

Date : 20120529

Dossier : 566-09-5228

Référence : 2012 CRTFP 63



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

NIKOLAI MAK

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

employeur

Répertorié

Mak c. Conseil national de recherches du Canada

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [George Filliter, arbitre de grief](#)

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : [Allison Tomka, Institut professionnel de la fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Karen Clifford, avocate](#)

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 1^{er} mars 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 29 octobre 2010, Nikolai Mak, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a déposé un grief pour contester des mesures qu'aurait prétendument prises le Conseil national de recherches du Canada (l'« employeur »).

[2] Il est utile de décrire le grief et les mesures correctives demandées :

[Traduction]

[Détails du grief] *Je conteste la décision du vice-président Danial Wayner, dans sa lettre datée du 28 octobre 2010, de mettre fin à mon emploi en tant qu'agent de recherche au Conseil national de recherches du Canada.*

[Mesures correctives demandées] *Je demande que la lettre de licenciement datée du 28 octobre 2010 soit immédiatement effacée de mon dossier personnel et que ma lettre de démission, datée du 13 octobre 2010 et entrant en vigueur le 26 octobre 2010, mon dernier jour de travail, soit acceptée à la place.*

Je demande à être indemnisé intégralement à tous les égards.

[3] Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage le 28 mars 2011; l'audience devait avoir lieu les 1^{er} et 2 mars 2012. Le 13 février 2012, l'avocate de l'employeur a présenté une lettre de cinq pages dans laquelle elle expliquait pourquoi elle s'opposait à ma compétence. L'avocate de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (le « syndicat ») lui a répondu dans une lettre datée du 20 février 2012.

II. Audience et faits

[4] Au début de l'audience, les deux parties ont convenu que je devais d'abord me prononcer sur l'objection préliminaire soulevée par l'employeur avant d'entendre quelque preuve sur le bien-fondé du grief.

[5] Par ailleurs, les deux parties ont convenu que, sans porter atteinte à la preuve qui pourrait être présentée relativement au bien-fondé du grief, les faits exposés par l'avocate de l'employeur dans sa lettre du 13 février 2012 étaient exacts en ce qui concerne mon examen des arguments relatifs à ma compétence.

[6] Le fonctionnaire a été embauché par l'employeur pour une durée de trois ans. Il est un ingénieur spécialisé, et il effectuait de la recherche pour l'employeur.

[7] Je conclus que, le 13 octobre 2010, le fonctionnaire a remis sa démission par courriel à un représentant de l'employeur. Dans son courriel, le fonctionnaire a écrit, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

Après avoir examiné tous les faits et les événements récents, y compris la lettre du directeur général, j'ai décidé de donner ma démission. Le comportement du Conseil national de recherches du Canada (l'employeur) est devenu trop haineux et m'a mené la vie si dure que je crains pour ma santé. À l'heure actuelle, étant donné mes conditions de travail réelles, je considère que mon employeur m'a renvoyé.

En tant qu'employeur, le Conseil s'est conduit d'une manière qui a sérieusement porté atteinte à la relation de confiance entre employeur et employé. Il m'a indiqué qu'il ne se considérait plus lié par les conditions de travail énoncées initialement. Voici les motifs de ma démission. Le Conseil, à titre d'employeur, a démontré :

[...]

Ces infractions graves me poussent à reconnaître qu'on a mis fin à mon emploi.

Je crois qu'un préavis de deux semaines est conforme aux règlements et devrait suffire. Veuillez m'informer des instructions à suivre pour procéder à une cessation en bonne et due forme et m'aviser si vous avez un délai différent. Merci.

[8] L'employeur a répondu le jour même. Charles-Antoine Gauthier a écrit ce qui suit :

[Traduction]

La position du Conseil national de recherches du Canada est qu'il ne vous a jamais été demandé de remettre votre démission, ni maintenant, ni dans le passé.

Nous savons que vous avez déposé une plainte de harcèlement dans le passé. La procédure du Conseil pour ce type de plainte avait alors été suivie, et les résultats vous ont été communiqués.

Si vous avez de nouvelles plaintes à formuler contre le Conseil, d'autres mécanismes de réparation sont à votre disposition.

[9] Le 26 octobre 2010, le fonctionnaire a envoyé un autre courriel à l'employeur, dans lequel il a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

Deux semaines se sont écoulées. Pendant tout ce temps, je n'ai reçu aucune instruction ou information de votre part ou de qui que ce soit concernant le processus de licenciement, comme je l'avais demandé. J'ai laissé l'équipement informatique et le matériel connexe dans le bureau 346. Tout est en excellent état, comme ont pu le constater Anne, la secrétaire du groupe, et Mike, le commissionnaire. J'ai donné les clés du bureau à Anne et les cartes d'accès à l'immeuble à Mike. Je n'ai aucun livre à rendre à la bibliothèque. Veuillez s'il vous plaît m'envoyer mon relevé d'emploi.

[...]

[10] L'employeur a répondu à ce deuxième courriel le lendemain :

[Traduction]

À ce jour, le Conseil national de recherches du Canada n'a pas mis fin à votre emploi, et personne au Conseil ne vous a demandé de démissionner.

Il n'est indiqué nulle part dans nos dossiers qu'une personne dotée des pouvoirs nécessaires a accepté une démission de votre part. Par conséquent, vous êtes toujours un employé du Conseil. Si vous n'êtes pas à votre poste et que vous n'avez pas reçu l'autorisation de vous absenter, vous êtes en congé sans solde non autorisé.

Veuillez prendre connaissance de la lettre ci-jointe. Vous y trouverez une convocation à une réunion disciplinaire, avec moi, demain matin à 9 h, ainsi qu'une explication des éventuelles conséquences si vous choisissez de ne pas vous y présenter. Cette réunion vous donnera l'occasion de me relayer toute l'information que vous souhaitez communiquer concernant les événements qui se sont produits au cours des derniers mois de votre emploi.

[11] Le fonctionnaire ne s'est pas présenté à la réunion disciplinaire. Le 28 octobre 2010, l'employeur lui a envoyé une lettre de licenciement pour le motif allégué.

[12] Cette lettre a fait en sorte que le fonctionnaire a déposé un grief.

[13] Le grief a été renvoyé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le 15 février 2011, l'employeur a répondu ce qui suit :

[Traduction]

La présente se veut une réponse au dernier palier de la procédure de règlement de griefs relativement à votre grief du 27 octobre 2010, concernant votre lettre de démission, et celui du 28 octobre 2010, concernant votre licenciement.

J'ai examiné attentivement l'information que Pierre Ouellet (Institut professionnel de la fonction publique du Canada), votre représentant syndical, et vous-même avez fournie le 15 décembre 2010. Je maintiens que la cessation de votre emploi était justifiée pour les motifs énoncés dans la lettre du 28 octobre 2010, mais j'ai décidé d'accepter votre demande continue de démissionner volontairement du Conseil national de recherches du Canada. Tel que vous l'avez demandé, la date d'entrée en vigueur de la démission est le 27 octobre 2010. Par conséquent, la lettre de licenciement du 28 octobre 2010 est annulée.

Je prends également acte de votre plainte active de harcèlement auprès du bureau du conseiller en prévention du harcèlement, qui traitera cette affaire et les allégations connexes.

Par conséquent, vos griefs susmentionnés sont accueillis, et les mesures correctives que vous demandiez sont accordées.

[14] On m'a informé que le fonctionnaire avait déposé trois griefs, mais je ne suis saisi que du grief relatif à son licenciement. C'est pourquoi on renvoie à plusieurs griefs dans le dernier paragraphe de la réponse au dernier palier.

[15] Le 28 mars 2011, le fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *Loi* »).

III. Question

[16] Je dois déterminer si j'ai compétence pour entendre ce grief.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[17] Tel qu'il a été noté, l'employeur a présenté par écrit son objection à ma compétence le 13 février 2012. La lettre de cinq pages établit clairement la position de l'employeur, mais elle n'a aucun fondement juridique.

[18] À l'audience, l'avocate de l'employeur a résumé la position de son client. Essentiellement, l'employeur a déclaré que les mesures correctives demandées dans le grief avaient été accordées et que, par conséquent, il n'y avait plus de question à renvoyer à l'arbitrage. Pour appuyer cette allégation, l'avocate de l'employeur m'a renvoyé à *Chase c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 9.

[19] De plus, l'avocate de l'employeur a expliqué que je n'avais pas compétence pour entendre ce grief, puisque le fonctionnaire continuait de soutenir que sa démission était valide. L'employeur a déclaré que, dans la plupart des affaires de ce genre, il est question de la légitimité de la démission, mais qu'en l'espèce, le fonctionnaire maintient que la démission est légitime. Si le fonctionnaire contestait la légitimité de la démission, alors le fardeau de la preuve lui incomberait. L'avocate de l'employeur m'a renvoyé à *Mangat c. Agence du revenu du Canada*, 2010 CRTFP 86, à l'appui de son argument.

[20] Même si, de l'avis du fonctionnaire, la démission a été forcée, il s'agit tout de même d'une démission. L'avocate de l'employeur m'a renvoyé à *Rinke et Vanderwoude c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2004 CRTFP 143, à l'appui de son argument.

[21] Enfin, l'employeur a noté que le grief avait été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. Il a fait valoir que je n'avais pas la compétence inhérente pour traiter les allégations de harcèlement mentionnées dans la lettre de démission du 13 octobre 2010. L'employeur a un processus interne en place pour régler ces questions.

[22] Selon l'employeur, compte tenu de la disposition de la *Loi* en vertu de laquelle le grief a été renvoyé à l'arbitrage, il n'y a pas de sanction pécuniaire et que, par conséquent, je n'ai pas compétence pour traiter ce grief sur le fond.

[23] L'avocate de l'employeur a également noté que le fonctionnaire ne pouvait pas changer le motif du renvoi à l'arbitrage. À l'appui de son affirmation, elle m'a renvoyé à *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.).

B. Pour le fonctionnaire

[24] L'avocate du syndicat a répondu par écrit à l'objection préliminaire de l'employeur. Elle a clairement énoncé sa position dans une lettre datée du 20 février 2012.

[25] Dans ses arguments oraux, l'avocate du syndicat a confirmé que le fonctionnaire voulait effectivement démissionner, et que c'est bien ce qu'il avait fait.

[26] Toutefois, le fonctionnaire a déclaré que la réponse au dernier palier de l'employeur ne réglait pas la question. Il a déclaré qu'il avait remis sa démission parce qu'il n'avait d'autre choix; il était incapable de continuer de travailler pour l'employeur. Cette réponse laisse en suspens les allégations de harcèlement et de discrimination.

[27] Le fonctionnaire a expliqué qu'il se trouvait dans une impasse entre le 13 octobre 2012 (date où il a donné sa démission) et le 15 février 2011 (date où l'employeur a enfin accepté sa démission). Il a dû se battre pour faire accepter sa démission. Par conséquent, le fonctionnaire a soutenu que j'avais compétence pour entendre son grief en ce qui concerne cette période.

[28] Le fonctionnaire a déclaré que, durant la période en l'espèce, il avait subi une sanction pécuniaire qui comprend une perte de salaire, les coûts de location de son appartement et les intérêts encourus sur un emprunt qu'il a dû effectuer.

V. Analyse

[29] Après avoir pris en considération les arguments des deux parties, je constate, pour les motifs expliqués ci-dessous, que je n'ai pas compétence pour entendre ce grief.

[30] Puisque le grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)*b* de la *Loi*, le fonctionnaire prétend que la mesure disciplinaire prise par l'employeur n'était pas justifiée. À titre de mesure corrective, le fonctionnaire a demandé que la

lettre de licenciement soit effacée de son dossier et que sa démission soit acceptée. C'est exactement ce que propose la réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs (citée au paragraphe 13 de la présente décision). L'employeur a annulé la lettre de licenciement et a reconnu la démission du fonctionnaire. J'en conclus donc que ce grief est sans objet.

[31] Je considère que les gestes de l'employeur dans cette affaire étaient à tout le moins inhabituels. Au cours de mes 30 années d'expérience, je n'ai jamais vu une situation où l'employeur refusait la démission d'un employé pour ensuite mettre fin à son emploi quelques jours plus tard.

[32] Cependant, même si les faits rattachés à ce cas sont étranges, le grief a été accueilli au dernier palier et je n'ai donc devant moi aucune question à trancher. En arrivant à cette conclusion, il m'est apparu clairement que la démission du fonctionnaire avait été acceptée rétroactivement par l'employeur. À lui seul, ce motif est suffisant pour me permettre de conclure que je n'ai pas compétence dans cette affaire. Les déclarations de mon collègue dans *Chase* permettent également d'appuyer cette conclusion.

[33] Le fonctionnaire a soutenu tout au long de l'audience que sa démission devait être valide; selon lui, elle était légitime. Même si j'approuvais la proposition selon laquelle le fonctionnaire a présenté sa démission sous la contrainte, je n'aurais pas davantage compétence (*Rinke et Vanderwoude*). Cette conclusion est d'autant plus claire compte tenu du fait que le fonctionnaire a toujours soutenu qu'il avait l'intention de démissionner. Jamais il n'a laissé entendre qu'il souhaitait que je juge la démission invalide.

[34] En outre, je dois tenir compte du fait que le grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) de la *Loi*. Selon la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, il est évident que je ne peux altérer la nature d'un grief (*Burchill*). Pour être clair, le grief portait sur le prétendu licenciement du fonctionnaire. De plus, le grief a été renvoyé à l'arbitrage pour contester « une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire ».

[35] L'alinéa 209(1)*b*) de la *Loi* se lit comme suit :

209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le

fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

[...]

(b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire [...]

[36] Ainsi, même si concluais qu'il y avait une forme quelconque de mesure disciplinaire à examiner, le fonctionnaire se devait de prouver qu'il avait subi une sanction pécuniaire.

[37] Il y a peu de temps, dans *Rogers c. Agence du revenu du Canada*, 2010 CAF 116, la Cour d'appel fédérale a de nouveau confirmé son interprétation de longue date de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. Plus précisément, la Cour a confirmé qu'il y avait une distinction entre une perte financière et une sanction pécuniaire. Elle a conclu qu'une décision antérieure (*Massip c. Canada* (1985), 61 N.R. 114) n'avait pas introduit le concept de la common law relatif à la prévisibilité raisonnable dans le contexte de la détermination d'une sanction pécuniaire. Autrement dit, même si l'on peut raisonnablement prévoir qu'un geste de l'employeur entraînera une perte financière, cela ne constitue pas en soi une sanction pécuniaire.

[38] Compte tenu de cette conclusion, même si je déterminais que les pertes de salaire, les coûts de location et les intérêts versés pour l'argent emprunté par le fonctionnaire étaient des pertes prévisibles, il m'est impossible de conclure qu'elles constituent des sanctions pécuniaires.

[39] Toutefois, à un niveau plus fondamental, je ne suis pas convaincu que les prétendues pertes de salaire, les coûts de location et les intérêts versés sur l'argent emprunté par le fonctionnaire pourraient être considérés comme des pertes financières. Si la démission du fonctionnaire avait été acceptée en date du 27 octobre 2010, soit deux semaines après avoir présenté sa lettre de démission, il se serait retrouvé sans salaire, il aurait eu à faire des arrangements avec le propriétaire de son logement et, au besoin, il aurait eu à emprunter les fonds nécessaires pour vivre. On peut donc se poser la question : où est la perte?

VI. Conclusion

[40] Je conclus que je n'ai pas compétence pour entendre le bien-fondé de ce grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

VII. Ordonnance

[42] Le grief est rejeté.

Le 29 mai 2012.

Traduction de la CRTFP

**George Filliter,
arbitre de grief**