

Date: 20090724

Dossier: 568-02-182 et
566-02-1741 et 1742

Référence: 2009 CRTFP 92



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

Devant le vice-président
et un arbitre de grief

ENTRE

PHILIP GROUCHY

demandeur et fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère des Pêches et des Océans)**

défendeur

Répertorié

Grouchy c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)

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* et des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage.

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Marie-Josée Bédard, vice-présidente et arbitre de grief

Pour le demandeur et fonctionnaire s'estimant lésé : Thomas C. Turner, avocat

Pour le défendeur : Adrian Bieniasiewicz, avocat

Affaire entendue à St. John's (Terre-Neuve),
le 24 juin 2009.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant le président

[1] Philip Grouchy, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), travaille au ministère des Pêches et des Océans (l'« employeur »), où il occupe le poste de superviseur de la gestion des documents et de l'information (classifié CR-05). En juin 2005, l'employeur l'a affecté à une autre unité de travail pendant qu'il faisait enquête sur des plaintes de harcèlement au travail. Le fonctionnaire était l'auteur de l'une des plaintes; une autre plainte avait été déposée par une collègue, contre le fonctionnaire. Le 27 juin 2005, le fonctionnaire a déposé un grief contestant la décision de l'employeur de l'affecter à une autre unité (dossier 566-02-1741).

[2] Le 5 novembre 2006, le fonctionnaire a déposé un autre grief contestant le processus d'enquête institué par l'employeur, ainsi que les rapports d'enquête finaux préparés par les enquêteurs externes qui avaient mené l'enquête (dossier 566-02-1742).

[3] Les décisions de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs ont été rendues le 4 octobre 2007 dans les deux cas. Le fonctionnaire en a reçu copie le 22 octobre 2007. Le fonctionnaire a renvoyé ses griefs à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») le 16 janvier 2008.

[4] Le 14 février 2008, l'employeur a déposé une lettre à la Commission dans laquelle il alléguait que les griefs n'avaient pas été renvoyés à l'arbitrage dans le délai de 40 jours prescrit par l'article 90 du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (DORS/2005-79) (le « Règlement »). L'employeur alléguait également que les griefs n'étaient pas arbitrables parce que les questions soulevées ne relevaient pas de l'application de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22 (la « Loi »).

[5] Le 4 mars 2008, le fonctionnaire a déposé une demande de prorogation du délai prévu pour renvoyer ses griefs à l'arbitrage.

[6] Une audience a eu lieu le 24 juin 2009. Avant l'audience, la Commission a informé les parties que l'audience porterait exclusivement sur la demande du fonctionnaire de prorogation de délai et sur l'objection à la compétence soulevée par l'employeur. Seul le fonctionnaire a produit des éléments de preuve sur la question de la recevabilité des griefs. Aucune preuve n'a été produite sur l'objection de compétence, mais les deux parties ont présenté des observations verbales. J'ai informé

les parties que j'allais trancher la question de la recevabilité des griefs en premier et statuer sur la question de compétence seulement si je décidais d'accueillir la demande de prorogation de délai.

[7] L'alinéa 61*b*) du *Règlement* autorise le président de la Commission à proroger le délai prescrit pour la présentation d'un grief à tout palier de la procédure applicable aux griefs ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage. En vertu de l'article 45 de la *Loi*, 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 61*b*) du *Règlement* pour entendre et trancher toute question de prorogation de délai.

II. Résumé de la preuve

[8] Les griefs déposés devant la Commission contiennent des documents qui font la chronologie des événements qui ont mené à la présentation de ces griefs.

A. Grief 566-02-1741

[9] Dans le grief déposé le 27 juin 2005, le fonctionnaire conteste la décision de l'employeur de l'affecter dans une autre unité durant l'enquête sur les plaintes de harcèlement au travail. Le grief est libellé comme suit :

[Traduction]

La direction a pris une décision qui a eu une incidence négative sur mes conditions d'emploi. Le 23 juin 2005, le directeur, SGTTI, m'a informé que j'étais affecté aux Services des finances et de l'administration à compter de l'ouverture de bureaux le lundi 27 juin 2005. Étant donné que mon domaine de compétence est la gestion des documents et que mon poste se trouve à la Section de la gestion des documents, je veux continuer à travailler dans ce service. J'estime également que j'ai le droit de continuer d'occuper mon poste d'attache actuel aux termes de la législation régissant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[10] Le fonctionnaire a demandé la mesure corrective suivante :

[Traduction]

1. Que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation soit respectée et qu'on me réintègre dans mon poste CR-5 de superviseur de la gestion des documents.

2. Qu'on m'accorde le droit d'être entendu à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.

[11] Le grief a été instruit au second palier de la procédure de règlement des griefs le 23 mars 2007. Dans sa décision datée du 17 avril 2007, l'employeur décrit les circonstances qui ont donné lieu à la réaffectation du fonctionnaire, dans les termes suivants :

[Traduction]

[...]

Vous alléguiez, dans votre grief, que la direction avait modifié vos conditions de nomination et que vous devriez être maintenu dans votre poste à la Section de la gestion des documents. Vous vous rappelez sûrement que vous avez participé, au début de 2004, à des séances de formation sur la résolution précoce des conflits (RPC) avec le personnel de la Section de la gestion des documents, dans le but de clarifier et de renforcer les relations de travail. Malgré toutes les tentatives qui ont été faites pour résoudre les problèmes, les problèmes ont persisté dans la section. Consciente de la gravité de la situation, la direction a décidé, dans un effort pour éliminer les obstacles, de demander à un enquêteur professionnel externe de déterminer la source des problèmes. Après avoir pris connaissance des conclusions de l'enquêteur, la direction avait l'intention de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir un climat de travail sain et productif.

Durant l'enquête, la direction a également déterminé qu'il était dans l'intérêt supérieur des employés de la Section de la gestion des documents de vous affecter temporairement à un projet mixte de la SGITI et de la Direction des communications intitulé [traduction] « MON MPO », à compter du 27 juin 2005. Après un examen complet de la situation qui existait à la Section de la gestion des documents à ce moment-là, rien ne me permet de conclure que la direction a agi de manière inappropriée ou violé vos conditions d'emploi en vous affectant temporairement dans une autre section.

[12] Cette décision a été confirmée au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le 4 octobre 2007.

B. Grief 566-02-1742

[13] Le second grief, qui a été déposé le 5 novembre 2006, est libellé comme suit :

[Traduction]

La direction a instauré un processus qui a été mené de manière inappropriée et qui pourrait avoir une incidence négative sur mes conditions d'emploi. Je dépose par les présentes un grief contre les trois rapports finals produits par J. Simkins & Associates à l'issue de l'enquête sur les allégations de harcèlement, au motif que cette enquête n'a pas été effectuée de manière juste et équitable pour toutes les parties.

[14] Les mesures correctives demandées sont les suivantes :

[Traduction]

1. Que l'audience disciplinaire qui a été fixée à la suite des rapports d'enquête produits par J. Simkins & Associates soit annulée parce que les conclusions des rapports sont incomplètes.

2. Par souci d'équité envers toutes les parties, que soit établi un nouveau comité d'enquête composé d'un membre choisi par la direction, d'un membre choisi par moi et d'un membre choisi d'un commun accord par la direction et par moi.

3. Que le comité susmentionné soit chargé de mener une nouvelle enquête complète sur les problèmes qui existent dans la Section de la gestion des documents, y compris sur toutes les réunions et discussions qui se sont tenues en mon absence entre la direction et le personnel de la section.

4. Qu'on m'accorde le droit d'être entendu à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.

[15] L'employeur a rendu sa décision sur la plainte le 8 février 2007, en se fondant sur les conclusions du rapport d'enquête. Les enquêteurs ayant conclu que le fonctionnaire avait harcelé une collègue, l'employeur lui a imposé une suspension de huit jours. La décision indiquait explicitement que le fonctionnaire avait le droit de contester la décision de l'employeur, mais le fonctionnaire a décidé de ne pas déposer de grief.

[16] Le grief du fonctionnaire a été instruit au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, le 17 avril 2007. Je présume que le fonctionnaire avait reçu, à ce moment-là, la décision de l'employeur, en date du 8 février 2007, lui imposant une suspension. À l'issue de l'audience, l'employeur a rendu une décision dans laquelle il

décrivait les allégations et observations du fonctionnaire, sans faire aucune mention de la suspension qui lui avait été imposée.

[17] Cette décision a été confirmée au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et une décision a été rendue le 4 octobre 2007.

C. La demande de prorogation du délai de présentation

[18] La demande de prorogation de délai déposée par le fonctionnaire est libellée comme suit :

[Traduction]

Pour faire suite à votre lettre du 21 février 2008 au sujet de ma position sur la recevabilité de mes arguments, je souhaite fournir les précisions suivantes. Depuis que j'ai réintégré mon poste d'attache de superviseur de la gestion des documents en juillet 2003 et encore aujourd'hui, je souffre de stress et la situation empire chaque fois qu'un nouvel obstacle m'empêche d'obtenir justice. Je me suis absenté du travail à plusieurs reprises au cours des quatre dernières années et demie pour cause de maladie et je suis actuellement en congé d'invalidité depuis juin 2007.

Le 16 octobre 2007, tandis que j'attendais la réponse de l'employeur au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, on a porté trois chefs d'accusation contre moi relativement à des menaces que j'aurais proférées. Ces accusations étaient totalement inattendues et faisaient suite à une rencontre fortuite que j'avais eue, dans le terrain de stationnement de l'épicerie, avec un collègue de mon ancienne unité de travail. C'était la première fois que je croisais ce collègue et lui parlais en près de deux ans. On a porté des accusations contre moi, on a pris mes empreintes digitales et on m'a traité comme un criminel pour un incident qui avait été inventé de toutes pièces et qui, selon moi, n'était autre qu'une tentative désespérée de la part de mes anciens collègues pour me dissuader de porter mes griefs à l'arbitrage et d'obtenir justice pour la manière dont j'avais été traité. J'ai été contraint de retenir les services d'un avocat, à mes frais, pour contester les allégations devant la cour en juin prochain. J'ai également été consterné d'apprendre, en prenant connaissance de la réponse de l'employeur au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, en octobre 2007, que mes griefs avaient été rejetés. Convaincu à ce moment-là que j'avais 90 jours pour renvoyer mes griefs à l'arbitrage, et souffrant toujours du stress supplémentaire que m'avaient occasionné les accusations, je me serais mépris sur le délai qui s'appliquait

à ce processus. N'empêche que les faits de mon cas, qui s'étalent sur plusieurs années, de 2003 à ce jour, demeurent tout à fait pertinents et qu'ils devraient être examinés en profondeur afin que justice soit rendue.

Je vais de mieux en mieux grâce au soutien de ma famille, mais le fait est que cette situation est quasiment insoutenable. Par conséquent, puisque j'ai présenté ma demande seulement huit jours après l'expiration du délai de 40 jours, je demande que la question de la recevabilité soit rejetée et qu'on permette la poursuite de la procédure pour mon cas.

[19] Le fonctionnaire a témoigné. Il a confirmé qu'il avait reçu, le 22 octobre 2007, la décision de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs en date du 4 octobre 2007. Il a renvoyé ces griefs à l'arbitrage le 16 janvier 2008.

[20] Le fonctionnaire a expliqué qu'il croyait qu'il avait 90 jours pour renvoyer ses griefs à l'arbitrage et que c'est pour cette raison qu'il n'avait pas respecté le délai de 40 jours.

[21] Le fonctionnaire a déclaré qu'à ce moment-là il n'était plus représenté par son agent négociateur. Il a expliqué qu'il avait remercié le représentant de son agent négociateur après avoir appris que celui-ci avait agi contre sa volonté et mis son grief de juin 2005 en suspens pendant près de deux ans.

[22] Le fonctionnaire a également indiqué qu'il avait sollicité l'aide des représentants de son agent négociateur à Ottawa, à l'automne de 2006, mais qu'il avait essuyé un refus. Il avait également retenu les services d'un avocat, lequel avait été nommé juste par la suite, et il n'avait plus les moyens de faire appel à un autre avocat. Il a ajouté qu'il avait fait des démarches auprès de la Commission pour obtenir de l'aide, mais qu'on lui avait dit que la Commission ne fournissait pas de conseils aux parties. Après cela, il avait sollicité l'aide d'amis et de membres de la famille, mais il était essentiellement livré à lui-même pour poursuivre sa procédure.

[23] Le fonctionnaire a indiqué qu'il avait lu la *Loi*, mais qu'il s'était mépris sur le délai qui s'appliquait pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Il a expliqué que cette « erreur d'interprétation » tenait au fait qu'il vivait une situation très stressante à ce moment-là et qu'il souffrait d'anxiété. Il a déclaré que son état de santé ne lui permettait pas de travailler et qu'il avait de la difficulté à vaquer à ses activités

quotidiennes. Il a mentionné qu'il avait dû faire d'énormes efforts de concentration pour remplir l'avis de renvoi à l'arbitrage et l'expédier à la Commission.

[24] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a admis que, après avoir reçu la réponse finale de l'employeur à ses griefs, en octobre 2007, il n'avait pas recommunié avec son agent négociateur pour s'informer du délai applicable pour renvoyer ses griefs à l'arbitrage. Quand l'avocat de l'employeur lui a demandé quelles dispositions de la *Loi* il avait consultées pour conclure que le délai était de 90 jours, il a été incapable de répondre, mais il a observé que la *Loi* manquait [traduction] « quelque peu de clarté ».

[25] La Dre Angela M. Penney, qui est la psychiatre du fonctionnaire depuis août 2005, a témoigné à propos de sa santé mentale à l'automne de 2007 et au début de 2008. Elle a indiqué que le fonctionnaire souffrait d'un trouble d'adaptation chronique accompagné d'accès d'anxiété. Elle a expliqué qu'elle avait relevé plusieurs symptômes de dépression et d'anxiété et des changements dans son comportement et que cela avait une incidence sur divers aspects de sa vie. Elle a aussi expliqué que l'anxiété dont souffrait le fonctionnaire lui causait de l'insomnie et des problèmes de concentration. Le fonctionnaire semblait déprimé et découragé; il était aussi très contrarié de n'avoir aucune prise sur la façon dont la situation évoluait. La Dre Penney a toutefois confirmé que les problèmes de santé mentale du fonctionnaire ne s'accompagnaient pas d'une perte de contact avec la réalité et ne l'empêchaient pas de comprendre des instructions ou des événements.

[26] En contre-interrogatoire, la Dre Penney a déclaré que, selon elle, le fonctionnaire se situait entre 40 et 45 sur l'échelle d'évaluation globale du fonctionnement. Il n'avait pas besoin de soins hospitaliers; il était capable de vaquer à ses activités dans une certaine mesure, mais il n'était pas assez bien pour travailler et accomplir des tâches intellectuelles.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire

[27] L'avocat du fonctionnaire m'a renvoyée à l'article 61 du *Règlement*, qui autorise le président à proroger un délai « [...] par souci d'équité [...] », en m'exhortant à exercer mon pouvoir discrétionnaire dans ce cas-ci. Il a cité la décision rendue dans *Jarry et Antonopoulos c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2009 CRTFP 11,

dans laquelle j'ai réitéré que les critères suivants s'appliquent quand il s'agit de déterminer si un délai doit être prorogé :

[...]

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.

[...]

[28] L'avocat du fonctionnaire estime que, dans ce cas-ci, tous les critères devraient faire pencher la balance en faveur de la prorogation du délai.

[29] L'avocat du fonctionnaire a indiqué que le fonctionnaire croyait, à tort, qu'il avait 90 jours pour renvoyer ses griefs à l'arbitrage et qu'il avait fait diligence pour respecter ce délai, qu'il croyait être le bon. L'erreur du fonctionnaire doit être située dans le contexte de son état de santé à ce moment-là. L'avocat m'a invitée à tenir compte du fait que le fonctionnaire n'était pas représenté par son agent négociateur et qu'il était très malade. Il a avancé que le fonctionnaire avait de la difficulté à vaquer à ces activités à ce moment-là et que cela pouvait l'avoir amené à commettre une erreur de lecture et d'interprétation de la *Loi* et qu'il fallait tenir compte d'un élément subjectif.

[30] L'avocat du fonctionnaire a également fait valoir que le retard n'était que de quelques jours seulement et que, partant, il ne voyait pas quel préjudice cela pouvait vraisemblablement causer à l'employeur. Le fonctionnaire serait pour sa part lourdement pénalisé s'il ne pouvait pas renvoyer ses griefs à l'arbitrage.

[31] En ce qui concerne les chances de succès du grief, l'avocat du fonctionnaire m'a renvoyée aux arguments qu'il avait fait valoir plus tôt à propos de la recevabilité des griefs. J'en présente les grandes lignes pour les fins de l'application de cet élément. Le fonctionnaire a défendu la position que les questions soulevées dans les deux griefs tombaient sous le coup de l'alinéa 209(1)*b* de la *Loi*, qui est libellé comme suit :

209. (1) *Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :*

[...]

b) *soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;*

[32] Après avoir insisté sur le fait que le fonctionnaire avait rédigé ses griefs sans l'aide de son agent négociateur, l'avocat du fonctionnaire a admis que les griefs auraient gagné à être mieux libellés. Il m'a toutefois exhortée à en faire une interprétation libérale.

[33] En ce qui concerne le grief de juin 2005 (566-02-1741), l'avocat du fonctionnaire a soutenu que même s'il n'y était nullement question d'une rétrogradation, la réaffectation du fonctionnaire constituait néanmoins une rétrogradation de fait. À ce propos, l'avocat a indiqué que le fonctionnaire avait été réaffecté à un poste qui ne comportait pratiquement aucune tâche et que les quelques tâches qu'il avait à accomplir nécessitaient des compétences qui se situaient bien en-deça de ses capacités. L'avocat du fonctionnaire a également fait valoir que l'employeur avait l'obligation de tenir compte des besoins du fonctionnaire étant donné que l'employeur estimait que le fonctionnaire souffrait d'une maladie mentale qui compliquait ses relations avec les autres. Le fait que l'employeur a refusé de prendre des mesures d'adaptation équivaut à une rétrogradation de fait. L'avocat m'a renvoyée à *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, 2000 CSC 27, pour ce qui a trait à l'obligation de l'employeur de tenir compte des besoins des employés atteints d'un handicap perçu. En réponse à l'argument de l'employeur selon lequel les allégations à propos de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation auraient dû faire l'objet d'un grief basé sur la clause de la convention collective interdisant la discrimination, l'avocat du fonctionnaire a déclaré que l'obligation en question tirait son origine de la common law et de la jurisprudence en matière de droits de la personne et non pas de la convention collective.

[34] En ce qui concerne le grief de novembre 2006 (566-02-1742), le fonctionnaire a déclaré qu'il croyait qu'en contestant le contenu des rapports d'enquête, il contestait par le fait même toutes les décisions ultérieures de l'employeur basées sur ces rapports. L'avocat du fonctionnaire a soutenu que ce grief devait être interprété de

façon libérale et qu'il devait englober la décision de l'employeur de suspendre le fonctionnaire, en février 2007, en ajoutant que cette mesure disciplinaire était expressément arbitralable aux termes de l'article 209 de la *Loi*.

B. Pour l'employeur

[35] L'avocat de l'employeur a défendu la position qu'en l'espèce, les critères applicables pour déterminer si un délai doit être prorogé n'étaient pas satisfaits. À propos du premier critère, l'employeur a soutenu que le fonctionnaire n'avait pas avancé de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le non-respect du délai de 40 jours prévu par le *Règlement*. La santé du fonctionnaire était certes défaillante entre octobre 2007 et janvier 2008, mais pas au point où cela le rendait incapable de renvoyer ses griefs à l'arbitrage dans le délai prescrit. L'avocat de l'employeur a insisté sur le fait que, même s'il souffrait d'anxiété, le fonctionnaire avait été capable de renvoyer ses griefs à l'arbitrage dans le délai qu'il croyait être le bon.

[36] L'employeur a également rappelé l'opinion de la Dre Penney selon laquelle les problèmes de santé du fonctionnaire avaient une incidence sur sa concentration mais pas sur sa capacité de comprendre. L'avocat de l'employeur a aussi mis l'accent sur l'incapacité du fonctionnaire à préciser la disposition de la *Loi* sur laquelle il s'était basé pour conclure, à tort, qu'il disposait d'un délai de 90 jours pour renvoyer ses griefs à l'arbitrage. L'avocat a ajouté qu'il était déraisonnable de conclure que le fonctionnaire avait probablement commis une erreur d'interprétation du *Règlement* en concluant que le délai était de 90 jours plutôt que de 40 jours, puisque l'article 90 du *Règlement* est très explicite et qu'il ne contient aucune mention d'un délai de 90 jours. L'employeur a défendu la position que le fonctionnaire n'avait tout simplement pas respecté le délai de présentation et qu'il n'avait pas donné de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard.

[37] En ce qui concerne la durée du retard, l'employeur a soutenu qu'un retard de 43 jours ne pouvait pas être qualifié de négligeable. Il a également affirmé que le fonctionnaire n'avait pas agi avec diligence. Comme le fonctionnaire est membre d'un syndicat, il aurait pu s'informer auprès de son agent négociateur du délai qui s'appliquait, mais il s'en est abstenu. À ce propos, l'avocat de l'employeur m'a renvoyée à *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, plus particulièrement au paragraphe 77, où on peut lire notamment ceci :

[...]

[77] [...] Toutefois, dans un milieu syndiqué, on s'attend plutôt à ce que les employés assument la responsabilité de s'informer de leurs droits. Ils doivent donc notamment vérifier si les déclarations de la direction sont exactes, soit en consultant leur agent négociateur, soit en consultant leur convention collective [...]

[38] L'employeur a également soutenu que les griefs n'étaient pas arbitrables et que, de ce fait, ils n'avaient aucune chance de succès. À ce propos, l'avocat de l'employeur a indiqué que l'article 209 de la *Loi* établissait la compétence de la Commission pour trancher des griefs et que les questions soulevées dans les griefs en cause, tels qu'ils sont libellés, ne correspondent pas aux questions qui peuvent être renvoyées à l'arbitrage en vertu de cette disposition. Dans ses avis de renvoi à l'arbitrage, le fonctionnaire invoque l'alinéa 209(1)*b*), dans lequel il est question d'« une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire ». L'employeur estime que rien dans le libellé des griefs n'indique que le fonctionnaire a été l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une rétrogradation ou d'une suspension.

[39] L'avocat de l'employeur s'est dit en désaccord avec la proposition du fonctionnaire selon laquelle le grief de juin 2005 devrait être interprété comme alléguant que l'employeur a imposé une rétrogradation de fait au fonctionnaire. En premier lieu, l'employeur a fait valoir que le libellé des griefs ne propose pas qu'il y a eu une rétrogradation. On peut bien sûr soulever la question de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en se basant sur la clause de la convention collective interdisant la discrimination, mais pour renvoyer un grief à l'arbitrage sur ce point, il faut invoquer l'alinéa 209(1)*a*) de la *Loi* avec l'approbation de l'agent négociateur. Dans ce cas-ci, le grief a été renvoyé aux termes de l'alinéa 209(1)*b*), sans la participation ni l'intervention de l'agent négociateur du fonctionnaire.

[40] L'employeur était également en désaccord avec la proposition du fonctionnaire selon laquelle le grief de novembre 2006 contestant les rapports d'enquête devait englober la décision de l'employeur de suspendre le fonctionnaire en février 2007. L'employeur a fait valoir qu'il serait déraisonnable d'interpréter ce grief de manière à englober toutes les actions et décisions ultérieures de l'employeur. Le fonctionnaire avait le droit de déposer un grief pour contester la suspension de huit jours, mais il

n'en a rien fait. Rien ne lui permet maintenant de contester cette mesure par le biais d'un grief qui date d'avant la suspension.

[41] L'avocat de l'employeur a également mis l'accent sur le fait que c'était la première fois à l'audience que le fonctionnaire exposait son point de vue sur la façon dont ses griefs devaient être interprétés et qu'il n'avait pas fait valoir ces arguments durant la procédure de règlement des griefs. L'employeur a indiqué que les propositions avancées par le fonctionnaire équivalaient à modifier les griefs au fond, ce qui est contraire aux principes que la Cour fédérale a explicitement énoncés dans *Burchill c. Canada (Procureur général)*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), et dans *Shneidman c. Canada (Agence des douanes et du revenu)*, 2007 CAF 192.

IV. Motifs

[42] Le paragraphe 90(1) du *Règlement* établit explicitement le délai qui s'applique pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Cette disposition est libellée comme suit :

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

[43] Dans ce cas-ci, il est incontesté que le fonctionnaire a renvoyé ses griefs à l'arbitrage 43 jours après l'expiration du délai de 40 jours.

[44] Pour sa part, l'alinéa 61*b*) du *Règlement* accorde au président le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai prévu pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs ou le renvoi d'un grief à l'arbitrage « par souci d'équité [...] ». J'ai indiqué dans *Jarry et Antonopoulos* que les critères établis par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique pour appliquer les dispositions de l'ancien *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993 (DORS/93-348), ayant trait à la prorogation des délais s'appliquaient aussi à l'interprétation de l'alinéa 61*b*) du *Règlement* pris en vertu de la *Loi*. Les critères en question 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.

[45] Dans *Jarry et Antonopoulos*, j'ai également cité le passage suivant de *Gill c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2007 CRTFP 81, à propos du poids à accorder à chacun des critères :

[...]

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.

[...]

[46] Avant d'appliquer ces critères aux faits de la présente affaire, je voudrais formuler les observations générales suivantes. En principe, les délais fixés par la *Loi* et par le *Règlement* sont exécutoires et doivent être respectés par toutes les parties. L'imposition de délais relativement courts s'accorde avec les principes voulant que les conflits de travail doivent être résolus rapidement et que les parties doivent être en droit de tenir pour acquis qu'un différend a pris fin dès que le délai prescrit est expiré. Les délais ne sont pas élastiques et leur prorogation doit demeurer une décision exceptionnelle qui survient seulement après que l'auteur de la décision a procédé à une évaluation prudente et rigoureuse des circonstances.

[47] Cela dit, je vais maintenant appliquer les critères établis aux faits de la présente affaire.

[48] Il est indéniable que, durant la période pertinente, le fonctionnaire a souffert d'un problème de santé qui se traduisait notamment par une anxiété sévère et que cela a eu une incidence sur sa capacité à se concentrer et à vaquer à ses activités habituelles. Cependant, j'estime que la preuve produite n'a pas établi que son état de santé s'était détérioré au point de le rendre incapable de comprendre qu'il y avait un

délai à respecter pour renvoyer les griefs à l'arbitrage ou de saisir le sens des dispositions du *Règlement* établissant ce délai. La Dre Penney a déclaré que même si le fonctionnaire était très anxieux, il n'avait pas perdu le contact avec la réalité. Elle a également indiqué que son état de santé n'avait pas affecté sa capacité à comprendre des directives. Rien ne me permet donc de conclure que le fonctionnaire était incapable de lire et de comprendre les dispositions du *Règlement* établissant les délais à respecter.

[49] Qui plus est, le contenu de la demande de prorogation de délai déposée par le fonctionnaire le 4 mars 2008 révèle que, durant cette période, les idées du fonctionnaire étaient bien organisées, qu'il savait qu'un délai s'appliquait et qu'il ne l'avait pas respecté. Cette même lettre nous apprend aussi que le fonctionnaire a été capable de retenir les services d'un avocat pour assurer sa défense contre les accusations criminelles. Je note également que, durant son témoignage, le fonctionnaire a été incapable de préciser sur quelles dispositions du *Règlement* il s'était fondé pour conclure, à tort, qu'il disposait d'un délai de 90 jours pour renvoyer ses griefs à l'arbitrage ou comment il avait bien pu se tromper à ce propos puisqu'aucun délai de 90 jours n'est mentionné dans le *Règlement*.

[50] Malgré la sympathie que j'éprouve pour le fonctionnaire, je ne crois pas que son état de santé constitue une explication valable pour justifier l'erreur qu'il a commise en concluant qu'il disposait d'un délai de 90 jours pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Je conclus donc que le fonctionnaire n'a pas avancé des raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le renvoi tardif de ses griefs à l'arbitrage.

[51] Je ne crois pas non plus que le fonctionnaire a agi avec une diligence raisonnable. Rien ne l'empêchait en effet de communiquer avec son agent négociateur pour s'informer du délai qui s'appliquait, mais il s'est abstenu de le faire, pour des raisons personnelles. Je comprends qu'il avait cessé de se faire représenter par son agent négociateur durant la procédure de règlement des griefs, mais à mon sens cela ne l'empêchait pas de communiquer avec lui pour s'informer du délai applicable. J'estime qu'un employé qui entame une procédure doit faire le nécessaire pour s'informer des règles qui s'appliquent et qu'il ne peut pas invoquer l'ignorance des règles ou sa décision de ne pas consulter un spécialiste pour tenter d'obtenir une prorogation de délai.

[52] Considérant la conclusion que j'ai tirée au sujet des deux premiers critères, j'estime que la durée du retard, que je considère comme non négligeable, et l'équilibre entre l'injustice causée au fonctionnaire et le préjudice que subirait l'employeur ne doivent pas se voir accorder une importance déterminante.

[53] Le dernier facteur que je dois examiner est celui des chances de succès des griefs. Dans ce cas-ci, j'estime que les griefs ne correspondent pas aux paramètres de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi* et que, de ce fait, ils n'ont aucune chance de succès.

[54] La principale caractéristique du régime fédéral des relations du travail est que le législateur a fait une nette distinction entre les questions qui peuvent faire l'objet d'un grief (à l'article 208 de la *Loi*) et les griefs qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage. L'article 209 indique clairement quelles affaires peuvent être renvoyées à arbitrage. Le fonctionnaire a fondé ses griefs sur l'alinéa 209(1)b), qui fait référence à « une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire ». Pour tomber sous le coup de l'alinéa 209(1)b), la décision de l'employeur dans ce cas-ci doit être de nature disciplinaire et doit avoir entraîné le licenciement, la rétrogradation ou une sanction.

[55] Dans le grief contestant la décision de l'employeur de l'affecter dans une autre section, le fonctionnaire n'allègue même pas qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire. Cela me suffit pour conclure que la question en litige n'est pas visée à l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. J'ajouterai toutefois que je ne partage pas le point de vue du fonctionnaire selon lequel il faudrait interpréter le grief comme contestant une rétrogradation de fait. Sans me prononcer sur le bien-fondé de l'argument relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, j'estime que la proposition du fonctionnaire n'est pas étayée par le libellé du grief et qu'accepter cette proposition équivaldrait à modifier le grief de façon importante, ce qui serait contraire aux principes énoncés dans *Burchill* et *Shneidman*.

[56] J'estime également que le grief contestant le processus et les rapports d'enquête ne correspond pas aux paramètres de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. Dans un premier temps, lorsque le fonctionnaire a présenté son grief en novembre 2006, l'employeur n'avait pas encore décidé d'imposer une mesure disciplinaire au fonctionnaire et le grief ne fait aucune allusion à une mesure de ce genre. Dans un deuxième temps, je ne partage pas l'assertion du fonctionnaire selon laquelle le grief doit englober la suspension ultérieure que l'employeur lui a imposée parce que cette décision était

basée sur les conclusions des rapports d'enquête. À mon point de vue, la décision de l'employeur de suspendre le fonctionnaire est un événement ultérieur distinct du processus et des rapports d'enquête et qui aurait dû faire l'objet d'un grief séparé. La lettre de suspension indique clairement que le fonctionnaire avait le droit de déposer un grief pour contester la décision. En dernier lieu, j'estime que la proposition du fonctionnaire équivaut à modifier le grief de façon importante, ce qui serait contraire aux principes énoncés dans *Burchill* et *Shneidman*.

[57] Ayant appliqué aux faits les critères établis pour déterminer si un délai doit être prorogé, je ne suis pas convaincue que je devrais exercer mon pouvoir discrétionnaire pour accueillir la demande du fonctionnaire. Les faits de la présente affaire sont différents des faits décrits dans *Jarry et Antonopoulos*. Dans cette affaire, le retard qu'avaient mis les fonctionnaires s'estimant lésés à présenter leurs griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs était attribuable à une erreur administrative qu'avait commise l'avocat qu'ils avaient chargé de les représenter. J'ai conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés ne devaient pas être pénalisés pour l'erreur de leur avocat. Dans *Jarry et Antonopoulos*, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient aussi tardé à envoyer les documents nécessaires à leur avocat, mais j'ai conclu, en m'appuyant sur les faits, que leur avocat les avait induits en erreur à propos du délai applicable et qu'il n'y avait rien de déraisonnable dans le fait qu'ils avaient agi en fonction de cette information. Comme je l'ai mentionné plus tôt, dans ce cas-ci, le fonctionnaire n'a pas consulté son agent négociateur pour connaître le délai qui s'appliquait.

[58] Étant donné que j'ai décidé de ne pas accueillir la demande de prorogation de délai, il n'est pas nécessaire que je statue sur l'objection de l'employeur à propos de la recevabilité des griefs. J'ajouterai toutefois que, même si j'avais accueilli la demande de prorogation de délai, j'aurais conclu, pour les motifs que j'ai exposés aux paragraphes 53 à 56 de la présente décision, que les griefs ne sont pas arbitrables parce qu'ils ne cadrent pas avec les paramètres de l'article 209 de la *Loi*.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

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

[61] Les griefs sont rejetés.

Le 24 juillet 2009.

Traduction de la CRTFP

**Marie-Josée Bédard,
vice-présidente**