

Date: 20110504

Dossier: 566-02-4325

Référence: 2011 CRTFP 65



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

LUC FOURNIER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié

Fournier c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Kate Rogers, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : John Mancini, Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

Pour le défendeur : Michel Girard, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits déposés
les 1^{er} octobre, 21 octobre et 5 novembre 2010, et les 4 janvier et 22 février 2011.
(Traduction de la CRTFP)

Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Luc Fournier, le fonctionnaire s'estimant lésé (« le fonctionnaire »), est agent correctionnel classifié CO-02 à l'Établissement d'Edmonton du Service correctionnel du Canada (l'« employeur »), à Edmonton, en Alberta. Il a déposé un grief le 8 janvier 2010 dans lequel il a allégué que l'employeur avait mené une deuxième enquête sur un incident pour lequel il avait reçu une mesure disciplinaire assortie d'une sanction pécuniaire équivalant à deux jours de salaire, en octobre 2000, et la deuxième enquête annulerait les constatations de la première enquête disciplinaire réalisée en 2000. Le fonctionnaire allègue qu'il aurait dû recevoir une copie du rapport sur la deuxième enquête. Comme mesure corrective, il demande que la sanction pécuniaire équivalant à deux jours de salaire soit annulée, et que le salaire perdu lui soit remboursé avec intérêts.

[2] L'employeur a répondu au grief aux deuxième et dernier paliers de la procédure de règlement des griefs, puisque le fonctionnaire avait renoncé à une audience au premier palier de la procédure. Au deuxième palier, l'employeur a rejeté le grief au motif qu'il était hors délai, étant donné qu'il portait sur une suspension imposée en 2000. Au dernier palier de la procédure, l'employeur a une fois de plus évoqué le non-respect des délais au nombre des motifs justifiant le rejet du grief, signalant que la présentation et la transmission au troisième palier de la procédure de règlement des griefs étaient toutes deux hors délai.

[3] Malgré qu'il se soit appuyé sur le respect des délais pour rejeter le grief, l'employeur a aussi donné suite aux allégations du fonctionnaire, selon lesquelles un deuxième rapport d'enquête aurait été produit, en déclarant qu'il n'y avait eu qu'une seule enquête et qu'un seul rapport avait été rédigé.

[4] L'employeur a aussi fait remarquer que le fonctionnaire avait déjà contesté la sanction pécuniaire du 6 octobre 2000. Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage, mais a été retiré avant qu'une audience ne soit prévue. Plutôt que de porter le grief sur la sanction pécuniaire jusqu'à l'arbitrage, le fonctionnaire a déposé une demande de révision judiciaire auprès de la Cour fédérale, afin de contester la décision rendue au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. La demande de révision judiciaire a été rejetée, et les autres appels n'ont eu aucun succès. À la lumière de ces faits, l'employeur a déclaré dans sa réponse à ce grief que le fonctionnaire avait déjà

épuisé tous les recours juridiques à sa portée pour la mesure disciplinaire imposée le 6 octobre 2000, et qu'il ne pouvait plus fonder un grief sur la même question.

[5] Le fonctionnaire a renvoyé le grief à l'arbitrage le 2 septembre 2010, en invoquant l'alinéa 209(1)*b*) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

Objection à la compétence

[6] Le 1^{er} octobre 2010, l'employeur a déposé une objection à la compétence de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour trancher le grief, aux motifs que ce grief était hors délai, que la sanction avait déjà été contestée et que le premier grief avait été abandonné avant l'arbitrage. L'employeur a aussi signalé que le grief n'était pas arbitral en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) de la *LRTFP*.

[7] Le 21 octobre 2010, le fonctionnaire a répondu que la preuve démontrerait qu'il avait déposé son grief dans les délais prescrits. Il a aussi déclaré qu'il ne pouvait donner suite aux allégations selon lesquelles le grief n'était pas arbitral en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) de la *LRTFP*.

[8] Dans une lettre adressée le 5 novembre 2010 à la CRTFP, l'employeur a réitéré sa position, c'est-à-dire que le fonctionnaire demandait que soit soumise à l'arbitrage une sanction pécuniaire imposée plus de 10 ans auparavant qui avait déjà fait l'objet d'un grief soumis à l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (le prédécesseur de la présente Commission), et qui avait été retiré de l'arbitrage avant d'être entendu.

[9] Le 8 décembre 2010, les parties ont été informées de ma décision, à savoir que l'objection à la compétence pouvait être tranchée sur la base d'arguments écrits et des documents déjà portés au dossier.

[10] Dans les arguments écrits déposés le 4 janvier 2011, l'employeur a résumé les faits pertinents de ce grief et fourni des documents à l'appui. En particulier, l'employeur a déclaré que le fonctionnaire avait reçu une sanction pécuniaire équivalant à deux jours de salaire, le 6 octobre 2000, pour avoir harcelé un collègue et poussé une chaise contre un bureau avec assez de force pour blesser le collègue. Le fonctionnaire a contesté la sanction. Le 17 octobre 2001, le grief a été rejeté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Il a été renvoyé à l'arbitrage le 14 mai 2002, puis

retiré de l'arbitrage le 12 novembre 2002. Le fonctionnaire a par la suite déposé une demande de révision judiciaire de la réponse donnée par l'employeur au dernier palier de la procédure. Cette demande a été rejetée le 17 septembre 2003 (*Fournier c. Canada (Solliciteur général)*, 2003 CF 1079). Les tentatives subséquentes pour porter la décision en appel devant la Cour d'appel fédérale et la Cour suprême du Canada ont également été déboutées (*Fournier c. Canada (Solliciteur général)*, [2004] A.C.F. n° 2186 (C.A.) (QL) et [2004] S.C.C.A. n° 507 (S.C.) (QL).

[11] L'employeur a indiqué que le fonctionnaire avait plusieurs fois tenté d'obtenir la réouverture de l'enquête sur l'incident, croyant qu'une preuve démontrerait qu'il n'était pas responsable de la gravité des blessures de son collègue. L'employeur a répondu que la gravité des blessures n'avait jamais été en cause. Le fonctionnaire a plutôt reçu une sanction disciplinaire en raison de son comportement à l'endroit de son collègue.

[12] D'après l'employeur, le présent grief a vu le jour parce que le fonctionnaire persistait à croire qu'il n'était pas responsable de la gravité des blessures de son collègue. Le grief s'appuie sur une lettre rédigée le 26 septembre 2008 au nom de l'employeur par l'avocate Stacey Dej, du ministère de la Justice, afin de répondre à une demande faite par le fonctionnaire par l'entremise de son avocat, pour que soit révisée la mesure disciplinaire du 6 octobre 2000. L'employeur a déclaré que le fonctionnaire avait tort de croire que la lettre de Mme Dej confirme que l'employeur a modifié le motif de la mesure disciplinaire à la suite d'une enquête disciplinaire subséquente.

[13] L'employeur a soutenu que le grief n'est pas arbitrable parce que tant sa présentation que sa transmission au troisième palier de la procédure de règlement des griefs étaient hors délai. Il a soutenu que le grief cherchait à annuler une sanction disciplinaire imposée en 2000, et que même la prétention du fonctionnaire, quant à l'existence de nouvelles preuves, remonte à 2003. La lettre de Mme Dej dont le grief fait mention était datée du 26 septembre 2008. Selon l'employeur, le fonctionnaire connaissait les faits à l'origine de ce grief au moins sept ans avant de l'avoir déposé. De plus, après son dépôt, le grief n'a pas été transmis au troisième palier dans les délais prescrits par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN; date d'expiration : 31 mai 2010. L'employeur a ajouté que le fonctionnaire n'avait aucun motif justifiant une prolongation du délai de présentation d'un grief.

[14] En plus d'être hors délai, l'employeur a signalé que le grief n'était pas arbitral, conformément à la doctrine de la chose jugée, qui empêche une partie d'intenter un recours pour une question déjà tranchée. Reconnaissant que la doctrine de la chose jugée n'a pas été appliquée rigoureusement par les arbitres en relations de travail et par les arbitres de grief, l'employeur a fait valoir que, dans les circonstances présentes, la doctrine devrait être appliquée parce que le fonctionnaire avait déposé puis retiré son premier grief qui contestait la mesure disciplinaire, puis déposé une demande de révision judiciaire auprès de la Cour fédérale. Par conséquent, l'employeur a soutenu que le fonctionnaire avait épuisé tous les recours juridiques à sa portée.

[15] Enfin, l'employeur a soutenu que ce grief n'est pas arbitral parce que le fonctionnaire ne l'a pas présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs dans les délais prescrits, conformément au paragraphe 209(1) de la *LRFP*.

[16] Dans les arguments soumis à la CRTFP le 22 février 2011, le fonctionnaire a soulevé la question du délai en demandant une prolongation afin de déposer son grief. Il a indiqué que la découverte de nouvelles preuves, quant à la gravité des blessures de son collègue, prouvait qu'il n'était pas à blâmer pour les graves blessures subies par son collègue et que, compte tenu de ces preuves, l'employeur avait modifié les motifs de sa mesure disciplinaire. À la lumière des faits nouveaux, il a indiqué qu'il devrait avoir la possibilité de rouvrir son dossier.

[17] Le fonctionnaire a aussi soutenu que l'employeur avait renoncé à son droit de contester le fait que la transmission du grief au troisième palier était hors délai, parce qu'il avait répondu au grief à ce palier. Ce faisant, l'employeur avait clairement démontré que la transmission tardive ne lui avait causé aucun préjudice.

[18] Le fonctionnaire a par ailleurs soutenu que la doctrine de la chose jugée ne s'appliquait pas et qu'un conseil d'arbitrage ou un arbitre de grief était libre de décider différemment, si une décision antérieure était manifestement incorrecte. De plus, l'application des principes de justice et d'équité appuie le rejet de l'objection de l'employeur à la compétence, surtout dans un cas où le fonctionnaire a découvert de nouvelles preuves du caractère non fondé des motifs invoqués par l'employeur pour lui imposer une mesure disciplinaire.

Motifs

[19] Même s'il a été déposé le 8 janvier 2010, ce grief porte sur une sanction pécuniaire imposée le 6 octobre 2000. Bien que le fonctionnaire ait présenté le grief comme étant une demande qu'il aurait dû recevoir une copie d'un nouveau rapport disciplinaire qui aurait été produit après une deuxième enquête sur l'infraction initiale, la mesure corrective demandée démontre très clairement l'intention du fonctionnaire de faire annuler la mesure disciplinaire qui lui a été imposée le 6 octobre 2000. Par ailleurs, les arguments écrits du fonctionnaire confirment qu'il conteste la mesure disciplinaire d'octobre 2000 sur la foi de nouvelles preuves.

[20] Le fonctionnaire a contesté la mesure disciplinaire du 6 octobre 2000. La décision au dernier palier de la procédure a été rendue le 17 octobre 2001, et le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 14 mai 2002. Le grief a été retiré de l'arbitrage le 12 novembre 2002. Le fonctionnaire a par la suite déposé une demande de révision judiciaire de la décision rendue au dernier palier de la procédure, demande rejetée le 17 septembre 2003.

[21] Le retrait d'un grief de l'arbitrage est une mesure unilatérale et irrévocable. Lorsqu'un grief est retiré de l'arbitrage, la CRTFP et tout arbitre de grief désigné perdent la compétence en la matière, et le grief est clos (voir *Canada (Procureur général) c. Lebreux*, [1994] A.C.F. n° 1711 (QL), et *Maiangowi c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2008 CRTFP 6). La CRTFP n'est pas tenue de s'enquérir des motifs du retrait, pas plus qu'elle n'a à être d'accord avec l'abandon de la requête.

[22] Une fois retiré de l'arbitrage, un grief ne peut être rétabli, pas plus qu'un autre grief ne peut être déposé pour la même affaire. Comme il a été déclaré dans *C.U.P.E., Local 207 v. City of Sudbury* (1965), 15 L.A.C. 403, pp. 403 et 404 :

[Traduction]

[...] *Nombreux sont les précédents qui établissent qu'un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'examiner un grief identique à un grief déposé antérieurement par le plaignant et, soit retiré, abandonné ou réglé, soit tranché par un conseil d'arbitrage, ou subsidiairement que le plaignant ou ses représentants syndicaux sont empêchés, notamment par préclusion, de présenter semblable grief. Certaines de ces décisions s'appuient sur la préclusion, d'autres sur l'autorité de la chose jugée, mais, quel que soit le fondement retenu, il se dégage irrésistiblement des précédents qu'un conseil*

d'arbitrage n'a pas la compétence à entendre ce second grief (voir Re United Electrical Workers, Local 525, and Ferranti-Packard Electric Ltd. (1962), 12 L.A.C. 216, et Re United Steelworkers, Local 2251 and Algoma Steel Corp. Ltd. (1964), 14 L.A.C. 315). Une jurisprudence considérable établit également qu'il n'est pas du ressort du conseil d'arbitrage de statuer sur un grief qui, s'il n'est pas identique par son libellé et par sa forme à un grief précédent du même plaignant, lui est néanmoins identique en substance (voir U.A.W., Local 456 and Mueller, Ltd. (1961), 12 L.A.C. 131 (à titre de référence seulement) et Re U. A. W. , Local 1285, and American Motors (Canada) Ltd. (1964) 14 L.A.C. 422).

[23] Même si les arbitres ont exprimé des opinions différentes au fil des ans quant aux motifs de la non-arbitrabilité d'un grief identique à un autre grief déjà réglé, tranché ou retiré, le principe fondamental décrit dans *C.U.P.E., Local 207* a été adopté et confirmé dans des cas récents (voir, par exemple, *Re Cuddy Food Products and United Food and Commercial Workers International Union, Locals 175 & 633* (2003), 121 L.A.C. (4^e) 56, et *Apex Metals Inc. v. Canadian Auto Workers, Local 1524* (1997), 64 L.A.C. (4^e) 289).

[24] À mon avis, peu importe si le principe relève de la préclusion ou de la chose jugée, son effet est critique. L'objectif de la procédure de règlement des griefs est de régler définitivement des conflits. Cet objectif ne peut être atteint si une affaire est plaidée et replaidée, si un grief réglé est redéposé ou si un grief retiré est ravivé. Dans le domaine des relations de travail, les parties entretiennent un rapport constant qui exige une procédure de règlement des griefs prévisible et définitive pour une prise de décisions efficace. La procédure ne peut générer de certitude si elle n'est pas définitive.

[25] Le fonctionnaire a fondé ce grief sur sa déclaration selon laquelle de nouvelles preuves l'innocenteraient. Je crois important de signaler que, parce qu'il a retiré le grief initial de l'arbitrage avant qu'il ne soit entendu, aucune preuve n'a jamais été présentée. Quoi qu'il en soit, la découverte de nouvelles preuves après la fermeture d'un dossier ou le prononcé d'une décision ne constitue pas un motif valable pour relancer ce dossier, et ce, pour toutes les raisons évoquées plus tôt dans la présente décision.

[26] Le grief du fonctionnaire porte sur le même sujet et exige la même mesure corrective que celle inscrite au grief qu'il a retiré en novembre 2002. À la lumière de ces faits, et compte tenu des principes énoncés dans les cas cités, je déclare que je n'ai pas la compétence voulue pour entendre ce grief.

[27] Il convient aussi de noter que, après que le fonctionnaire ait retiré son grief, il a déposé une demande de révision judiciaire de la décision rendue au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Cette demande de révision judiciaire a été entendue et tranchée (voir *Fournier c. Canada (Solliciteur général)*). Bien que je reconnaisse que tous les arbitres de grief ne se sentent pas tenus d'adhérer au principe de la chose jugée, je crois que la décision de la Cour fédérale dans cette affaire règle le conflit entre les parties, et que le principe de la chose jugée s'applique.

[28] L'employeur a aussi déposé une objection à la compétence quant au délai de présentation du grief. En réponse à cette objection, le fonctionnaire a demandé à la CRTFP de prolonger le délai de présentation de son grief. Je crois qu'il ne fait aucun doute que le grief est hors délai à plusieurs niveaux. Le grief déposé en 2010 porte sur une mesure disciplinaire imposée en 2000. Le grief allègue que de nouveaux renseignements justifient son dépôt. Ces renseignements étaient accessibles au fonctionnaire en septembre 2008, près d'un et demi avant le dépôt du grief. Cela dit, il est tout simplement impossible de conclure que le grief a été présenté dans les délais prescrits. Si le délai de présentation était la seule question de compétence abordée dans ce grief, une demande de prolongation du délai pourrait, dans les circonstances appropriées, régler le problème. Cependant, parce que d'autres motifs m'ont portée à conclure que je n'avais pas la compétence nécessaire pour trancher ce grief, la demande de prolongation du délai est sans objet.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[30] L'objection à la compétence est accueillie et le grief est rejeté.

Le 4 mai 2011.

Traduction de la CRTFP

**Kate Rogers,
arbitre de grief**