

Date: 20120705

Dossier: 566-02-6637

Référence: 2012 CRTFP 74



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

MAY LING (LEE) KRACK

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié
Krack c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Kate Rogers, arbitre de grief

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Harinder Mahil, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Patricia Phee, Conseil du Trésor

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 20 et 26 mars et le 17 avril 2012.
(Traduction de la CRTFP)

Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] May Ling (Lee) Krack, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), est infirmière autorisée à l'Établissement Pacifique/Centre régional de traitement du Service correctionnel du Canada (SCC ou l'« employeur ») à Abbotsford, en Colombie-Britannique. Le 20 mai 2010, elle a déposé un grief dans lequel elle alléguait qu'elle était en congé du 12 mars 2010 au 12 mai 2010 en raison d'une maladie causée par le chef intérimaire des Services de santé. Ce grief a été rejeté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 5 octobre 2010 et a été renvoyé à l'arbitrage le 17 février 2012.

[2] Le 20 mars 2012, l'employeur a déposé une objection à la compétence d'un arbitre de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour entendre ce grief aux motifs que le grief avait été renvoyé à l'arbitrage en dehors des délais prescrits.

Résumé de l'argumentation

[3] L'employeur a fait valoir que, conformément à l'article 90 du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le « Règlement »), la date limite pour le renvoi à l'arbitrage était le 15 novembre 2010, car la réponse au dernier palier a été envoyée le 5 octobre 2010. Le grief n'a été renvoyé à l'arbitrage que le 17 février 2012; le délai n'a donc clairement pas été respecté.

[4] La fonctionnaire a déclaré qu'elle n'a reçu une copie de la réponse au dernier palier que le 6 janvier 2012. Elle a également indiqué que, le 23 janvier 2012, en réponse à une demande d'information sur le grief présentée en son nom par son représentant syndical, l'employeur lui a conseillé de renvoyer le grief à l'arbitrage et n'a soulevé aucune objection concernant le respect du délai pour le renvoi.

[5] L'employeur a soutenu que le grief de la fonctionnaire faisait partie d'une série de griefs déposés par un groupe d'employés. Même si la fonctionnaire n'a pas reçu une copie de sa réponse en 2010, ses collègues ont reçu la leur, et elle se serait rendu compte de ce fait. La réponse au grief a aussi été envoyée à son représentant syndical. De plus, la fonctionnaire a reçu une lettre datée du 8 novembre 2010 de l'employeur. Ce dernier mentionnait sa réponse au dernier palier et demandait à la fonctionnaire si elle souhaitait déposer une plainte officielle de harcèlement. La fonctionnaire a

répondu à cette lettre le 15 novembre 2010. Elle a indiqué qu'elle voulait que son grief soit traité comme une plainte officielle de harcèlement.

[6] L'employeur a fait valoir que, même si la fonctionnaire n'a pas reçu à temps la copie de la réponse à son grief, le paragraphe 90(2) du *Règlement* prévoit ce qui suit :

90.(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.

[7] L'employeur a cité *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, pour souligner le fait que les employés qui évoluent dans un milieu syndiqué sont censés connaître leurs droits.

[8] Enfin, à titre de réplique, la fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait envoyé la copie de sa réponse à un autre représentant syndical. Elle a aussi indiqué que l'employeur avait l'habitude de prolonger le délai pour les griefs en attendant une représentation syndicale.

Motifs

[9] La fonctionnaire est infirmière autorisée à l'Établissement Pacifique/Centre régional de traitement du Service correctionnel du Canada à Abbotsford, en Colombie-Britannique. Le 20 mai 2010, elle a déposé un grief dans lequel elle alléguait qu'elle était en congé en raison d'une maladie causée par son superviseur. Le 17 février 2012, ce grief a été renvoyé à l'arbitrage. L'employeur a formulé une objection concernant le renvoi à l'arbitrage. Il a fait valoir que le grief n'a pas été déposé dans les délais, puisque la réponse au dernier palier avait été envoyée le 5 octobre 2010. Cependant, la fonctionnaire a soutenu qu'elle n'a reçu la copie de la réponse de l'employeur au dernier palier que le 6 janvier 2012, quand elle la lui a demandée. Étant donné ce fait, elle a affirmé que le renvoi a été présenté dans le délai prescrit.

[10] Le fait que l'employeur a envoyé sa réponse au dernier palier le 5 octobre 2010 n'est pas contesté. Par ailleurs, il est clair que, même si la fonctionnaire n'a pas reçu

une copie de cette réponse, elle a reçu une lettre datée du 8 novembre 2010 de l'employeur dans laquelle ce dernier mentionnait sa réponse au dernier palier, et elle a répondu à cette lettre le 15 novembre 2010 en déposant une plainte officielle de harcèlement. Par conséquent, je conclus que la fonctionnaire a su au plus tard le 8 novembre 2010 que la réponse au dernier palier avait été envoyée. Même si ce n'était pas le cas, selon le paragraphe 90(2) du *Règlement*, il est clair que la fonctionnaire aurait pu renvoyer son grief à l'arbitrage dans le délai prescrit, même si elle n'avait pas reçu la réponse au dernier palier, et elle ne l'a pas fait. Elle ne peut pas maintenant tenter de réactiver son droit au renvoi à l'arbitrage en alléguant qu'elle n'a reçu la réponse de l'employeur que le 6 janvier 2012.

[11] Contrairement à la fonctionnaire, je ne crois pas que le fait que la réponse au dernier palier a été envoyée au mauvais représentant syndical change quoi que ce soit. La fonctionnaire doit assumer sa responsabilité quant au respect du délai pour le renvoi à l'arbitrage, et le fait qu'elle a déposé une plainte de harcèlement à la suite de la réponse au dernier palier démontre qu'elle était en mesure d'agir dans son propre intérêt. Je ne crois pas non plus que l'employeur ait renoncé à son droit de soulever une objection fondée sur le respect du délai comme le suggère la fonctionnaire. Le propos du courriel en question n'était pas vraiment de répondre au sujet du grief, mais plutôt de répondre à la demande de la fonctionnaire de discuter de la mesure corrective qu'elle revendiquait dans son grief suivant une décision sur sa plainte de harcèlement.

[12] À mon avis, le grief a été renvoyé à l'arbitrage hors délai. Je n'ai donc pas la compétence nécessaire pour l'entendre.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[14] J'ordonne que le dossier soit fermé.

Le 5 juillet 2012.

Traduction de la CRTFP

**Kate Rogers,
arbitre de grief**