

Date: 20120206

Dossiers: 568-02-227 et
566-02-4888

Référence: 2012 CRTFP 14



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

Devant le vice-président
et arbitre de grief

ENTRE

DERRICK COWIE

demandeur et fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

défendeur

Répertorié

Cowie c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

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
concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant: Renaud Paquet, vice-président et arbitre de grief

Pour le demandeur et fonctionnaire s'estimant lésé: Sheryl Ferguson, Union of
Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

Pour le défendeur: Léa Bou Karam, avocate

Affaire entendue à Kingston (Ontario),
les 17 et 18 janvier 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant le président

[1] Derrick Cowie, le demandeur et fonctionnaire s'estimant lésé (le « demandeur » ou le « fonctionnaire »), était un agent correctionnel pour Service correctionnel du Canada (« SCC » ou l'« employeur »). Il travaillait à l'Établissement Warkworth (« Warkworth »). Il était assujéti à la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et la Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (l'« agent négociateur » ou le « syndicat »), qui expirait le 31 mai 2010 (la « convention collective »).

[2] Après avoir suivi le programme de formation des nouveaux agents correctionnels, le fonctionnaire a été nommé à son poste le 27 juin 2009. Lors de son embauche, il a officiellement été avisé qu'il serait en stage pendant 12 mois. Le 9 mars 2010, l'employeur a informé le fonctionnaire de son renvoi en cours de stage. Le 15 mars 2010, le fonctionnaire a contesté la décision de l'employeur de le renvoyer en cours de stage. Dans son grief, il a affirmé que la sanction disciplinaire qui lui a été imposée était injustifiée, excessive et non fondée quant aux faits et aux termes de la loi.

[3] Le 17 mars 2010, l'employeur a répondu au grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Peu après, le grief a été envoyé au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs; il a été refusé par l'employeur le 31 mai 2010. L'agent négociateur a envoyé le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 16 avril 2010, et ce, même s'il n'avait pas encore reçu la réponse de l'employeur quant au renvoi du grief au deuxième palier. L'employeur n'a pas communiqué sa réponse au dernier palier au cours des semaines et des mois suivant la réception du grief à ce palier de la procédure. Le 22 novembre 2010, le fonctionnaire a renvoyé le grief à l'arbitrage. Le 7 décembre 2010, l'employeur a été informé du renvoi à l'arbitrage du grief.

[4] Le 6 janvier 2011, l'employeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre de grief d'instruire le grief, au motif que le grief n'avait pas été renvoyé à l'arbitrage dans le délai prescrit au paragraphe 90(1) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le « Règlement »). Le 24 janvier 2011, l'agent négociateur a expliqué par écrit que le retard dans le renvoi à l'arbitrage était attribuable à une erreur de sa part, et que les droits du fonctionnaire ne devraient pas

être compromis à cause de son erreur. Dans cette même lettre, l'agent négociateur a également demandé la prorogation du délai conformément à l'article 61 du *Règlement*.

[5] Conformément à l'article 45 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *Loi* ») le président m'a autorisé, en ma qualité de vice-président, 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 affaire relative à la prorogation de délais.

[6] Le 30 mars 2011, l'employeur a rejeté le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, soit quelque 11 mois après son renvoi à ce palier par l'agent négociateur.

II. Résumé de la preuve

[7] Neuf documents ont été versés en preuve. Le fonctionnaire a témoigné à l'audience. Il a appelé à témoigner M. Mark Mussington, un agent au service de la Police provinciale de l'Ontario (PPO), et M. Jordan Schmahl, un agent correctionnel travaillant à Warkworth. De mars 2010 à l'automne 2011, M. Schmahl agissait à titre d'agent des griefs pour le compte de l'agent négociateur à Warkworth. L'employeur a appelé à témoigner M. Charles Stickel, directeur de Warkworth de janvier 2009 au printemps 2010, et M. Thomas Rittwage, gestionnaire correctionnel à Warkworth depuis septembre 2009.

A. Preuve se rapportant au renvoi du fonctionnaire

[8] Selon son horaire de travail, le fonctionnaire devait travailler le quart de jour à Warkworth du 29 janvier au 1^{er} février 2010. Le 28 janvier, vers 22 h 30, trois autopatrouilles de la PPO sont arrivées à son domicile. Le fonctionnaire a été arrêté en raison d'une plainte déposée contre lui par son ex-conjointe. Il a collaboré avec les agents. Il a été amené au poste de la PPO de Peterborough, en Ontario, où il a été incarcéré et détenu jusqu'à l'audience sur sa libération sous caution.

[9] Le fonctionnaire s'est rendu compte, pendant la nuit passée au poste de police, qu'il ne serait pas libéré assez rapidement pour se rendre à Warkworth à temps pour son quart de jour. Ainsi, le 29 janvier 2010, vers 4 h 30, le fonctionnaire a demandé à l'agent Mussington de communiquer avec son employeur pour l'aviser qu'il serait absent. L'agent Mussington a effectué l'appel, s'est identifié, et a passé le combiné au

fonctionnaire, qui a alors parlé au gestionnaire correctionnel, M. Rittwage. Le fonctionnaire et M. Rittwage ont un souvenir différent de la teneur de cette conversation téléphonique.

[10] Selon le fonctionnaire, la teneur de sa conversation avec M. Rittwage faisait en sorte qu'il était évident qu'il avait été arrêté et accusé. Il a déclaré qu'il avait répondu par l'affirmative lorsque M. Rittwage lui a demandé s'il était au poste de police. Le fonctionnaire a témoigné qu'en raison du fait qu'il n'avait pas dormi de la nuit et à cause du stress engendré par la situation, il n'était pas apte à travailler; il a donc demandé un congé de maladie. Il a également témoigné qu'il avait dit qu'il devait se présenter à son audience sur la libération sous caution le lendemain. M. Rittwage lui avait dit qu'il était d'accord, et le fonctionnaire a pris un congé de maladie autorisé. Dans un document écrit deux semaines plus tard en vue d'une rencontre avec l'employeur, le fonctionnaire a écrit qu'il avait expliqué à M. Rittwage qu'il ne pouvait aller travailler parce qu'il devait se présenter à une audience sur sa libération sous caution. Cependant, le fonctionnaire n'a pas été aussi clair dans son témoignage, lors duquel il a plutôt affirmé qu'il avait dit à M. Rittwage qu'il était au poste de police, sans préciser qu'il avait été arrêté et accusé.

[11] M. Rittwage a témoigné que le fonctionnaire ne lui avait pas dit qu'il avait été arrêté et accusé. Le 29 janvier 2010, M. Rittwage a rédigé un rapport à l'intention de son supérieur à propos de ce qui s'était passé avec le fonctionnaire la journée précédente. Dans ce rapport, il a écrit que le fonctionnaire l'avait appelé vers 4 h 35 le matin du 29 janvier 2010. Comme il a tout d'abord dû parler à un agent de la PPO, l'appel lui a semblé étrange. Le fonctionnaire lui a alors demandé s'il pouvait prendre un congé de maladie lors de son prochain quart de travail de jour. M. Rittwage a demandé au fonctionnaire si tout allait bien et si l'employeur devait s'inquiéter de quoi que ce soit, ce à quoi le fonctionnaire a répondu par la négative. Le fonctionnaire a toutefois ajouté qu'il aurait besoin du soutien du programme d'aide aux employés. Le fonctionnaire a aussi précisé qu'il avait des problèmes avec son ex-conjointe. Lors de son témoignage, M. Rittwage a réitéré ce qu'il avait consigné dans son rapport du 29 janvier 2010. Il a témoigné que le fonctionnaire ne lui avait pas fait part, lors de cette conversation, qu'il avait été arrêté et accusé.

[12] Mme Pauline McGee, coordonnatrice des activités correctionnelles à Warkworth, a assisté au procès du fonctionnaire le 29 janvier 2010 et a alors pris connaissance des

accusations dont il faisait l'objet. Mme McGee est également une représentante de l'employeur. Dès son retour à Warkworth, elle a relaté au sous-directeur ce qu'elle avait entendu et appris à cette occasion. Cette information a également été relayée au directeur de l'établissement.

[13] L'employeur a approuvé une demande de congé annuel du fonctionnaire pour les 30 et 31 janvier 2010. Vers 9 h ou 10 h, le 1^{er} février 2010, le fonctionnaire a rencontré le directeur de l'établissement et deux autres représentants de l'employeur. Il était accompagné de son représentant syndical. L'employeur voulait savoir ce qui lui était arrivé les 28 et 29 janvier. Le fonctionnaire a témoigné qu'il s'agissait à ses yeux d'une rencontre informelle. Il n'a rien caché aux représentants de l'employeur et leur a fourni tous les documents en sa possession faisant état des accusations portées contre lui et de ses conditions de libération et restrictions. À la fin de la rencontre, l'employeur a informé le fonctionnaire qu'il était suspendu sans rémunération en attendant l'enquête visant à établir les faits entourant les événements des 28 et 29 janvier.

[14] L'enquête visant à établir les faits a pris fin le 20 février 2010. L'enquêteur a interrogé huit personnes, dont le fonctionnaire, M. Rittwage et l'agent Mussington. Le fonctionnaire a reçu une copie du rapport d'enquête peu après le 20 février 2010. À son avis, certains renseignements qui s'y trouvaient étaient inexacts.

[15] Le directeur Stickel a décidé de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage. Il s'est basé sur les renseignements dont il disposait, sur le contenu du rapport d'enquête sur les faits et sur les conseils du service des relations de travail de l'employeur. Il a témoigné qu'il avait essentiellement pris sa décision en raison du fait que le fonctionnaire avait demandé un congé de maladie le matin du 29 janvier 2010 au lieu de demander un autre type de congé, puisque son absence était attribuable au fait qu'il était incarcéré. Le directeur Stickel a également pris sa décision en raison du fait que le fonctionnaire n'avait pas avisé son employeur qu'il avait été accusé d'un acte criminel. Selon le directeur Stickel, le fonctionnaire a contrevenu au *Code de discipline* et aux *Règles de conduite professionnelle* du SCC. La lettre de renvoi était datée du 9 mars 2010; le fonctionnaire l'a reçue le 12 mars. Le fonctionnaire a reçu l'équivalent d'un mois de salaire en guise de préavis de licenciement.

[16] Le 15 mars 2010, le fonctionnaire et le directeur Stickel se sont rencontrés pour discuter du licenciement. Le directeur Stickel a témoigné qu'il aurait pu revenir sur sa

décision de renvoyer le fonctionnaire s'il avait été convaincu qu'il devait le faire. Lors de cette rencontre, le fonctionnaire lui a présenté un document qu'il avait préparé avec l'aide de sa soeur afin d'exposer sa version des événements qui ont mené à son licenciement. Après la rencontre, le directeur Stickel n'a pas changé sa décision.

B. Preuve se rapportant à la demande de prorogation du délai

[17] Le fonctionnaire a témoigné qu'il n'avait jamais travaillé auparavant dans un milieu de travail syndiqué, qu'il n'avait jamais reçu une copie de la convention collective et qu'il ne connaissait pas les formalités de la procédure de règlement des griefs. Après avoir présenté son grief, il croyait que l'agent négociateur s'en occuperait. Il ne s'inquiétait pas des longs délais dans le cheminement de la procédure de règlement de son grief parce qu'on lui avait dit, au moment de présenter son grief, que l'arbitrage de son grief n'aurait pas lieu avant longtemps. En novembre 2010, à la demande de son représentant syndical, il a signé le formulaire de renvoi de son grief à l'arbitrage.

[18] M. Schmahl a témoigné qu'au moment de la présentation du grief et de son traitement dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, il venait à peine d'être nommé agent de grief. Il a expliqué qu'il s'était occupé des deux premiers paliers de la procédure de règlement des griefs. Il a également participé au renvoi du grief au dernier palier. Il a alors attendu de recevoir la réponse du dernier palier. Quelques mois se sont écoulés et il n'avait toujours pas reçu de réponse. Il a suivi une formation du syndicat vers la fin de l'été ou au début de l'automne 2010. Il a alors appris que même en l'absence d'une réponse, il devait communiquer tous les renseignements se rapportant au grief, en plus d'une copie du formulaire de renvoi du grief à l'arbitrage dûment rempli, au bureau régional du syndicat à Kingston, lequel s'occuperait du grief à l'étape de l'arbitrage. M. Schmahl a procédé précisément de cette manière au début du mois de novembre 2010.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[19] L'employeur s'est opposé à ma compétence au motif que le grief n'avait pas été renvoyé à l'arbitrage dans le délai prescrit par le *Règlement*. Le fonctionnaire disposait d'un délai de 40 jours après l'expiration du délai de 30 jours prescrit pour la réponse

au dernier palier pour renvoyer son grief à l'arbitrage. En fait, il a dépassé ce délai de plusieurs mois.

[20] L'employeur a souligné que je devrais rejeter la demande de prorogation du délai parce qu'elle ne satisfaisait pas les critères exposés dans la jurisprudence. Le fonctionnaire ne pouvait justifier de manière claire et logique le retard dans le renvoi de son grief à l'arbitrage, il n'avait pas été diligent dans le suivi de sa démarche et le délai avait été dépassé de plusieurs mois. Le grief n'avait aucune chance de succès.

[21] L'employeur s'est également opposé à ma compétence d'instruire le grief parce que le fonctionnaire avait été licencié au cours de son stage de 12 mois. Un licenciement de cette nature est assujéti aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (la « *LEFP* »), et un arbitre de grief n'a pas compétence pour intervenir à cet égard. En vertu de l'article 62 de la *LEFP*, l'employeur a le droit d'imposer une période probatoire à un fonctionnaire et de le licencier durant cette période. En vertu de l'article 211 de la *Loi*, un grief portant sur le licenciement d'un fonctionnaire conformément à la *LEFP* ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. La preuve a établi que le fonctionnaire était toujours en cours de stage lors de son licenciement, qu'il avait reçu une indemnité à titre de préavis de licenciement, et que la lettre de licenciement faisait état des motifs de son renvoi.

[22] L'employeur manifestait une insatisfaction éprouvée de bonne foi quant aux aptitudes du fonctionnaire. Le 29 janvier 2010, le fonctionnaire a omis d'informer l'employeur qu'il avait été arrêté et qu'il ne pouvait se rendre à son travail parce qu'il était incarcéré et accusé au criminel. Le fonctionnaire a alors contrevenu au *Code de discipline* et aux *Règles de conduite professionnelle* du SCC. En se fondant sur cette contravention, l'employeur a renvoyé le fonctionnaire en cours de stage.

[23] L'employeur m'a renvoyé à : *Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429 (C.A.); *Canada (Procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529; *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134; *McMath c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 42; *Dyck c. Administrateur général (ministère des Transports)*, 2011 CRTFP 108; *Salib c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2010 CRTFP 104; *Ducharme c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2010 CRTFP 136; *Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24; *King c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 45; *Schenkman*

c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services Gouvernementaux Canada), 2004 CRTFP 1; *Vidlak c. Conseil du Trésor (Agence canadienne de développement international)*, 2006 CRTFP 96; *Grouchy c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)*, 2009 CRTFP 92; *Brady c. Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes)* 2011 CRTFP 23; *Cloutier c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2008 CRTFP 31.

B. Pour le fonctionnaire

[24] Le fonctionnaire a admis qu'il avait tardé à renvoyer son grief à l'arbitrage. Il a toutefois fait valoir que l'employeur n'avait pas répondu au grief dans le délai de 30 jours prévu à la convention collective. En fait, l'employeur n'a répondu au grief qu'une fois celui-ci rendu au dernier palier, soit après le renvoi du grief à l'arbitrage.

[25] La demande de prorogation de délai devrait être accueillie parce que le fonctionnaire satisfait les critères établis dans la jurisprudence. Le grief a été renvoyé tardivement à l'arbitrage en raison d'un oubli de la part du représentant de l'agent négociateur. L'agent négociateur a admis son erreur et donné des explications à ce sujet. De plus, le retard était de moins de trois mois, soit un retard relativement court.

[26] À l'époque de la présentation et du traitement du grief dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, le fonctionnaire vivait des moments difficiles. Il ne connaissait pas la convention collective ni la procédure de règlement des griefs, puisqu'il n'avait jamais travaillé auparavant dans un milieu syndiqué. Le non-respect du délai n'est pas attribuable à une erreur, à une omission ou à un manque de diligence de la part du fonctionnaire, qui croyait que l'agent négociateur s'occuperait de son grief.

[27] En outre, l'arbitre de grief devrait accueillir le grief notamment en raison des nombreuses erreurs contenues dans le rapport d'enquête d'établissement des faits et parce que le licenciement du fonctionnaire n'était pas fondé sur les faits tels qu'ils se sont produits. Le fonctionnaire n'a pas commis les infractions en vertu desquelles il a été licencié. L'employeur n'avait pas de motif valable pour le licencier. Son licenciement constituait un subterfuge et un camouflage.

[28] Le 29 janvier 2010, lorsque le fonctionnaire a appelé M. Rittwage, l'employeur a été informé que le fonctionnaire était au poste de la PPO. Lorsque M. Rittwage a rédigé son rapport à l'intention du directeur de l'établissement, il savait que le fonctionnaire

était détenu, mais n'en a pas fait mention dans son rapport. De plus, le fonctionnaire a demandé un congé de maladie parce qu'il était fatigué et qu'il n'était pas physiquement apte à travailler. M. Rittwage s'est interrogé sur la demande de congé de maladie du fonctionnaire, et l'employeur a approuvé sa demande. Puisque le fonctionnaire a dit à M. Rittwage qu'il se trouvait au poste de police avant de reprendre son travail, qu'il a parlé à Mme McGee, une représentante de l'employeur, le matin du 29 janvier 2010, et qu'il avait une raison valable de demander un congé de maladie, l'employeur n'avait aucun motif de le licencier.

[29] Avant le 29 janvier 2010, l'employeur n'avait rien à reprocher au fonctionnaire. Il n'avait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires et il était un bon agent correctionnel. Cette journée-là, il a été arrêté par les policiers. Le fonctionnaire a communiqué avec son employeur et l'a informé de ce qui se passait. Il n'a pas contrevenu à quelque politique de l'employeur et n'a pas mal agi. Par conséquent, il n'aurait jamais dû être renvoyé en cours de stage.

[30] Le fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 109; *Szmidt c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 114; *McWilliams et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2007 CRTFP 58; *Rousseau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 91; *Bilton c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 39; *Peacock c. Syndicat des agents correctionnels du Canada - Union of Canadian Correctional Officers - CSN*, 2005 CRTFP 9; *Lafrance c. Conseil du Trésor (Statistique Canada)*, 2006 CRTFP 56.

IV. Motifs

[31] Le fonctionnaire a demandé au président de la Commission de proroger le délai prescrit au *Règlement* relativement au renvoi d'un grief à l'arbitrage. Le 16 avril 2010, l'agent négociateur a envoyé le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le 22 novembre 2010, il a renvoyé le grief à l'arbitrage. Le 6 janvier 2011, l'employeur s'est opposé à l'instruction du grief en arbitrage parce qu'il était hors délai. Les dispositions pertinentes de la convention collective et du *Règlement* sont libellées comme suit :

[Convention collective]

[...]

20.13 *L'Employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.*

[...]

20.15 *La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.*

20.16 *Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus*

20.17 *Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant du Syndicat.*

[...]

20.23 *Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :*

[...]

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de son règlement d'exécution.

[...]

[Règlement]

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.*

(2) *Si la personne dont la décision constitue le dernier palier de la procédure applicable au grief n'a pas remis de décision à l'expiration du délai dans lequel elle était tenue de le faire selon la présente partie ou, le cas échéant, selon la convention collective, le renvoi du grief à l'arbitrage peut se faire au plus tard quarante jours après l'expiration de ce délai.*

[...]

[32] Selon les méthodes de calcul établies dans la convention collective et dans le *Règlement*, la période de 30 jours prévue à la clause 20.13 de la convention collective prenait fin le 28 mai 2010, et la période prévue dans le *Règlement* se terminait le 7 juillet 2010. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 22 novembre 2010, soit 137 jours après l'expiration du délai prescrit.

[33] L'employeur avait raison d'affirmer que le renvoi à l'arbitrage était hors délai. L'employeur a été avisé le 7 décembre 2010 que le grief avait été renvoyé à l'arbitrage, et il a soulevé son objection le 6 janvier 2011, soit à la toute fin du délai de 30 jours prescrit au paragraphe 95(1) du *Règlement* pour la présentation d'une telle objection. Le fonctionnaire a convenu que le renvoi à l'arbitrage était hors délai; le 24 janvier 2011, il a présenté une demande de prorogation du délai.

[34] Les critères pour trancher des demandes de prorogation de délais ont été maintes fois repris dans la jurisprudence de la Commission, notamment dans les décisions citées par les parties. Les critères sont les suivants : le retard doit être justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes; la durée du retard; la diligence raisonnable du demandeur; l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur et le préjudice à l'égard de l'employeur si la prorogation est accordée; les chances de succès du grief. Par ailleurs, l'importance accordée à chacun de ces critères n'est pas nécessairement la même. Il faut examiner les faits qui sont soumis afin de décider de la valeur probante à accorder à chaque critère. Il arrive que certains critères ne s'appliquent pas ou qu'il y en ait seulement un ou deux qui aient un impact réel.

[35] Comme je l'ai mentionné dans *Lagacé c. Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, 2011 CRTFP 68, il me semble que, de façon

générale, le retard doit être justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes, sans quoi les autres critères perdent leur pertinence. À quoi serviraient les délais dont les parties à la convention collective ont convenu si le président de la Commission pouvait les proroger à la suite d'une demande qui n'est pas solidement justifiée? Le fait d'accepter une demande de prorogation qui ne repose pas sur une justification solide du retard, équivaudrait à ne pas respecter l'entente conclue entre les parties à la convention collective. Évidemment, ce n'est pas dans cet esprit qu'a été rédigé l'alinéa 61*b*) du *Règlement*.

[36] J'ai examiné tous les critères à l'égard desquels des éléments de preuve ont été présentés par les parties. Le fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage 137 jours après l'expiration du délai prescrit. Il s'agit d'un retard relativement important. En l'instance, le manque de diligence du fonctionnaire pourrait s'expliquer par le fait qu'il avait pleinement confiance que l'agent négociateur s'occuperait de son grief. Les parties n'ont pas présenté d'arguments sur la question de l'équilibre entre les préjudices causés à l'une ou l'autre des parties. En raison de leur importance, je me concentrerai sur les critères de la justification du retard et du bien-fondé du grief.

A. La raison du retard

[37] La raison du retard est on ne peut plus simple : ni le fonctionnaire ni le représentant de l'agent négociateur, nouvellement nommé à cette fonction, ne savaient que le grief aurait dû être renvoyé à l'arbitrage à une date plus hâtive. Aucune autre raison n'a d'ailleurs été donnée pour justifier le retard.

[38] La raison du retard est claire. Ceci dit, elle n'est certainement pas logique ni convaincante. Le fonctionnaire et son agent négociateur, lequel agissait au nom du fonctionnaire, avaient l'obligation de respecter les délais prévus dans la convention collective et dans le *Règlement*. Ils ne l'ont clairement pas fait, et ce, en raison de leur ignorance de la procédure. Or, nul ne peut plaider l'ignorance de la loi pour excuser ses manquements à son égard.

[39] Même si cela ne change rien à l'issue de cette demande, je dois ajouter que je suis particulièrement troublé par le fait que l'employeur a mis près d'un an avant de répondre au grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, bien qu'il que le délai prévu par la convention collective soit de 30 jours. L'employeur a donc répondu au grief avec quelque 300 jours de retard, alors que le fonctionnaire accusait

137 jours de retard pour le renvoi de son grief à l'arbitrage. L'employeur s'est opposé au grief en invoquant notamment le fait qu'il avait été renvoyé tardivement à l'arbitrage. L'employeur a raison en droit, mais je me questionne quant à l'équité d'un tel procédé.

B. Les chances de succès du grief

[40] Pour des raisons d'ordre pratique, j'ai instruit l'affaire sur le fond de la même manière qu'il aurait fallu que je le fasse si la demande de prorogation du délai avait été accordée. La preuve que j'ai entendue sur le fond m'a donné des indications évidentes et pertinentes quant aux chances de succès du grief.

[41] Le fonctionnaire a été embauché le 27 juin 2009. Il a alors été avisé qu'il devait effectuer un stage d'une période de 12 mois. L'employeur l'a licencié le 9 mars 2010, avant la fin du stage, et il a reçu une indemnité à titre de préavis. En vertu des dispositions suivantes de la *LEFP*, l'employeur est en droit d'imposer une période probatoire et de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire en cours de stage :

[...]

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

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

[...]

Renvoi

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

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

[...]

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

[...]

[42] Aux termes de l'article 211 de la *Loi*, un grief portant sur un licenciement en vertu de la *LEFP* ne peut être renvoyé à l'arbitrage. Étant donné que ce grief porte sur le renvoi du fonctionnaire en cours de stage et que j'ai conclu que son renvoi avait été dûment effectué conformément à la *LEFP*, un arbitre de grief n'a pas compétence pour instruire ce grief. Ainsi, l'article 211 de la *Loi* précise en outre ce qui suit :

[...]

211. *L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :*

a) *soit tout licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique; [...]*

[...]

[43] Bien qu'un arbitre de grief n'ait pas compétence pour instruire un grief portant sur le renvoi d'un fonctionnaire en cours de stage, avant d'en arriver à cette conclusion il ou elle doit tout d'abord vérifier si la décision de l'employeur de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage était fondée sur une insatisfaction éprouvée de bonne foi quant aux aptitudes du fonctionnaire à exercer son emploi. Si la décision de l'employeur n'est pas fondée sur une telle source d'insatisfaction, sa décision pourrait avoir été prise de façon arbitraire ou empreinte de mauvaise foi. Voici comment l'arbitre de grief s'est exprimé dans *Tello* à cet égard :

[...]

[109] Conformément aux directives de la Cour suprême du Canada de considérer le gouvernement comme un employeur au même titre qu'un employeur du secteur privé (Dunsmuir), un arbitre de grief devrait considérer le renvoi en cours de stage du point de vue du droit du travail (Jacmain). Dans le secteur privé, une période de stage est une période pendant laquelle un employeur a l'occasion d'évaluer si un employé convient pour un emploi continu. Ce n'est pas différent de l'objet d'une période de stage dans la fonction publique. Dans Penner, à la page 438, la Cour fédérale du Canada faisait référence à « [...] une insatisfaction éprouvée de bonne foi quant aux aptitudes de l'employé ». Les arbitres de grief ont généralement statué qu'un employeur du secteur

privé doit avoir un pouvoir discrétionnaire important pour effectuer cette évaluation et un arbitre de grief ne doit pas annuler la décision d'un employeur sauf si la décision est arbitraire, discriminatoire ou rendue de mauvaise foi (p. ex., voir Canadian Forest Products Ltd. v. Pulp Paper and Woodworkers of Canada, Local 25 (2002), 108 L.A.C. (4^e) 399, à la page 413).

[110] Si un administrateur général renvoie un employé en cours de stage sans égard à l'objet de la période de stage — autrement dit, si la décision ne repose pas sur l'aptitude de l'employé à occuper un emploi de façon continue — cette décision est arbitraire et peut également être prise de mauvaise foi. Dans un tel cas, le licenciement n'est pas conforme à la nouvelle LEFP.

[...]

[44] L'insatisfaction de l'employeur quant aux aptitudes du fonctionnaire repose sur les incidents qui se sont produits le 29 janvier 2010. L'employeur a estimé que le fonctionnaire a contrevenu au *Code de discipline* et aux *Règles de conduite professionnelle* du SCC en ne l'avisant pas plus tôt qu'il avait été accusé d'un acte criminel et en ne lui ayant pas dit qu'il ne pouvait pas travailler le 29 janvier 2010 parce qu'il était incarcéré. Le fonctionnaire a soutenu qu'il n'était pas en mesure de travailler cette journée-là parce qu'il n'avait pas dormi de la nuit. Le fonctionnaire a également soutenu que l'employeur était au courant qu'il avait été accusé avant sa rencontre avec le directeur de l'établissement, le 1^{er} février 2010.

[45] Même si les souvenirs des parties concernant les événements sont différents, il n'en demeure pas moins que l'employeur n'était pas satisfait de l'information fournie par le fonctionnaire quant aux événements du 29 janvier 2010. L'employeur a mis fin à la période de stage du fonctionnaire en raison de cette insatisfaction.

[46] Je suis convaincu que M. Rittwage savait que le fonctionnaire se trouvait au poste de police lorsqu'il lui a parlé vers 4 h 30 le 29 janvier 2010. Je suis également convaincu que Mme McGee a appris la nature des accusations criminelles contre le fonctionnaire et ses conditions de libération lorsqu'elle a assisté à l'audience du 29 janvier 2010. Plus tard au cours de cette journée, l'employeur était au courant des détails de la situation du fonctionnaire. Toutefois, la preuve m'a donné l'impression que le fonctionnaire n'avait pas été entièrement franc et transparent lorsqu'il a parlé à M. Rittwage à 4 h 30 le 29 janvier 2010, ou à tout le moins que M. Rittwage n'a pas perçu que le fonctionnaire s'était montré franc et transparent avec lui. Je crois le

témoignage de M. Rittwage à cet égard, et j'ai confiance qu'il a déclaré ce qu'il avait effectivement perçu comme étant la réalité dans le rapport qu'il a rédigé peu après sa conversation avec le fonctionnaire à 4 h 30 le 29 janvier 2010.

[47] Ce manque de transparence, réel ou perçu, constitue pour l'employeur une source d'insatisfaction éprouvée de bonne foi quant aux aptitudes du fonctionnaire. Mon rôle ne consiste pas à substituer mon jugement à celui de l'employeur ni à décider si le manque de transparence du fonctionnaire justifiait son renvoi en cours de stage. Cette décision revient uniquement à l'employeur.

[48] Le fonctionnaire n'a pas présenté de preuve pouvant étayer sa prétention que l'employeur avait utilisé l'incident du 29 janvier 2010 comme subterfuge ou moyen déguisé pour mettre fin à son stage. J'estime que l'employeur a agi de bonne foi. Par conséquent, je conclus que le grief a peu de chances de réussir.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

V. Ordonnance

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

[51] Le grief est classé.

Le 6 février 2012.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,
vice-président
et arbitre de grief**