

Date: 20090819

Dossier: 566-02-768

Référence: 2009 CRTFP 101



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

GINO TARASCO

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)**

défendeur

Répertorié

Tarasco c. Administrateur général (Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Renaud Paquet, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : André Julien, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Pour le défendeur : Martin Charron, stagiaire en droit

Affaire entendue à Montréal (Québec),
les 28 et 29 juillet 2009.

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Gino Tarasco, le fonctionnaire s'estimant lésé, a été embauché le 9 janvier 2006 pour une période déterminée par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (l'«employeur») comme adjoint à son Télé Centre de Montréal. Le 19 mai 2006, l'employeur a avisé M. Tarasco qu'il mettait fin à son emploi en date du 2 juin 2006 car il avait échoué l'un des tests de la formation qui lui avait été dispensée. Le 31 mai 2006, M. Tarasco a déposé un grief pour contester sa fin d'emploi. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 31 janvier 2007.

[2] Le 25 juin 2007, l'employeur a avisé la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») qu'en vertu de la *Loi des relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »), un arbitre de grief n'avait pas compétence pour entendre le grief compte tenu que ce dernier avait trait à une fin d'emploi en période de stage et qu'une telle fin d'emploi relevait de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (la « LEFP »).

[3] Dans son grief, M. Tarasco prétend plutôt qu'il s'agit d'une fin de contrat sans motif valable et d'un congédiement déguisé.

[4] Lors de l'audition, j'ai pris l'objection de l'employeur sous réserve. Il a été convenu avec les parties que ces dernières présenteraient leur preuve et leurs arguments sur l'objection et sur le bien-fondé du grief.

II. Résumé de la preuve

[5] L'employeur a déposé huit documents en preuve. Il a appelé comme témoins Jean-Claude Miron, Sonia Rozon et Bobby Dagenais. Au moment du grief, M. Miron était le directeur du Télé Centre de l'employeur à Montréal. Mme Rozon et M. Dagenais étaient tous les deux superviseurs au Télé Centre. Ils agissaient aussi comme formateurs pour les nouveaux employés. Mme Rozon était la supérieure immédiate de M. Tarasco. Ce dernier a témoigné et il a déposé cinq documents en preuve.

[6] Lors d'un premier contrat, M. Tarasco avait été embauché pour une période de trois mois débutant le 9 janvier 2006 et se terminant le 31 mars 2006. Ce premier contrat fut renouvelé pour couvrir la période du 31 mars 2006 au 31 mars 2007. Le premier contrat comprenait une clause indiquant que M. Tarasco serait assujetti à une période de stage d'une durée de 12 mois. Cette clause s'appliquait aussi au second

contrat de sorte que la période de stage de M. Tarasco devait se terminer le 8 janvier 2007.

[7] Le Télé Centre de Montréal compte 275 employés. Il est le centre national d'appels de l'employeur et, à ce titre, les employés qui y travaillent reçoivent des appels de partout au Canada eu égard à des demandes de renseignements du public. Le Télé Centre doit continuellement recruter de nouveaux adjoints chez qui le taux de roulement annuel se situe entre 30 % et 40 %.

[8] Le Télé Centre s'est doté d'un programme structuré de formation pour les adjoints. L'annonce servant pour le poste d'adjoint ou l'énoncé de critères de mérite à partir duquel les candidats peuvent postuler pour le poste d'adjoint indique d'ailleurs sous la rubrique « Autres exigences/Commentaires » que les candidats doivent être disposés à suivre la formation et à réussir les examens. Il est aussi indiqué que l'emploi prendra fin en cas d'échec à l'un des examens.

[9] Le programme de formation des nouveaux adjoints est divisé en deux parties qui comptent au total 10 modules. Un test écrit est administré à la fin de chaque module. Après avoir réussi les six premiers tests, M. Tarasco a échoué le test du septième module intitulé « Résidence Permanente ». Il a obtenu un résultat de 62,5 % alors que la note de passage est de 65 %.

[10] Le 17 mai 2006, peu de temps avant le test d'une durée d'une heure et portant sur le septième module, M. Tarasco a reçu un appel de son frère l'avisant que leur mère venait d'être hospitalisée d'urgence à cause de problèmes cardiaques. M. Tarasco prétend qu'il a avisé Mme Rozon et M. Dagenais avant le test. Mme Rozon et M. Dagenais prétendent que M. Tarasco leur a tout simplement dit qu'il était nerveux. Ni M. Tarasco, Mme Rozon ou M. Dagenais, n'ont cependant affirmé que M. Tarasco avait demandé de quitter et de remettre la date de passation du test. À la fin du test, M. Tarasco a dit à M. Dagenais qu'il avait l'impression de n'avoir pas bien fait au test.

[11] M. Tarasco a témoigné que Mme Lauzon l'a rencontré le 18 mai 2006, en fin d'avant-midi, pour lui dire qu'il avait échoué le test car son résultat était de 63,1 %. Pour cette raison, son contrat d'emploi était terminé. M. Tarasco, dès lors, a été escorté en dehors du Télé Centre. Il n'a eu droit à aucune autre explication ou entrevue de fin d'emploi.

[12] M. Tarasco n'a vu sa copie du test en question qu'en juillet 2009. Il a constaté que son résultat est passé de 63,1 % à 62,5 %. Sur ce, les témoins de l'employeur ont affirmé que le résultat a toujours été de 62,5 %. M. Tarasco prétend que le résultat qu'il a obtenu aux questions 8 et 13 du test est trop bas. Si ses réponses avaient été évaluées correctement à ces questions, M. Tarasco estime qu'il aurait obtenu la note de passage.

[13] M. Tarasco dit être plus à l'aise en anglais qu'en français. À la maison, ses parents parlaient surtout en français ou en italien. Par contre, il a fait toutes ses études en langue anglaise depuis le primaire. La formation que l'employeur lui a dispensée était bilingue. Les participants pouvaient poser les questions dans la langue de leur choix, mais une bonne partie d'entre eux le faisait en français car ils étaient francophones. Cela rendait la formation de M. Tarasco plus ardue, car il devait constamment consulter la version française, puis la version anglaise du matériel de formation. M. Tarasco prétend que cela a nui à son apprentissage.

[14] Sur la question de la langue, l'employeur a soumis en preuve un document d'embauche signé par M. Tarasco indiquant que sa première langue officielle et sa langue préférée est le français. L'employeur a aussi soumis les résultats de l'évaluation de langue seconde, en l'occurrence l'anglais, de M. Tarasco.

[15] La terminologie utilisée dans les documents liés à la fin d'emploi n'est pas uniforme. Dans la lettre de fin d'emploi du 19 mai 2006, l'employeur met fin à l'emploi de durée déterminée car M. Tarasco n'a pas respecté une des conditions d'emploi en échouant un des tests de la formation. Sur le formulaire « Rapport de fin d'emploi », l'employeur a inscrit comme raison du départ : fin d'emploi. Sur le relevé rempli pour les fins d'admissibilité à l'assurance-emploi, l'employeur a indiqué que la raison du départ était un renvoi en période de stage. Compte tenu de cette mention sur le relevé d'emploi, M. Tarasco n'a pu recevoir de prestations d'assurance-emploi.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[16] La fin d'emploi de M. Tarasco constitue un renvoi en période de stage. Un tel renvoi est prévu à la *LEFP* et un arbitre de grief de la Commission n'a pas compétence pour intervenir. Les dispositions suivantes de la *LEFP* confèrent à l'employeur le droit d'imposer une période de stage et de renvoyer un employé au cours de cette période :

[...]

61. (1) *La personne nommée par nomination externe est considérée comme stagiaire pendant la période :*

a) *fixée, pour la catégorie de fonctionnaires dont elle fait partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques;*

[...]

Renvoi

62. (1) *À tout moment au cours de la période de stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de mettre fin à son emploi au terme du délai de préavis :*

a) *fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques;*

[...]

Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire au terme de ce délai.

[...]

[17] Dans le cas d'un renvoi en période de stage, l'employeur n'a pas à faire la preuve d'une cause juste et suffisante de renvoi. Il doit plutôt démontrer que le renvoi résulte d'un motif lié à l'emploi. Si le fonctionnaire estime que le motif n'est pas lié à l'emploi, mais qu'il s'agit plutôt d'un camouflage ou d'un subterfuge, il doit le prouver et démontrer qu'il s'agit d'un congédiement déguisé.

[18] L'employeur a en place un programme de formation pour ses adjoints lors de leur période de stage. Chacun des modules de cette formation est l'objet d'un test lorsque le module est terminé. En cas d'échec à un test, l'employé est renvoyé. M. Tarasco a échoué un de ces tests et il a alors failli sa période de stage. Il a donc été renvoyé pour un motif lié à l'emploi.

[19] M. Tarasco n'a présenté aucune preuve voulant que son renvoi en période de stage était un camouflage ou un subterfuge et que le motif réel du renvoi était tout autre. La preuve révèle plutôt que M. Tarasco a échoué à un test. M. Tarasco prétend que cet échec est dû à diverses raisons incluant qu'il ne se sentait pas bien car sa mère

venait d'être hospitalisée, que la correction à deux questions étaient incorrectes et que sa formation avait été plus ardue à cause de problèmes de compréhension linguistique. L'arbitre de grief n'a pas compétence pour examiner ces éléments qui n'ont rien à voir avec un camouflage ou un subterfuge visant à déguiser un autre motif de congédiement.

[20] En appui de ses arguments, l'employeur a déposé les décisions suivantes : *Canada (Procureur Général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429; *Canada (Conseil du Trésor) c. Rinaldi*, [1997] A.C.F. n° 225; *Canada (Procureur Général) c. Leonarduzzi*, 2001 FCT 529; *Wright c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 139; *Dalen c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 73; *Melanson c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 33; *Swan et McDowell c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 73; *Rousseau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 91.

B. Pour M. Tarasco

[21] L'objection de l'employeur à la compétence de l'arbitre de grief devrait être rejetée. Le grief a été présenté et rejeté à toutes les étapes de la procédure de règlement de griefs. Qui plus est, l'employeur a agi de façon arbitraire et a fait preuve de mauvaise foi.

[22] Lors du renvoi, l'employeur ne s'est pas conformé aux lignes directrices du Conseil du Trésor applicables dans les cas d'une fin d'emploi pour rendement insatisfaisant. Selon ces lignes directrices, l'employeur doit suivre différentes étapes qui, dans le cas de M. Tarasco, ont été complètement omises.

[23] L'employeur a été trop sévère dans la correction du test de M. Tarasco. Une analyse du test et des réponses attendues révèle que M. Tarasco aurait dû obtenir plus de points aux questions 8 et 13. Il aurait alors réussi le test et n'aurait pas été renvoyé en période de stage.

[24] M. Tarasco avait avisé l'employeur qu'il se sentait nerveux et préoccupé à cause de l'hospitalisation de sa mère. L'employeur n'en a pas tenu compte. M. Tarasco avait éprouvé certaines difficultés avec le format bilingue de la formation dispensée par l'employeur. L'employeur n'en a pas tenu compte non plus.

[25] M. Tarasco a été doublement pénalisé par l'employeur. Il a perdu son emploi et l'employeur a indiqué sur son relevé de cessation d'emploi qu'il était renvoyé en période de stage. En plus de perdre son emploi, M. Tarasco n'a pas eu droit aux prestations d'assurance-emploi.

[26] En appui de ses arguments, M. Tarasco a fait référence à *Leonarduzzi*. Il a aussi déposé les décisions suivantes : *Dubé et Piton c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2007 CRTFP 77; *Pepper c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2008 CRTFP 71; *Babineau c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2004 CRTFP 145; *Keays v. Honda Canada Inc.*, 2007 ONCA 564. Le document intitulé *Lignes directrices sur la rétrogradation ou le licenciement pour rendement insatisfaisant* du Conseil du Trésor a aussi été déposé en appui à un des arguments de M. Tarasco.

IV. Motifs

[27] Le paragraphe 62(1) de la *LEFP* est clair : « l'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire à tout moment au cours de la période de stage ». Un arbitre de grief de la Commission n'a pas compétence pour se prononcer sur ce type de renvoi, si ce n'est de vérifier qu'il s'agit bien d'un renvoi en période de stage et qu'il ne s'agit pas plutôt d'un camouflage utilisé pour cacher un autre motif de renvoi.

[28] La décision *Penner* rappelle que la période de stage permet à l'employeur d'apprécier l'aptitude d'un employé à occuper un emploi. Pendant cette période, l'employeur peut renvoyer l'employé s'il estime que l'employé ne possède pas les qualités requises pour occuper l'emploi. L'employé confronté à un tel renvoi n'a pas le droit de recourir à l'arbitrage.

[29] Si l'employé renvoie un grief à l'arbitrage à la suite d'un renvoi en période de stage, l'employeur n'a alors comme seul fardeau de preuve qu'à démontrer que le motif du renvoi est lié à l'emploi. Ce principe est clairement énoncé dans *Leonarduzzi*. S'il est démontré que le motif du renvoi est lié à l'emploi, c'est-à-dire aux qualités requises pour occuper l'emploi, l'arbitre de grief n'a pas compétence pour entendre le grief à moins que le fonctionnaire prouve que le renvoi en période de stage est un camouflage ou un subterfuge qui cache un autre motif de renvoi. S'il réussit à faire une telle preuve, l'arbitre de grief pourrait alors avoir compétence pour entendre le grief.

[30] M. Tarasco a été renvoyé parce qu'il a échoué un test visant à mesurer ses compétences relatives à une des fonctions du poste qu'il occupait. Un tel motif de renvoi est un motif directement lié à l'emploi. La preuve présentée par l'employeur n'est pas contestée : le test portait sur une facette du travail d'adjoint. Je n'ai donc pas compétence pour entendre le grief de M. Tarasco car l'employeur m'a démontré qu'il avait un motif lié à l'emploi pour le renvoyer. Qui plus est, M. Tarasco n'a pas fait la preuve que le renvoi était un congédiement déguisé et que le motif du stage non-réussi n'était qu'un camouflage.

[31] La preuve présentée m'a convaincu que le 17 mai 2006, lorsqu'il s'est présenté au test, M. Tarasco ne se sentait pas bien. Cela peut avoir eu pour effet que ses résultats au test en ont été affectés négativement. M. Tarasco a manqué la note de passage de peu. Il est possible que les critères de correction étaient un peu trop sévères. Il est aussi possible que M. Tarasco n'ait pas bien saisi certaines notions de la formation à cause du format bilingue de cette dernière. Dans de telles circonstances, l'employeur aurait pu offrir à M. Tarasco de refaire le test, mais il ne l'a pas fait. Néanmoins, même si cela peut sembler indûment rigide, l'employeur était tout à fait en droit de ne pas offrir d'alternative à M. Tarasco et de plutôt choisir de le renvoyer.

[32] Contrairement à ce que M. Tarasco allègue, la question de la double pénalité ne s'applique pas ici. Ce que l'employeur a écrit sur le relevé de cessation d'emploi n'est pas une pénalité, mais reflète plutôt le motif de fin d'emploi. Également, la politique du Conseil du Trésor à laquelle M. Tarasco fait référence est sans application car elle ne vise pas la fin d'emploi lors d'une période de stage. Enfin, rien dans la preuve présentée par M. Tarasco n'appuie la thèse de la mauvaise foi ou de l'arbitraire dans les actions ou décisions de l'employeur.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[34] L'objection de l'employeur à la compétence d'un arbitre de grief est accueillie.

[35] Le grief est rejeté.

Le 19 août 2009.

**Renaud Paquet,
arbitre de grief**