

Date : 20120809

Dossier : 566-02-4483

Référence : 2012 CRTFP 82



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

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**ROCH DUPONT**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Bureau du directeur des poursuites pénales)**

défendeur

Répertorié

*Dupont c. Administrateur général (Bureau du directeur des poursuites pénales)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Kate Rogers, arbitre de grief

**Pour le fonctionnaire :** Lui-même

**Pour le défendeur :** Karen Clifford, avocate

---

Affaire entendue à Calgary (Alberta),  
le 23 mai 2012.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), Roch Dupont, était un poursuivant classifié LA-02 et travaillait pour le Bureau du directeur des poursuites pénales (mieux connu sous le nom de Service des poursuites pénales du Canada ou, dans le cadre de cette décision, « SPPC » ou l'« employeur »), à Calgary, en Alberta. Le 12 août 2009, il a déposé un grief concernant l'évaluation de son rendement. Le grief se lit comme suit :

[Traduction]

*Je présente un grief pour contester mon Rapport d'évaluation et étude du rendement (RÉÉR) de l'exercice financier 2008-2009, puisque celui-ci ne tient pas compte de mes réalisations durant l'exercice à l'étude et critique injustement mon rendement. Dans la plupart des cas, je n'ai pas eu la possibilité d'expliquer ma conduite relativement aux dossiers ou aux questions dont traite le RÉÉR.*

*Je souhaite contester les objectifs énoncés pour l'exercice financier en cours, puisqu'ils sont trop et inutilement restrictifs à l'égard de ma capacité d'exercer mes fonctions.*

[2] Le fonctionnaire a demandé, à titre de mesure correctrice, que l'évaluation du rendement soit modifiée afin de refléter ses réalisations et que sa cote globale soit changée. Il demande également que les objectifs énoncés dans son évaluation soient moins restrictifs et qu'ils cessent d'être en vigueur après une période raisonnable.

[3] Le 17 décembre 2009, le grief a été entendu au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Dans sa réponse datée du 19 février 2010, l'employeur, bien que convaincu que l'évaluation globale était exacte, a accepté de prendre note du fait que le fonctionnaire avait bien géré certains dossiers durant la période d'évaluation, et a accepté d'exclure un passage renvoyant à des événements précis qui se sont produits pendant la même période pour améliorer la cote de rendement. L'employeur a aussi accepté de modifier le plan de travail du fonctionnaire. Ainsi, l'employeur a considéré que le grief était accueilli en partie. Une audience au dernier palier de la procédure de règlement des griefs s'est déroulée le 15 juin 2010 et une réponse a été rendue le 23 juin 2010. L'employeur a rejeté le grief en alléguant que le rendement du fonctionnaire comportait d'importantes lacunes, lesquelles étaient clairement énoncées dans l'évaluation du rendement.

[4] Le 18 août 2010, le fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu des alinéas 209(1)*b*, *c* et *d* de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *LRTFP* »). Cependant, puisqu'il n'était pas un fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe 209(3), il a par la suite supprimé le renvoi à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)*d*.

[5] Le 12 novembre 2010, l'employeur a soulevé une objection à la compétence d'un arbitre de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « *CRTFP* ») pour entendre le grief à l'arbitrage. Le 18 janvier 2011 et le 24 février 2011, l'employeur a présenté des arguments supplémentaires au sujet de son objection à la compétence. Selon tous les documents de l'employeur, il était clair que ce dernier s'opposait à la compétence de la CRTFP d'instruire le grief au motif que les griefs qui contestent le contenu des évaluations du rendement ne sont pas arbitrables du fait qu'ils constituent un droit de gestion aux termes de l'article 7 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985), ch. F-11. L'employeur a aussi fait valoir que même si le grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu des alinéas 209(1)*b* et *c* de la *LRTFP*, il ne contenait aucune allégation concernant des mesures disciplinaires, une cessation d'emploi ou une rétrogradation. Citant *Burchill c. Procureur général du Canada* [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), l'employeur a affirmé que le fonctionnaire n'aurait pas pu renvoyer le grief à l'arbitrage en se basant sur ces alinéas, puisque cela aurait modifié le caractère essentiel du grief. L'employeur a demandé que l'on dispose de l'objection à la compétence au moyen d'arguments écrits.

[6] Le fonctionnaire a répondu à l'objection de l'employeur en affirmant que la CRTFP avait compétence, puisque le grief visait précisément son congédiement déguisé et sa rétrogradation à un statut inférieur pour des raisons manifestement disciplinaires. Le fonctionnaire a aussi constaté qu'en raison de son évaluation défavorable, il s'était vu imposer une sanction pécuniaire. Le fonctionnaire s'est opposé à la demande de l'employeur que l'on traite l'affaire au moyen d'arguments écrits.

[7] Initialement, j'avais conclu que l'affaire pouvait être traitée au moyen d'arguments écrits. Toutefois, après avoir examiné les arguments des parties, il était évident qu'une audience était nécessaire pour faire la lumière sur certaines différences factuelles entre les parties. J'ai expressément demandé que les parties soient prêtes à présenter des preuves et des arguments sur les points défendus lors de la procédure

---

interne de règlement des griefs, étant donné le fait que l'employeur s'appuie sur *Burchill*, de même que des preuves et des arguments démontrant si l'évaluation du rendement était une mesure disciplinaire ayant entraîné des sanctions pécuniaires.

[8] L'affaire devait être entendue à Calgary, en Alberta, les 23 et 24 mai 2012. Le 11 mai 2012, le fonctionnaire a informé la CRTFP qu'il ne pourrait pas se présenter à l'audience pour des raisons médicales et a demandé que l'on dispose de l'affaire au moyen d'arguments écrits. L'employeur s'est opposé à la demande du fonctionnaire parce que j'avais déjà déclaré qu'une audience était nécessaire pour faire la lumière sur certaines différences factuelles entre les parties.

[9] Faute d'entente sur les faits, les parties ont été informées que l'audience aurait lieu comme prévu. Le fonctionnaire a répondu en affirmant que la tenue de l'audience pouvait aller de l'avant, mais qu'il serait absent pour des raisons de santé. Le greffe de la CRTFP lui a rappelé que s'il n'assistait pas à l'audience, l'affaire pourrait être réglée sur la base de la preuve et des observations présentées à l'audience, sans autre avis à son intention. On lui a aussi mentionné que l'audience aurait lieu comme prévu, à moins qu'il ne présente une demande de report d'audience accompagnée d'un certificat médical. Le fonctionnaire n'a pas présenté de demande de report d'audience. Effectivement, dans un courriel daté du 15 mai 2012, il a confirmé qu'il serait absent et que l'audience devrait se dérouler sans lui parce que sa santé était plus importante à ses yeux.

[10] L'audience a eu lieu à Calgary le 23 mai 2012. L'employeur était présent, mais pas le fonctionnaire. L'employeur a demandé un rejet immédiat du grief sous prétexte que le fonctionnaire était absent. J'ai décidé de ne pas autoriser le rejet immédiat du grief, puisque les parties avaient déjà déposé des arguments relatifs au grief et que l'employeur avait le fardeau de la preuve relativement aux objections à la compétence consignées au dossier. J'ai plutôt demandé à l'employeur de présenter ses preuves et ses arguments relativement à son objection à la compétence.

## **II. Résumé de la preuve**

[11] L'employeur a fait entendre un témoin, Wes Smart, procureur fédéral en chef du bureau du SPPC de l'Alberta, et a présenté un document en preuve.

[12] M. Smart est procureur fédéral en chef du bureau de l'Alberta depuis 2003 et était en poste en 2009, lorsque le présent grief a été déposé. Il a expliqué qu'habituellement, il instruisait les griefs au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. En l'espèce, aucune audience au premier palier n'avait été tenue, parce que le fonctionnaire souhaitait que son grief soit instruit directement au deuxième palier.

[13] L'audience au deuxième palier a été tenue le 17 décembre 2009. M. Smart a rencontré le fonctionnaire et son représentant syndical, Craig Henderson, dans une salle privée du bureau du SPPC de Calgary. M. Smart a indiqué que le processus avait été relativement informel afin de permettre au fonctionnaire de présenter tous les points qu'il souhaitait faire valoir. M. Smart a pris des notes détaillées de la réunion, lesquelles ont été produites en preuve dans la pièce E-1.

[14] M. Smart a déclaré que lors de l'audience au deuxième palier, le fonctionnaire avait axé son argumentation sur sa conviction que l'évaluation était inadéquate parce qu'elle ne tenait pas compte de ses réalisations pendant la période d'évaluation, qu'elle critiquait injustement son rendement au travail alors qu'il n'avait pas reçu d'avertissement adéquat pendant la période visée, et qu'elle établissait des objectifs de travail inutilement restrictifs. Durant l'audience, le fonctionnaire a fait un exposé introductif général, puis a abordé des points précis. Il a également présenté un certain nombre de documents qui, de l'avis de M. Smart, avaient pour but de démontrer qu'il avait bien fait son travail. M. Smart a affirmé qu'aucune allégation selon laquelle l'évaluation aurait constitué une mesure disciplinaire n'avait été formulée au cours de l'audience. L'audience consistait uniquement en une discussion sur l'évaluation et portait entièrement sur le travail.

[15] À la suite de l'audience, M. Smart a entrepris un certain nombre de démarches pour donner suite aux questions soulevées par le fonctionnaire. Il a modifié les objectifs de travail du fonctionnaire pour les rendre plus flexibles. Il a également modifié le rapport hiérarchique du fonctionnaire afin de l'aider à acquérir des compétences à titre de poursuivant.

[16] M. Smart a indiqué qu'il avait interrogé un certain nombre de personnes et qu'il avait étudié les dossiers du fonctionnaire avant de répondre au grief. Il a admis le grief en partie parce que l'évaluation faisait référence à des problèmes qui avaient eu lieu en

dehors de la période d'examen. Il pensait également qu'il était important de reconnaître certaines des réalisations du fonctionnaire.

[17] Les notes, les recherches et les conclusions de M. Smart relativement au grief ont été transmises au bureau des relations de travail du SPPC. M. Smart s'est également entretenu avec Brian Saunders, directeur des poursuites pénales, qui devait répondre au grief au dernier palier. Bien que M. Smart n'était pas présent lors de l'audience au dernier palier, il a déclaré avoir parlé avec M. Saunders à ce sujet *a posteriori* et que ce dernier lui avait dit que la question de la mesure disciplinaire n'avait pas été soulevée.

[18] M. Smart a précisé que l'objectif du processus d'évaluation du rendement était de fournir de la rétroaction aux employés sur la qualité de leur travail. Il est aussi conçu pour répondre aux besoins en matière de formation et de perfectionnement. Le processus vise un échange direct et continu entre l'employé et son superviseur tout au long de l'année et est conclu par un document écrit officiel, qui résume le rendement de l'employé pendant l'année et établit des objectifs pour l'avenir. Le processus ne se veut pas, et n'est pas, de nature disciplinaire.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour l'employeur**

[19] L'employeur a fait valoir que le fardeau de la preuve incombait au fonctionnaire et que ce dernier devait établir qu'il avait soulevé la question de la mesure disciplinaire au cours de la procédure de règlement des griefs. Or, le fonctionnaire ne s'est pas acquitté de cette charge. Étant donné l'absence du fonctionnaire à l'audience, le seul élément de preuve produit relativement au grief provenait de l'employeur. Par conséquent, l'employeur a soutenu qu'en ne se fondant que sur *Burchill*, l'objection préliminaire devrait être accueillie, et le grief, rejeté. À l'appui de son affirmation, l'employeur a cité *Baranyi c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 55.

[20] L'employeur a fait valoir que, dans des cas où un fonctionnaire ne s'était pas présenté à une audience d'arbitrage, certains arbitres de grief avaient décidé de rejeter le grief au motif que le fonctionnaire l'avait abandonné. *Synowski c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2007 CRTFP 63, et *Jeewanjee c. Conseil du Trésor (Agence canadienne de développement international)*, 2007 CRTFP 109, ont été citées à

titre d'exemple étayant cette position. Selon l'employeur, le présent grief devrait être rejeté au même motif.

#### **IV. Motifs**

[21] Selon le grief dont je suis saisie, l'évaluation de rendement du fonctionnaire ne tenait pas compte de ses réalisations pendant toute la période de référence, était injuste et imposait des objectifs indûment restrictifs. À première vue, le grief ne fait pas explicitement mention d'une mesure disciplinaire, d'une rétrogradation ou d'un licenciement pour rendement insuffisant, ou d'une mutation. Par conséquent, il ne s'inscrit pas dans les paramètres de la compétence d'un arbitre de grief, comme il est établi au paragraphe 209(1) de la *LRTFP* :

*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;*

*c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :*

*(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,*

*(ii) la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire; [...]*

[...]

[22] L'employeur s'est opposé à ma compétence pour entendre ce grief, car ce dernier ne contient aucune mention de mesure disciplinaire, de rétrogradation ou de licenciement pour rendement insuffisant, et parce qu'en essayant de renvoyer son grief à l'arbitrage en vertu du paragraphe 209(1) de la *LRTFP*, le fonctionnaire voulait changer la nature de son grief, qui avait été présenté [traduction] « [...] jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, inclusivement [...] ». L'employeur a cité

*Burchill* et a fait valoir que le fonctionnaire ne pouvait pas modifier l'essence de son grief. Les éléments de preuve présentés par l'employeur appuyaient cet argument.

[23] Je suis d'avis qu'il incombait alors au fonctionnaire de démontrer que son grief s'inscrivait dans les limites des alinéas 209(1)*b*) et *c*) de la *LRTFP*. À première vue, le grief semble porter uniquement sur le contenu de l'évaluation de rendement du fonctionnaire, et non sur une mesure disciplinaire ayant entraîné une sanction pécuniaire, une rétrogradation ou un licenciement pour rendement insatisfaisant. Si le fonctionnaire avait pu établir qu'il avait affirmé tout au long de la procédure de règlement que l'évaluation représentait une mesure disciplinaire ayant entraîné une sanction pécuniaire, il aurait bien pu répondre à l'exigence énoncée au paragraphe 209(1) de la *LRTFP* et réussir à réfuter l'objection de l'employeur fondée sur *Burchill*. Il aurait quand même eu à démontrer que l'évaluation du rendement était une mesure disciplinaire déguisée ayant entraîné une sanction pécuniaire, une rétrogradation ou un licenciement pour rendement insuffisant, comme il a été allégué dans son renvoi à l'arbitrage.

[24] L'absence du fonctionnaire à l'audience d'arbitrage signifie que le fardeau de la preuve n'a pas été acquitté. Les seuls éléments de preuve dont je disposais étaient ceux présentés par l'employeur, dans lesquels ce dernier indiquait qu'il comprenait que le grief portait sur des questions liées à l'évaluation du rendement et non des questions liées à une mesure disciplinaire ayant entraîné une sanction pécuniaire, et dans lesquels il précisait que l'évaluation ne se voulait pas une mesure disciplinaire et n'était aucunement de nature disciplinaire. Comme le fonctionnaire ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve, je dois rejeter le grief.

[25] Je n'ai pas accueilli la demande de l'employeur de rejeter immédiatement le grief dès qu'il est devenu clair que le fonctionnaire ne serait pas à l'audience, mais je conçois maintenant, après réflexion, que j'aurais pu en effet rejeter le grief à ce moment-là; il était évident que le fonctionnaire avait abandonné son grief. Le fonctionnaire avait fourni au greffe de la CRTFP un message clair indiquant qu'il n'avait pas l'intention d'assister à l'audience. Il n'a pas demandé d'ajournement. Il connaissait très bien les conséquences de cette décision. Je crois qu'il aurait été approprié de conclure qu'il avait abandonné son grief; j'aurais pu rejeter son grief immédiatement. J'approuve les décisions citées par l'employeur (*Synowski* et *Jeewanjee*), dans lesquelles le grief a été rejeté pour cette raison.

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

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

**V. Ordonnance**

[27] Le dossier est clos.

Le 9 août 2012

Traduction de la CRTFP

**Kate Rogers,  
arbitre de grief**