



ENTRE

**JOCELYNE LAVOIE**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**AGENCE DU REVENU DU CANADA**

employeur

Répertorié

*Lavoie c. Agence du revenu du Canada*

Décision préliminaire concernant deux griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Steven B. Katkin, [arbitre de grief](#)

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** [Elle-même](#)

**Pour l'employeur :** [Marc-André Cousineau, agent de relations de travail](#)

### I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] La fonctionnaire s'estimant lésée, Jocelyne Lavoie (la « fonctionnaire »), était une employée de l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur » ou l' « Agence »). Elle a été embauchée comme agente de contrat des recouvrements le 28 mai 2007. Le 2 novembre 2007, alors qu'elle était en cours de stage, l'employeur l'a avisée qu'il la licencierait, et ce à compter du 16 novembre 2007 en vertu de l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (la « LARC »). L'employeur a donné comme motif du licenciement le fait que la fonctionnaire n'avait pas atteint les objectifs de rendement exigés par son poste, et ce, « malgré tous les efforts faits de part et d'autre ».

[2] Dans sa lettre de licenciement, l'employeur a avisé la fonctionnaire comme suit de ses droits de recours pour contester sa décision :

[...]

*Tel que prévu au paragraphe 8.1.7 du Programme de dotation, vous avez le droit de demander une rétroaction individuelle auprès du soussigné dans les sept (7) jours civils suivants [sic] la date de cet avis après quoi, si vous le jugez nécessaire, vous pourrez demander une révision de la décision auprès de Madame Pauline Bachant, Directrice-adjointe de la Division des services à la clientèle et du recouvrement des recettes, dans les sept (7) jours civils suivants [sic] la réponse de votre rétroaction individuelle.*

*Les formulaires à compléter pour effectuer votre demande sont disponibles sur Infozone [...]*

[...]

[Je souligne]

[3] La fonctionnaire s'est prévalu de son droit à la rétroaction individuelle. Celle-ci a été donnée le 22 novembre 2007 par Mme Bachant. Le 22 janvier 2008, Mme Bachant a refusé de réviser la décision de licencier la fonctionnaire en cours de stage. Le 28 février 2008, la fonctionnaire a déposé deux griefs, l'un contestant la décision de l'employeur de l'avoir licenciée (dossier de CRTFP 566-34-2990) et demandant sa réintégration dans ses fonctions, et l'autre contestant la lettre de révision de la décision de l'employeur (dossier de la CRTFP 566-34-2989). Ce dernier grief est libellé comme suit :

*Je conteste la lettre de révision de décision de l'employeur qui se réfère au programme de dotation. Je constate que les procédures reliées à la formation et aux stages en matière d'emploi n'ont pas été suivies.*

[4] Les mesures correctives demandées par la fonctionnaire dans ce grief se lisent en partie comme suit :

*Je demande à être réintégrée dans mon emploi avec effet rétroactif au 16 novembre 2007 et à recevoir une formation pleine et entière selon la procédure. Je demande à être réévaluée en période de stage selon la procédure.*

[...]

[5] Le 13 février 2009, la sous-commissaire de la Direction générale des ressources humaines a rejeté les deux griefs au motif que, en vertu du paragraphe 208(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, la fonctionnaire ne pouvait pas déposer un grief concernant un licenciement en cours de stage. La fonctionnaire a renvoyé ses deux griefs à l'arbitrage le 8 juillet 2009.

## **II. Objection de l'employeur**

[6] L'employeur a prétendu que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) n'avait pas compétence pour entendre les griefs de la fonctionnaire en vertu du paragraphe 208(2) de la *LRTFP* qui interdit la présentation d'un grief lorsqu'il existe un autre recours administratif de réparation sous le régime d'une autre loi fédérale. L'employeur a expliqué qu'en vertu du paragraphe 54(1) de la *LARC*, l'Agence avait développé et administrait son propre programme de dotation qui comprenait un processus de recours administratif offert aux employés, et que ce programme permettait de régler toutes les questions de dotation. Selon l'employeur, la période de stage est une partie intégrante de la dotation.

[7] De plus, l'employeur a soumis que le stage faisait partie de la section 8-1 du Programme de dotation de l'Agence (le « Programme de dotation »). La fonctionnaire s'est prévaluée de ce processus et, par conséquent, elle ne pouvait pas se prévaloir de la procédure de règlement des griefs. À l'appui de sa position l'employeur a cité *Johal c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CF 1397, 2009 CAF 276.

[8] En ce qui a trait au grief contestant la lettre de révision de la décision de licencier la fonctionnaire en cours de stage, l'employeur a déclaré que la fonctionnaire

n'avait pas le droit de déposer un grief contestant le recours administratif qui lui était ouvert, soit la révision de la décision de l'employeur. L'employeur a cité *Dhudwal et al. c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 116, à l'appui de sa position, plus particulièrement le paragraphe 25 où l'arbitre de grief indique que « [...] la façon dont se déroule la procédure administrative de réparation ne peut pas faire l'objet d'un grief. Cette question doit plutôt faire l'objet d'un contrôle judiciaire en Cour fédérale. »

#### **A. Réponse de la fonctionnaire à l'objection de l'employeur**

[9] Dans un premier temps la fonctionnaire a répondu que la question d'un grief concernant le stage n'était pas couverte par le Programme de dotation et son « Annexe L », la *Directive sur les recours en matière de dotation* (la « Directive »). Elle a déclaré que l'article 53 de la *LARC* traitait de la capacité de l'employeur de procéder à des nominations, soit la sélection, l'évaluation, l'embauche et le placement des personnes nécessaires à l'exercice de ses activités, tandis que l'article 54 de la *LARC* traitait des recours offerts dans le cadre du processus de dotation. Selon la fonctionnaire, le stage a peu de signification dans la Directive car les normes, les procédures et les conditions d'évaluation ne sont pas précisées. Toujours selon la fonctionnaire, puisque la *LARC* est muette à ce sujet, la contestation d'un licenciement en cours de stage était exclue du processus de recours exclusif prévu par la Directive. La fonctionnaire a déclaré que la version précédente de la Directive en date du 19 septembre 2007 s'appliquait en l'instance et non la version de la Directive en date du 31 janvier 2008 sur laquelle s'appuyait l'employeur. À l'appui de sa position, la fonctionnaire a cité *Dhudwal et al. et Lundin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 167.

[10] La fonctionnaire a souligné que le titre de la version de la Directive en date du 31 janvier 2008 avait été modifié pour se lire la *Directive sur les recours en matière de dotation et d'évaluation*. La fonctionnaire a aussi souligné que le contenu de la Directive avait été modifié pour étendre davantage la portée du Programme de dotation. Elle a fait référence au fait que le tableau des types de recours intitulé « Processus de dotation en cause » dans la version de la Directive du 19 septembre 2007 était devenu « Type de mesure de dotation » dans sa version du 31 janvier 2008. La fonctionnaire a mis de l'avant le fait que dans la version du 31 janvier 2008, une nouvelle section avait été ajoutée au tableau des recours, soit

---

celle des situations postérieures à la nomination, pour y inclure, entre autres, la mention du renvoi en période de stage d'un employé permanent ou temporaire.

[11] Dans un deuxième temps, la fonctionnaire a affirmé que le Programme de dotation, même s'il traitait de situations postérieures à la nomination, tel le licenciement en cours de stage, n'excluait pas automatiquement et spécifiquement le recours au processus de grief et d'arbitrage prévu au paragraphe 208(2) de la *LRTFP*. En effet, la fonctionnaire a établi une distinction entre le recours administratif visant une question de dotation et celui visant le licenciement en cours de stage, et a fait valoir que le recours disponible en vertu de la Directive n'est pas proportionnel à la conséquence ultime d'un licenciement. Par conséquent, le recours prévu en vertu de la Directive n'était pas un recours administratif au sens du paragraphe 208(2) de la *LRTFP*.

[12] Dans un troisième temps, la fonctionnaire a déclaré que la Directive n'était pas un recours qui permettait une véritable réparation. À ce titre, la fonctionnaire a soumis que la Directive ne donnait pas accès à un tiers indépendant pour traiter des plaintes de licenciement en cours de stage. La fonctionnaire est d'avis qu'un processus interne est partial parce que la personne qui donne la rétroaction a participé à la décision concernant le renvoi et qu'elle n'a aucun intérêt à renverser sa propre décision. La fonctionnaire a maintenu que le seul recours approprié dans les circonstances était l'arbitrage. La fonctionnaire a souligné que l'alternative, qui consistait à demander le contrôle judiciaire de la révision interne de la décision ne lui était pas favorable, en raison des coûts, des longs délais et des honoraires d'avocat, sans compter le fardeau de la preuve lorsqu'il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée. La fonctionnaire a plaidé que la Directive ne prévoyait pas de mesures correctives explicites excluant l'arbitrage et a réitéré que les recours prévus en matière de dotation ne pouvaient pas s'étendre pour englober des situations postérieures à la procédure de dotation.

[13] Pour ce qui est du grief concernant la lettre de révision de l'employeur, la fonctionnaire a déclaré qu'elle contestait la lettre elle-même et non pas le recours de la révision. Elle a soumis de plus que les mesures correctives demandées dans ses deux griefs étaient complémentaires : l'un demandait sa réintégration dans ses fonctions et l'autre demandait que la réintégration soit conditionnelle à un stage avec formation « pleine et entière » suivant les normes et procédures.

**B. Réplique de l'employeur à la réponse de la fonctionnaire**

[14] Citant *Hureau c. Conseil du Trésor (ministère de l'Environnement)*, 2008 CRTFP 47, l'employeur a réitéré que, étant donné qu'il existe un recours administratif de réparation, la CRTFP n'avait pas la compétence pour entendre les griefs de la fonctionnaire. L'employeur a souligné que les recours administratifs prévus par le Programme de dotation avaient leur fondement juridique aux paragraphes 53(1) et 54(1) de la *LARC*. L'employeur a cité *Johal* et a précisé qu'en adoptant la *LARC*, le législateur avait eu l'intention de créer un régime complet de relations de travail permettant de régler toutes les questions de dotation. Le stage et le licenciement pendant cette période étaient des éléments essentiels d'un même processus; par conséquent, les recours administratifs qui y étaient prévus doivent être considérés comme étant pleinement intégrés dans ce processus.

[15] L'employeur a soumis que le jugement de la Cour fédérale dans *Johal* demeurerait pertinent même s'il avait été renversé par la Cour d'appel. Il a aussi soumis que les circonstances qui avaient menées à l'annulation du jugement de première instance ne s'appliquaient pas en l'espèce. De plus, il a souligné que les plaignants dans *Johal* n'avaient pas accès à un recours en vertu de Programme de dotation de l'Agence puisque seuls les employés bénéficiant du statut privilégié disposaient d'un recours par l'entremise d'une directive. Dans le présent cas, à la suite de son renvoi en cours de stage, la fonctionnaire disposait d'un recours administratif de réparation par le biais de la rétroaction individuelle et de la révision de la décision dont elle s'est prévalu.

[16] L'employeur a cité *Jacmain c. Canada (Procureur général)*, [1978] 2 R.C.S. 15, au soutien de sa position qu'un employeur dispose d'une grande marge de manœuvre pour décider du renvoi d'un employé en cours de stage, et *Hartley c. Conseil du Trésor (Solliciteur général)*, dossier de la CRTFP 166-02-17326 (19880308) au soutien de sa position à savoir qu'un employeur doit être en mesure de pleinement évaluer un employé en cours de stage. L'employeur a fait valoir *Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees*, 2008 ABCA 258, quant au rôle essentiel du stage tant pour les employés que pour les employeurs.

[17] L'employeur a soumis que pendant le stage, un fonctionnaire n'avait pas droit au même niveau d'équité procédurale qu'un employé qui avait acquis sa permanence.

---

L'employeur a donc disposé d'une grande latitude dans son évaluation (voir Palmer & Snyder (2009), *Collective Agreement Arbitration in Canada*, p. 630).

[18] S'appuyant sur *Swan et McDowell c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 73 et sur *Malette c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 99, l'employeur a plaidé que le recours administratif créé par la Directive demeurerait hors du champ de compétence d'un arbitre de grief puisqu'il s'agissait uniquement d'une question de dotation.

[19] Enfin, l'employeur a plaidé que le seul recours pour la fonctionnaire consistait en une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale, tel qu'il a été mis de l'avant dans *Dhudwal et al.*

[20] Par conséquent, l'employeur a demandé le rejet des griefs de la fonctionnaire.

### **III. Motifs**

[21] Les griefs qui font l'objet de ce renvoi à l'arbitrage soulèvent deux questions :

- Le licenciement en cours de stage fait-il partie de ce qui est communément appelé la « dotation »?
- Le recours prévu par la Directive dans le cas d'un licenciement en cours de stage constitue-t-il un autre recours administratif sous le régime d'une autre loi fédérale?

#### **A. Le licenciement en cours de stage fait-il partie de ce qui est communément appelé la « dotation »?**

---

[22] L'employeur dit que le renvoi en cours de stage (et le recours) est couvert par le programme de dotation. La fonctionnaire soutient que le programme de dotation ne couvre pas le renvoi en cours de stage, et que l'employeur ne peut simplement l'ajouter si la loi ne le prévoit pas.

[23] L'article 50 de la *LARC* dispose que l'Agence est un organisme distinct au sens de la *LRFP*, tandis que le paragraphe 51(1) prévoit qu'elle exerce les attributions suivantes en matière de gestion des ressources humaines :

*51.(1) L'Agence peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion des ressources humaines :*

- a) déterminer les effectifs qui lui sont nécessaires et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;
- b) déterminer les besoins en matière de formation et perfectionnement de son personnel et en fixer les conditions de mise en œuvre;
- c) assurer la classification des postes et des employés;
- d) déterminer et régler les traitements auxquels ont droit ses employés, leurs horaires et leurs congés, ainsi que les questions connexes;
- e) prévoir les primes susceptibles d'être accordées aux employés pour résultats exceptionnels ou réalisations méritoires dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour des inventions ou des idées pratiques d'amélioration;

[...]

- h) déterminer et régler les indemnités à verser aux employés soit pour des frais de déplacement ou autres, soit pour des dépenses ou en raison de circonstances liées à leur emploi;
- i) prendre les autres mesures qu'elle juge nécessaires à la bonne gestion de son personnel, notamment en ce qui touche les conditions de travail non prévues de façon expresse par le présent paragraphe.

[...]

[Je souligne]

[24] La question des nominations et celle des recours ayant trait à la nomination sont traitées aux paragraphes 53(1) et 54(1) de la LARC :

*53.(1) L'Agence a compétence exclusive pour nommer le personnel qu'elle estime nécessaire à l'exercice de ses activités.*

*(2) Les attributions prévues au paragraphe (1) sont exercées par le commissaire pour le compte de l'Agence.*

*54.(1) L'Agence élabore un programme de dotation en personnel régissant notamment les nominations et les recours offerts aux employés.*

[Je souligne]

[25] La fonctionnaire a soumis que les pouvoirs de l'employeur en vertu du paragraphe 53(1) de la LARC se limitent à la sélection, à l'évaluation et au placement des personnes nécessaires à l'exercice de ses activités, tandis que l'article 54 se limite aux recours offerts dans le cadre de ce même processus. Autrement dit, elle argue que le stage et, par conséquent, le licenciement en cours de stage ne sont pas compris dans la notion de dotation.

[26] L'employeur a répondu à cet argument en disant que le stage et le renvoi en cours de stage sont des éléments qui complètent le processus de dotation. Ainsi, l'article 8.0 du Programme de dotation prévoit des situations postérieures à la nomination dont le stage :

### *8.1 Stage probatoire*

*8.1-1 La durée d'un stage probatoire à l'ARC s'applique comme suit :*

*a) Une période de stage probatoire de 12 mois s'applique à toute nomination initiale à plein temps ou à temps partiel d'une personne venant de l'extérieur de l'ARC.*

[...]

*8.1-5 À n'importe quel moment durant la période de stage probatoire et lorsqu'il est justifié de le faire, une personne autorisée peut licencier un employé, au moyen d'un préavis approprié.*

*8.1-6 La période de préavis sera de deux (2) semaines ou, pour les employés temporaires, le reste de la période d'emploi si elle est plus courte.*

*8.1-7 Un employé licencié durant son stage probatoire cesse d'être un employé de l'ARC à la fin de la période de préavis, qui commence le jour auquel la personne autorisée lui signifie, par écrit, ce préavis. Lors de circonstances exceptionnelles, la personne autorisée peut accorder une somme forfaitaire en remplacement du préavis d'emploi.*

*8.1-8 Les employés licenciés au cours du stage probatoire peuvent demander une rétroaction individuelle suivie de la révision de la décision en conformité avec la directive de l'ARC sur les recours en matière d'évaluation et de dotation.*

[27] Le terme « dotation » n'est pas défini dans le Programme de dotation ou la Directive. Pour décider si le stage et le renvoi en cours de stage font partie de la

dotation, j'ai analysé ce que comprend la notion de dotation à partir des énoncés du Programme de dotation et des sources d'interprétation externes.

[28] Le Programme de dotation de l'employeur, créé le 19 septembre 2007 et qui était en vigueur au moment du licenciement de la fonctionnaire, précise ce qui suit :

*Agence du revenu*

*Programme de dotation*

[...]

*1.1-3 La Loi sur l'Agence du revenu du Canada (art. 53 de la LARC) accorde au commissaire l'autorité de faire des nominations et de déléguer ce pouvoir aux gestionnaires ou autres personnes appropriées (art. 37 de la LARC).*

[...]

*1.3 Principes de dotation de l'ARC*

*1.3-1 Le Programme de dotation est régi par les principes de dotation énoncés dans le résumé du plan d'entreprise (art. 49 du C-43). L'ARC est autorisée à nommer les personnes qu'elle considère nécessaires à la bonne marche de ses activités (art. 53 du C-43). [...]*

[...]

*3.0 Cadre de délégation et de responsabilisation*

*3.1 Délégation de pouvoirs*

*3.1-1 Le commissaire a le pouvoir de faire des nominations.*

*3.1-2 Le commissaire peut autoriser toute personne (appelée ci-après « personnes autorisées ») à exercer le pouvoir de nomination ou à effectuer des nominations conformément à l'article 53 de la LARC au nom du commissaire (art. 37 du C-43).*

[...]

[Je souligne]

[29] Le *Dictionnaire canadien des relations du travail* (Dion) définit la dotation (en personnel) comme suit (cette définition a aussi été adoptée par la banque terminologique du gouvernement fédéral *Termium Plus*) :

*Processus regroupant l'ensemble des actes administratifs qui sont posés pour combler un poste vacant dans une unité administrative. La dotation en personnel recouvre certaines des activités relevant de la gestion du personnel, telles que la sélection, le placement, le perfectionnement et la mobilité des employés.*

[Je souligne]

[30] Je suis d'avis que les paragraphes 53(1) et 54(1) de la *LARC* renvoient à des activités de gestion associées au recrutement et à la mise en valeur des ressources humaines : la sélection des candidats, leur embauche, leur intégration, leur perfectionnement et leur mobilité.

[31] Par conséquent, en réponse à la première question, l'acte de licencier un fonctionnaire en cours de stage ne fait pas partie de ce qui est communément appelé la « dotation ».

**B. Le recours prévu par la Directive dans le cas d'un licenciement en cours de stage constitue-t-il un autre recours administratif sous le régime d'une autre loi fédérale?**

[32] Si le renvoi en cours de stage ne fait pas partie de la dotation, alors la Directive n'a aucune assise légale et ne peut être un « recours administratif sous le régime d'une autre loi fédérale ».

[33] En vertu du paragraphe 208(2) de la *LRTFP*, la compétence d'un arbitre de grief est exclue lorsqu'il existe un recours administratif de réparation sous le régime d'une autre loi fédérale :

*208. (2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

[34] Autrement dit, s'il existe un autre recours administratif de réparation, le fonctionnaire ne peut pas présenter un grief et un arbitre de grief ne peut en être saisi, puisque la présentation du grief est un préalable du renvoi à l'arbitrage tel qu'il est prévu à l'article 225 de la *LRTFP* :

*225. Le renvoi d'un grief à l'arbitrage de même que son audition et la décision de l'arbitre de grief à son sujet ne peuvent avoir lieu qu'après la présentation du grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable.*

[35] Le paragraphe 54(1) de la *LARC* traite de la question des recours dans les termes suivants :

*54. (1) L'Agence élabore un programme de dotation en personnel régissant notamment les nominations et les recours offerts aux employés.*

[Je souligne]

[36] Ce paragraphe soulève deux questions : a) L'expression « notamment les nominations et les recours offerts aux employés » limite-t-elle la portée du recours administratif prévu au paragraphe 54(1) de la *LARC* à la seule question des nominations? b) Le recours administratif de réparation de l'Agence satisfait-il les critères élaborés par la jurisprudence en ce qui a trait à un « recours véritable »?

[37] En ce qui concerne la première question, je suis d'avis qu'en regard de l'analyse précédente de ce que constitue la notion de « dotation », et pour les motifs qui suivent, le sens du paragraphe 54(1) de la *LARC* ne peut pas être élargi comme le voudrait l'employeur, de façon à comprendre un recours administratif de réparation visant le licenciement en cours de stage.

[38] À l'instar des questions de dotation prévues aux paragraphes 53(1) et 54(1) de la *LARC*, le paragraphe 51(1) de la *LARC* prévoit séparément les mesures que peut prendre l'Agence concernant les questions disciplinaires et non disciplinaires comme suit :

*51. (1) L'Agence peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion des ressources humaines :*

[...]

*f) établir des normes de discipline et fixer les sanctions pécuniaires et autres, y compris le licenciement et la suspension, susceptibles d'être infligées pour manquement à la discipline ou inconduite et préciser dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces sanctions peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;*

*g) prévoir, pour des motifs autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur et préciser dans quelles circonstances, de quelle manière,*

*par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;*

[39] Le paragraphe 51(2) de la *LARC*, qui traite des sanctions qui peuvent être imposées, ne prévoit aucune forme de recours dans le cas d'un licenciement tel qu'il est prévu de façon précise au paragraphe 54(1) de la *LARC* concernant le programme de dotation :

*51. (2) Le commissaire, pour le compte de l'Agence, inflige les sanctions, y compris le licenciement et la suspension, visées à l'alinéa (1) f) et procède au licenciement ou à la rétrogradation visés à l'alinéa (1) g).*

[40] J'estime donc que l'alinéa 51(1)g) et le paragraphe 51(2) de la *LARC*, qui traitent distinctement du licenciement et de la suspension, prennent préséance sur le paragraphe 54(1) qui traite du contexte de la dotation. Bien que le terme « notamment » ne soit pas limitatif, sa juxtaposition avec les mots « les nominations » fait en sorte que les recours administratifs de réparation dont il est question dans ce paragraphe se limitent à ceux compris dans la notion de dotation. J'estime, tout comme l'arbitre de grief l'a décidé dans *Lundin*, que la Directive ne sert qu'à établir qu'un fonctionnaire renvoyé en cours de stage peut demander une rétroaction individuelle ainsi qu'une révision de la décision. Elle n'interdit pas à un fonctionnaire de présenter un grief contestant son licenciement en cours de stage. À cet égard, l'arbitre de grief dans *Lundin* a dit ce qui suit aux paragraphes 75 et 77 de la décision :

*[75] Comme la lettre de renvoi en cours de stage (pièce E-2) le précise clairement, M. Lundin a été renvoyé en vertu de l'alinéa 51(1) g) de la Loi sur l'ADRC. Le paragraphe de cette Loi exigeant l'établissement d'un recours (54(1)) figure après ses dispositions particulières sur le licenciement, et ce paragraphe porte directement sur la nomination des employés. L'alinéa 51(1) g) n'établit aucun mécanisme de recours. Cela ne veut pas dire que l'employeur ne peut pas viser les renvois en cours de stage dans un mécanisme de recours en matière de dotation, ni que les employés ne peuvent pas se servir de ces recours pour contester leur renvoi en cours de stage. La « rétroaction individuelle » que le Programme de dotation prévoit est caractérisée dans les directives comme un mécanisme servant à la fois de recours et de moyen de gestion des carrières, et elle peut dans certains cas être utile tant pour l'ancien employé que pour l'employeur, mais il n'en reste pas moins que le mécanisme*

*de recours n'a pas été créé en vertu de l'article de la Loi sur l'ADRC qui régit le renvoi en cours de stage, et l'inclusion du renvoi en cours de stage dans ce mécanisme de recours en matière de dotation n'interdit pas la présentation d'un grief.*

[. . .]

*[77] Le Programme de dotation de l'ADRC (pièce E-8) précise la politique de l'employeur quant au stage probatoire (P8.0), en stipulant que les employés licenciés au cours du stage probatoire peuvent demander une rétroaction individuelle suivie de la révision de la décision en conformité avec la directive de l'ADRC sur les recours en dotation. L'énoncé de principe sur la probation n'interdit pas à l'employé de présenter un grief pour contester son renvoi en cours de stage, mais établit simplement que les employés renvoyés au cours du stage probatoire « peuvent demander » une rétroaction individuelle, suivie d'une révision de la décision. Si l'on avait eu l'intention de retirer le droit de présenter un grief aux employés, la politique l'aurait explicitement précisé.*

[41] En ce qui concerne la deuxième question, à savoir si le recours administratif de réparation mis en place par l'Agence satisfait aux critères élaborés par la jurisprudence en ce qui a trait à un « recours véritable », j'ai revu attentivement la jurisprudence citée par l'employeur.

[42] Dans *Johal*, la Cour fédérale a jugé que le législateur avait l'intention d'investir l'Agence du pouvoir de créer un régime exclusif pour traiter des questions de dotation, et que son intention n'était pas de soumettre ces questions à la procédure de règlement des griefs stipulée par la *LRFP* et la convention collective. Dans cette affaire, les demandeurs demandaient la révision d'une décision concernant une nomination sans concours. (Tel qu'il a été mentionné ci-dessus, le jugement de la Cour fédérale a été annulé par la Cour d'appel fédérale.) Dans le même sens, dans *Anderson c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CFPI 667 (citée dans *Johal* à l'appui de la décision), la Cour fédérale a rejeté la contestation du demandeur qui avait été exclu du processus de sélection en vue d'un poste de chef d'équipe. Toutefois, *Anderson* a distingué l'importance relative entre une procédure de dotation et une fin d'emploi :

[42] *S'agissant du troisième facteur, l'importance d'une décision de ce genre est significative sur le plan personnel. Cependant, la décision selon laquelle un candidat répond ou ne répond pas aux questions essentielles d'un poste n'a pas sur lui les mêmes répercussions que la décision qui compromet le droit d'une personne de conserver son emploi. Un candidat n'a en général aucun droit d'occuper un nouveau poste, et il peut dans l'avenir poser sa candidature pour le même poste ou un autre poste. Lorsqu'on juge qu'un candidat ne remplit pas les conditions essentielles d'un poste, ce qu'il perd, c'est le droit d'être évalué d'après les qualités requises pour le poste, en même temps que tous les autres qui remplissent les conditions essentielles du poste.*

[Je souligne]

Malheureusement, la Cour fédérale n'a pas élaboré sa pensée en ce qui a trait à cette distinction au-delà de ce paragraphe.

[43] L'employeur a cité les décisions suivantes :

- *Hureau* : le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief de dotation concernant l'obtention d'un poste interne plutôt que d'utiliser le recours de plainte prévu en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- *Swan et McDowell* : les fonctionnaires s'estimant lésés se sont plaints de ne pas avoir recours à un processus de rétroaction officielle et à la possibilité d'une révision relative à un processus de sélection;
- *Malette* : la fonctionnaire s'estimant lésée a contesté la décision du jury de sélection de refuser sa réadmission dans le processus de sélection;
- *Dhudwal et al.* : à la suite d'une évaluation pendant le processus de dotation, il a été déterminé que les fonctionnaires s'estimant lésés n'étaient pas qualifiés.

Aucune de ces décisions ne traite d'un licenciement en cours de stage ; elles ne sont donc pas utiles pour répondre à la présente question.

[44] En plus de la proportionnalité du recours, un autre critère élaboré par la jurisprudence concerne la nature du recours que peut obtenir le fonctionnaire.

[45] Dans *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. v. Abraham*, [1994] 3 C.F. 449 (C.F.), la Cour fédérale a conclu, en parlant du *Code canadien du travail*, que l'autre recours

administratif de réparation « ne peut donner droit à une réparation moindre que celle prévue [...] ni se fonder sur une cause d'action différente ». La Cour a ajouté ce qui suit :

*À mon sens, la partie tentant d'invoquer l'alinéa 242(3.1)b) doit démontrer qu'aux termes d'une autre disposition législative, il existe une procédure à l'intention des parties lésées qui leur permette de déposer une plainte par suite d'un congédiement injuste et d'obtenir une réparation du même type que celle qu'un arbitre pourrait leur accorder en application du paragraphe 242(4) du Code canadien du travail.*

*Bien que l'on doive éviter le dédoublement des procédures et que l'alinéa 242(3.1)b) semble avoir été édicté à cette fin (entre autres, probablement), je suis certain que le législateur n'avait pas l'intention de contraindre des parties lésées à courir le risque de voir leur poursuite pour congédiement injuste compromise par l'application de cet alinéa. Pour que cet alinéa s'applique, l'autre recours en cause doit clairement opérer dédoublement.*

[Je souligne]

[46] Dans *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354 (C.A.F.), citant l'extrait précédent, la Cour d'appel fédérale, (juge Strayer) a ajouté ce qui suit :

*Même si je ne conteste pas le résultat dans cette affaire [Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.], [...], j'ai des réserves quant à son interprétation du mot « recours » à l'égard d'une « plainte » au sens du Code. Je crois que la plainte (c.-à-d. les faits reprochés) doit être essentiellement la même dans l'autre recours. Cependant, je doute que les réparations prévues dans l'autre disposition doivent être égales ou supérieures pour que l'arbitre perde la compétence dont il est investi en vertu de l'alinéa 242(3.1)b). Cette disposition n'exige pas que le Code canadien du travail ou une autre loi fédérale prévoie le même recours. Elle exige simplement qu'un autre recours existe à l'égard de la même plainte. Je ne crois pas que les réparations découlant des recours doivent être exactement les mêmes, bien que la procédure en question doive certainement permettre à la même partie plaignante d'obtenir une véritable réparation.*

[Les soulignés le sont dans l'original]

[47] Dans *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.F.), la Cour d'appel fédérale s'est dite d'accord avec les propos suivants :

[12] [...] La Section de première instance a confirmé sa décision et a ainsi rejeté la demande de contrôle judiciaire en invoquant l'arrêt Byers Transport en ces termes :

*Il ressort des remarques [du juge Strayer dans l'arrêt Byers, infra] que le recours administratif de réparation mentionné à l'art. 91(1) n'a pas à être identique à la procédure de règlement des griefs prévue par la LRTFP. De plus, les réparations auxquelles donnent lieu ces deux recours n'ont pas à être identiques; la partie en cause devrait plutôt être en mesure d'obtenir une « réparation véritable » qui pourrait être avantageuse pour le plaignant. Le paragraphe 91(1) exige uniquement l'existence d'un autre recours de réparation lorsque la réparation à laquelle peut donner lieu ce recours est dans une certaine mesure avantageuse pour le plaignant lui-même.*

[Le souligné l'est dans l'original]

[48] Dans *Johal*, la Cour d'appel fédérale a aussi fait référence à *Byers* :

[35] *Par conséquent, le libellé du paragraphe 208(2) n'empêche pas les appelants de présenter leur grief sous le régime du paragraphe 208(1). Comme l'a exposé le juge [Strayer] dans l'arrêt Byers (au paragraphe 39), pour qu'un recours prévu dans une autre loi empêche une personne de présenter un grief fondé sur le paragraphe 208(1), « la procédure en question doit [t] certainement permettre à la même partie plaignante d'obtenir une véritable réparation » (non souligné dans l'original).*

[49] En résumé, même si le recours administratif de réparation n'a pas à être identique à la procédure de grief et que les mesures de réparation n'ont pas à être identiques, la réparation doit toutefois être véritable, c'est-à-dire soit une réparation du même type que la procédure de grief et une mesure qui soit avantageuse pour le fonctionnaire.

[50] La Directive en vigueur à la date du licenciement de la fonctionnaire reconnaît une distinction quant à la proportionnalité des recours prévus en vertu de sa politique : « Le type de recours offert est proportionnel à la nature et à l'importance de la décision de dotation, tel qu'il est décrit dans le tableau suivant [...] » Cependant, ce tableau ne contient aucune référence au renvoi en cours de stage.

[51] Dans les énoncés du programme, la Directive prévoit la rétroaction individuelle et la révision de la décision dans les circonstances qui suivent :

*La rétroaction individuelle s'applique aux mesures comme :*

- *les prolongations de contrat;*
- *la réembauche d'employés temporaires;*
- *les mutations latérales temporaires; et*
- *à l'étape des préalables du processus de sélection.*

[...]

*Le processus de révision de la décision s'applique aux circonstances comme :*

- *les nominations intérimaires (plus de 6 mois);*
- *les mutations latérales permanentes;*
- *les promotions par reclassification;*
- *les promotions au sein d'un programme d'apprentissage; et*
- *à l'étape de l'évaluation du processus de sélection aux individus dont les préoccupations n'ont pas été satisfaites par le processus de rétroaction individuelle.*

[52] Ces énoncés ne font aucune mention du licenciement en cours de stage. De plus, l'article 3 de la Directive prévoit que le processus de révision de la décision se limite à revoir si l'employé a fait l'objet d'un traitement arbitraire. Le terme arbitraire est défini comme suit dans la Directive :

***Le terme arbitraire** se définit comme suit : « de manière irraisonnée ou faite capricieusement; pas faite ou prise selon la raison ou le jugement; non basée sur le raisonnement ou une politique établie; n'étant pas le résultant [sic] d'un raisonnement appliqué aux considérations pertinentes; discriminatoire (c'est-à-dire différence dans le traitement ou méconnaissance des privilèges normaux dus aux personnes à cause de leur race, âge, sexe, nationalité, religion ou affiliation syndicale). »*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[53] Rien dans la Directive n'indique le pouvoir de la personne qui effectue la révision de réintégrer le fonctionnaire. Les pouvoirs du réviseur se limitent à ce qui suit :

*a) Rétroaction individuelle*

[...]

*Prendra les mesures correctives nécessaires, s'il y a lieu, y compris celle permettant à l'employé de garder sa candidature pour le processus de sélection en cause.*

*b) Processus de révision de la décision*

[...]

*Devra limiter les mesures correctives aux actions requises pour corriger l'erreur commise lors de l'activité de dotation ou l'étape du processus de sélection.*

[54] Les mesures correctives qui se trouvent dans la Directive et le pouvoir donné aux personnes concernées me semblent clairement orientés sur le processus de la sélection des candidats, leur embauche, leur intégration, leur perfectionnement et leur mobilité. La « correction d'une erreur » n'entraîne pas pour autant un changement de résultat. Je suis donc d'avis que le recours administratif de réparation de la Directive ne traite pas adéquatement le licenciement en cours de stage, tant au niveau du recours de redressement, de l'examen limité à l'unique question du traitement arbitraire de la fonctionnaire, et du manque d'une réparation véritable du même type qu'au niveau de la procédure de grief.

[55] Par conséquent, je conclus que le recours administratif de réparation de l'Agence n'a pas été conçu pour remplacer la procédure de règlement des griefs dans le cas d'un licenciement en cours de stage. La fonctionnaire avait le droit de déposer un grief pour contester son licenciement en cours de stage et de le renvoyer à l'arbitrage.

[56] En ce qui a trait au grief contestant la lettre de révision, tel qu'il est mentionné ci-dessus, l'objet du grief vise les procédures reliées à la formation et aux stages en matière d'emploi. Les mesures correctives recherchées par ce grief sont, entre autres, les suivantes : « Je demande [...] à recevoir une formation pleine et entière selon la procédure. Je demande à être réévaluée en période de stage selon la procédure [...] ».

[57] Les procédures de formation et de réévaluation auxquelles la fonctionnaire fait référence dans ce grief sont prévues dans le Programme de dotation et la Directive. Il m'apparaît donc évident que ce grief renvoie à une question de dotation et que la fonctionnaire s'est prévalu du recours prévu. Par conséquent, en vertu du paragraphe 208(2) de la *LRFP*, je suis d'avis que je n'ai pas compétence pour entendre ce grief.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**IV. Ordonnance**

[59] Dans le dossier de la CRTFP 566-34-2989, le grief est rejeté.

[60] Dans le dossier de la CRTFP 566-34-2990, la fonctionnaire avait le droit de déposer un grief et de le renvoyer à l'arbitrage.

[61] L'arbitre fixera les modalités pour traiter le grief.

Le 14 juillet 2011.

**Steven B. Katkin,  
arbitre de grief**