

Date : 20090910

Dossiers : 566-02-2535 à 2537

Référence : 2009 CRTFP 108



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

JAMES MORRIS ROBERTS

fonctionnaire s'estimant lésé

et

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL

(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)

défendeur

Répertorié

*Roberts c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du
Développement des compétences)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Ian R. Mackenzie, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : [Jacquie de Aguayo et Rima Zamat,](#)
[Alliance de la Fonction publique du](#)
[Canada](#)

Pour le défendeur : [Jeff Laviolette, Secrétariat du Conseil du Trésor](#)

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique),
le 6 mai 2009.
Traduction de la CRTFP.

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] James Morris Roberts, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), était employé pour une période déterminée par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDCC). Il a été suspendu de ses fonctions, sans traitement, le 9 mai 2007, en attendant la fin d'une enquête. Le 12 juin 2007, RHDCC a mis fin à son emploi pour des motifs disciplinaires, rétroactivement au 9 mai 2007. Le 19 juin 2007, sa cote de fiabilité a été révoquée.

[2] L'administrateur général a soulevé deux objections préliminaires, qui sont l'objet de la présente décision. Dans le premier cas, il avance que le grief de suspension est devenu théorique, étant donné que le licenciement du fonctionnaire est rétroactif à la date de sa suspension. Dans le deuxième cas, l'administrateur général fait valoir que la cote de fiabilité du fonctionnaire a été révoquée pour des raisons administratives et que l'arbitre de grief n'a pas compétence pour trancher le grief contestant cette décision.

II. Résumé de la preuve

[3] Les parties ont soumis un exposé conjoint des faits ainsi qu'un recueil conjoint de documents (pièce J-1). Je présente ci-après un résumé de ces faits. Les documents se rapportant à l'évaluation, par Santé Canada, de l'aptitude au travail du fonctionnaire ont été scellés (pièce J-1, onglet 7).

[4] Le fonctionnaire a obtenu sa cote de fiabilité le 10 mai 2005. Il est entré en poste dans la fonction publique fédérale le 13 juin 2005, plus particulièrement à RHDCC, à titre d'employé nommé pour une période déterminée. Sa dernière lettre d'offre contenait une offre d'emploi pour la période allant du 30 mars au 28 septembre 2007 (pièce J-1, onglet 2).

[5] Le fonctionnaire occupait le poste d'évaluateur médical au Programme de la sécurité du revenu de RHDCC, dans le groupe et au niveau PM-04. Il travaillait au centre de traitement RPC/SV situé à Victoria (Colombie-Britannique) et administré conjointement par RHDCC et Service Canada.

[6] Le 19 avril 2007, RHDCC a été mis au courant d'allégations concernant des menaces qui auraient été proférées au lieu de travail. Il y a cependant un désaccord entre les parties à propos de ces incidents.

[7] Le 23 avril 2007, le fonctionnaire a été mis en congé payé. Il a également accepté de se soumettre à une évaluation de son aptitude au travail, à la demande de RHDCC. L'évaluation a été effectuée par Santé Canada, qui a conclu que le fonctionnaire était apte à travailler. RHDCC a avisé le fonctionnaire qu'il ne pouvait pas revenir au travail et qu'une réunion disciplinaire était prévue pour le 3 mai 2007. Le 2 mai 2007, le fonctionnaire a été arrêté puis accusé de harcèlement criminel avec menaces. Il n'a donc pas été en mesure d'assister à la réunion disciplinaire. Il a recouvré sa liberté le 8 mai 2007.

[8] Le fonctionnaire a été suspendu de ses fonctions, sans traitement, le 9 mai 2007 « [traduction] [...] en attendant la fin d'une enquête ». L'enquête avait été demandée parce que « [traduction] [...] la direction avait reçu des renseignements défavorables à propos d'écarts de conduite au lieu de travail » et que des accusations criminelles avaient été portées contre le fonctionnaire (pièce J-1, onglet 3). Dans la lettre de suspension, il est indiqué que le fonctionnaire est suspendu de ses fonctions conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (la « LGFP ») relatives à l'imposition de mesures disciplinaires. La réunion disciplinaire a été fixée au 14 mai 2007.

[9] Le 16 mai 2007, le fonctionnaire a été avisé que RHDCC avait demandé une réévaluation de sa cote de fiabilité après avoir reçu des « renseignements défavorables » (pièce J-1, onglet 5). L'enquête a été effectuée par des représentants de la Section des enquêtes spéciales et de la Section de la sécurité ministérielle de Service Canada.

[10] Le 12 juin 2007, RHDCC a mis fin à l'emploi du fonctionnaire pour des motifs disciplinaires après avoir pris connaissance des résultats d'une enquête disciplinaire (pièce J-1, onglet 4). Le licenciement était rétroactif au 9 mai 2007.

[11] Le 19 juin 2007, la cote de fiabilité du fonctionnaire a été révoquée en date de ce jour-là (pièce J-1, onglet 5). La décision faisait suite à une réévaluation de la cote de fiabilité du fonctionnaire dans le cadre d'une enquête effectuée par la Section des enquêtes spéciales et la Section de la sécurité ministérielle de Service Canada. La lettre révoquant la cote du fonctionnaire (pièce J-1, onglet 5) disait ceci :

[Traduction]

[...]

Le rapport du 13 juin 2007 indique hors de tout doute que les propos et les faits et gestes de M. Roberts et le peu de cas qu'il fait du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique [...] représentent un risque élevé pour le ministère, ses supérieurs et ses collègues.

[12] Le fonctionnaire a été avisé, dans une lettre datée du 28 juin 2007 (pièce J-1, onglet 5), que sa cote de fiabilité avait été révoquée et qu'il avait le droit de contester cette décision.

[13] La *Politique sur la sécurité* du Conseil du Trésor (pièce E-1) énonce que les ministères sont responsables de la santé et de la sécurité des employés au travail en vertu du *Code canadien du travail* et des politiques du Conseil du Trésor et que cette responsabilité s'étend aux cas où des employés sont menacés de violence.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'administrateur général

[14] Le grief de suspension est devenu théorique, étant donné que le fonctionnaire dispose de recours pour la totalité de la période. Le licenciement a été antidaté, de manière à coïncider avec la date du début de la suspension sans traitement. Dans *Borowski c. Canada (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 342, la Cour suprême a observé qu'un tribunal pouvait refuser de juger une affaire qui ne soulève qu'« une question hypothétique ou abstraite » ou qui ne comporte plus de « litige actuel ». Dans ce cas-ci, l'arbitre de grief doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour refuser de trancher le grief de suspension.

[15] À l'audience, l'administrateur général a soutenu que le fonctionnaire avait été suspendu pour des raisons administratives et non pas pour des motifs disciplinaires.

[16] L'arbitre de grief n'a pas compétence pour instruire le grief contestant la révocation de la cote de fiabilité. La cote a été révoquée pour des raisons administratives et non pas pour des motifs disciplinaires. Le recours dont dispose le fonctionnaire relativement à ce grief, dès lors qu'une décision a été rendue au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, est une demande de contrôle judiciaire : voir *Myers c. Canada (Procureur général)*, 2007 CF 947.

[17] Le fonctionnaire n'a pas été licencié parce que sa cote de fiabilité avait été révoquée. Il est indéniable que l'arbitre de grief n'a pas le pouvoir de rétablir la cote de fiabilité du fonctionnaire : voir *Hillis c. Conseil du Trésor (Ministère du Développement des ressources humaines)*, 2004 CRTFP 151, au paragr. 149. Dans *Gill c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2009 CRTFP 19, l'arbitre de grief a conclu qu'il avait compétence pour déterminer si l'employeur avait contrevenu aux règles d'équité procédurale. Or, le fonctionnaire ne prétend pas que l'administrateur général a manqué aux règles d'équité procédurale dans ce cas-ci.

[18] Subsidiairement, l'administrateur général avance l'argument que l'arbitre de grief pourrait tenir compte de la révocation de la cote de fiabilité seulement en rendant une ordonnance de réparation. À son avis, l'arbitre de grief pourrait rétablir le fonctionnaire dans ses fonctions seulement jusqu'à la date de la révocation de sa cote de fiabilité approfondie.

B. Pour le fonctionnaire

[19] Le fonctionnaire estime qu'on me demande de rejeter les griefs sans même les instruire et qu'une telle décision ne doit pas être prise à la légère.

[20] Le fonctionnaire a le droit d'être entendu. Même si l'arbitre de grief a le pouvoir discrétionnaire de rejeter un grief qui est devenu théorique, je dois m'abstenir d'exercer ce pouvoir dans ce cas-ci : voir *York Catholic District School Board v. Ontario English Catholic Teachers' Association* (1999), 58 C.L.A.S. 458, et ce, pour deux raisons. La première est que le fonctionnaire a le droit, sous le régime de la common law, de renvoyer un grief à l'arbitrage. La deuxième est qu'il reste un litige actuel dans ce cas-ci, car l'administrateur général a suspendu le fonctionnaire sans raison valable, comme le démontre l'évaluation de Santé Canada (pièce J-1, onglet 7). Le fonctionnaire défend aussi la position que l'administrateur général n'a pas établi les critères à appliquer pour déterminer si une suspension est justifiée : voir *Larson c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada – Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 9.

[21] Le litige « actuel » en common law porte sur la question de savoir si l'administrateur général peut, en fait, antidater un licenciement. Le fonctionnaire défend la position que l'administrateur général ne peut pas modifier rétroactivement le statut d'un fonctionnaire de cette manière. Du reste, la norme qui s'applique pour

déterminer si la décision est justifiée est différente selon qu'il s'agit d'une suspension ou d'un licenciement.

[22] Le fonctionnaire se dit d'avis que l'arbitre de grief a compétence pour examiner le grief contestant la révocation de sa cote de fiabilité parce que cette cote constitue une condition d'emploi. Le paragraphe 12(1) de la *LGFP* prévoit trois moyens pour mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire. Ce sont les seuls moyens dont l'administrateur général dispose pour mettre fin à un emploi. Le fonctionnaire attire mon attention sur les décisions suivantes : *Gannon c. Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 417, et *Heustis c. Com. d'Énergie Électrique du N.-B.*, [1979] 2 R.C.S. 768. Le fonctionnaire a le droit de contester n'importe quelle décision de l'administrateur général pour préserver sa relation d'emploi.

[23] En supposant que le grief de licenciement soit accueilli, la décision sera vide de sens si le fonctionnaire ne peut pas être réintégré dans ses fonctions au-delà de la date de la révocation de sa cote de fiabilité. La révocation et le licenciement reposent l'un et l'autre sur la même logique. Le fonctionnaire attire mon attention sur *Deering c. le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la CRTFP 166-02-26518 (19960208), dans laquelle l'arbitre de grief a conclu que « [...] la justice serait mal servie si le Ministère pouvait simplement se cacher derrière [...] » sa décision de recommander la révocation d'un permis. La situation est sensiblement la même dans ce cas-ci. Le fonctionnaire me renvoie à *O'Connell c. le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, dossiers de la CRTFP 166-02-27507, 27508 et 27519 (19970819), dans laquelle l'arbitre de grief a expressément statué sur la question de la révocation d'une cote de fiabilité. Le fonctionnaire indique également que la décision rendue dans *Gill* étaye son argument selon lequel l'arbitre de grief a compétence pour trancher le présent grief. Dans *Hillis*, l'arbitre de grief a entendu la totalité de la preuve sur la question de la révocation avant de rejeter le grief.

[24] La décision de la Cour fédérale dans *Myers* peut être écartée, car elle mettait en cause un employé de l'Agence du revenu du Canada, un organisme qui est assujéti à la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*. Or cette *Loi* ne prévoit pas le renvoi à l'arbitrage des griefs contestant autre chose qu'une sanction disciplinaire.

C. Réfutation de l'administrateur général

[25] En réfutation, l'administrateur général avance l'argument que si l'arbitre de grief en vient à la conclusion que le licenciement est justifié, la suspension imposée au fonctionnaire s'en trouvera justifiée par le fait même. Si l'arbitre de grief conclut, par contre, que le licenciement n'est pas justifié, le fonctionnaire pourrait être réintégré dans ses fonctions ou une peine moins sévère pourrait être substituée à la mesure initiale. L'administrateur général soutient que c'est un non-sens d'instruire les deux causes, puisque la décision sur le grief de licenciement aboutira au même résultat pour le fonctionnaire.

[26] La compétence de l'arbitre de grief est circonscrite aux questions disciplinaires et aux litiges concernant l'application et l'interprétation des conventions collectives. Dans ce cas-ci, la cote de fiabilité du fonctionnaire a été révoquée pour des raisons administratives et le fonctionnaire n'a pas été licencié parce qu'il avait perdu sa cote. L'administrateur général pourrait vouloir réexaminer la révocation de la cote de fiabilité du fonctionnaire si le grief de licenciement est accueilli; cependant, cela ne change rien au fait que l'arbitre de grief n'a pas compétence pour trancher le grief.

D. Arguments complémentaires

[27] Après avoir entendu les arguments des parties, je leur ai demandé de me soumettre des arguments complémentaires sur le fait que le fonctionnaire n'était plus un employé lorsque la décision de révoquer sa cote de fiabilité a été prise. L'administrateur général a défendu la position qu'une personne perd le droit de déposer un grief dès l'instant où elle cesse d'être un employé. Le fonctionnaire a fait valoir, pour sa part, qu'il avait le droit acquis de contester les décisions parce qu'autrement, il pourrait perdre les avantages que lui procurerait une ordonnance de réintégration.

IV. Motifs

[28] Les objections préliminaires de l'administrateur général soulèvent deux questions :

- a) Le grief contestant la suspension du fonctionnaire est-il devenu théorique?
- b) L'arbitre de grief a-t-il compétence pour trancher le grief contestant la révocation de la cote de fiabilité du fonctionnaire?

A. Le grief contestant la suspension du fonctionnaire est-il devenu théorique?

[29] Je dois appliquer une analyse en deux temps pour statuer sur une objection concernant le caractère théorique d'une affaire : voir *Borowski*. Je dois d'abord me demander s'il reste un litige actuel entre les parties. Si la réponse à cette question est affirmative, le différend n'est pas théorique. S'il n'y a pas de litige actuel, je dois alors déterminer si je dois exercer mon pouvoir discrétionnaire pour trancher le litige. Pour les motifs qui suivent, j'ai conclu qu'il restait un litige actuel et que le grief contestant la suspension n'était pas théorique.

[30] Le fonctionnaire a été suspendu de ses fonctions du 9 mai au 12 juin 2007. Le fait que l'administrateur général a fait coïncider la date du licenciement avec celle du début de la suspension (le 9 mai 2007) ne change rien au fait qu'une suspension a été imposée pendant un peu moins d'un mois. Comment l'arbitre de grief chargé de statuer sur le bien-fondé des griefs de suspension et de licenciement traitera-t-il la suspension qui a été imposée au fonctionnaire? Cela dépendra en grande partie de l'issue du grief de licenciement. Si l'arbitre de grief conclut que l'administrateur général n'était pas fondé à licencier le fonctionnaire, il devra ensuite déterminer si l'administrateur général était fondé à suspendre le fonctionnaire en attendant la fin d'une enquête. S'il conclut que l'employeur était seulement fondé à licencier le fonctionnaire une fois l'enquête terminée, il devra ensuite déterminer si la suspension était justifiée. Dans les deux cas, le grief de suspension ne peut pas être considéré comme théorique.

[31] Du reste, le fonctionnaire a déclaré, à l'audience, qu'il entendait défendre la position, lors de l'instruction du grief de licenciement, que l'administrateur général n'avait pas le droit d'« antidater » son licenciement. N'ayant pas entendu d'arguments sur cette position, je ne me prononcerai pas sur son bien-fondé. C'est la preuve qu'il existe bien un litige actuel entre les parties et que ce litige porte directement sur le grief de suspension. Si l'arbitre de grief chargé d'instruire le grief de licenciement accepte la position du fonctionnaire, le licenciement pourrait ne prendre effet qu'à la date à laquelle l'administrateur général a pris la décision de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire (le 12 juin 2007). À ce moment-là, le grief de suspension ne serait pas théorique, parce que la suspension s'appliquerait jusqu'à la date du licenciement.

[32] À l'audience, l'administrateur général a défendu la position, pour la première fois, que la suspension avait été imposée pour des raisons administratives et non pas

pour des motifs disciplinaires. Je n'ai pas reçu d'arguments complets des parties sur ce point. C'est une exception déclinatoire qui devra être soulevée au début de l'audition du grief au fond. Dans la lettre avisant le fonctionnaire de sa suspension, l'administrateur général indique expressément que la suspension est imposée pour des motifs disciplinaires. (pièce J-1, onglet 4). Une preuve devra être produite pour déterminer si la suspension était de nature disciplinaire ou administrative.

B. L'arbitre de grief a-t-il compétence pour trancher le grief contestant la révocation de la cote de fiabilité du fonctionnaire?

[33] La question de savoir si l'arbitre de grief a compétence pour trancher le grief contestant la révocation de la cote de fiabilité du fonctionnaire est subordonnée, d'une part, à la décision qui sera rendue sur le grief de licenciement et, d'autre part, à la preuve qui sera produite relativement à la révocation de la cote. Si le grief de licenciement est rejeté, l'arbitre pourrait conclure que le fonctionnaire n'a pas qualité pour déposer un grief, pour la bonne raison qu'il n'était pas un employé lorsque la décision de révoquer sa cote de fiabilité a été prise. Subsidiairement, si le grief de licenciement est accueilli, la révocation de la cote pourrait demeurer un point en litige.

[34] Bref, il est trop tôt pour déterminer si l'arbitre de grief a compétence pour instruire le grief sur la révocation de la cote de fiabilité du fonctionnaire. Cette question devra être tranchée par l'arbitre de grief, après qu'il aura instruit les trois griefs au fond.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

V. Ordonnance

[36] L'objection selon laquelle le grief contestant la suspension (566-02-2535) est devenu théorique est rejetée.

[37] Les Services du greffe sont priés de communiquer avec les parties afin de fixer les dates d'audience pour trancher les griefs au fond.

Le 10 septembre 2009.

Traduction de la CRTFP.

**Ian R. Mackenzie,
arbitre de grief**