuve pour corroborer sa déclaration, à part invoquer le passage du temps en tant que tel. Le temps qu'il a mis à mener son enquête et le très long laps de temps qu'il s'est accordé pour répondre aux griefs contredisent l'argument selon lequel le retard est ou était un élément nécessitant d'être examiné avec soin au moment où le demandeur a été licencié. Quoi qu'il en soit, l'affaire en instance n'aurait pas pu être instruite et tranchée de manière appropriée par un arbitre de grief avant la conclusion de l'audience pénale. Je ne crois pas que la situation ait empiré depuis que l'employeur a rejeté le grief.

E. Les chances de succès

[69] Ce critère consiste à déterminer si le cas du demandeur est défendable. Les parties n'ont pas abordé la question des chances du succès du grief et aucune preuve n'a été produite à ce sujet. Je suis donc incapable d'en arriver à une conclusion à cet égard.

F. Conclusion

[70] Dans les circonstances, je suis d'avis que l'injustice causée au demandeur si l'affaire n'est pas entendue est plus grande que le préjudice subi par l'employeur si elle l'est. Il n'existe pas d'autre recours valable dans ce cas-ci, à part trancher l'affaire dans le cadre d'une audience où le demandeur pourrait faire valoir ses arguments pour son rétablissement. L'importance pour le demandeur de préserver son emploi fait pencher la balance en faveur du renvoi de la présente affaire à l'arbitrage de grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[72] La demande visant la prorogation d'un délai est accueillie.

[73] La directrice des Opérations du greffe communiquera avec les parties dans le but de fixer la date de la reprise de l'audience pour trancher l'affaire au fond.

Le 2 août 2007.

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

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