

**Date:** 20130328

**Dossier:** 568-02-290

**XR:** 566-02-7603 et 7669

**Référence:** 2013 CRTFP 33



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

Devant le président

---

ENTRE

**MARIA COPP**

demanderesse

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**

**(ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)**

défendeur

Répertorié

*Copp c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)*

Affaire concernant une demande visant la prorogation d'un délai en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Renaud Paquet, vice-président

**Pour la demanderesse :** Andrew Beck, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour le défendeur :** Stéphane Ferland, Secrétariat du Conseil du Trésor

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 25 octobre et les 8 et 30 novembre 2012, les 15 et 28 février  
et le 8 mars 2013.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Demande devant le président**

[1] Maria Copp (la « demanderesse »), préposée aux passeports, travaillait au bureau de Passeport Canada à Mississauga, en Ontario, qui fait partie du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (le « défendeur »). La demanderesse a été licenciée de son poste le 3 février 2012 pour des motifs disciplinaires. Par la suite, soit le 23 mars 2012, le défendeur a décidé d'annuler la cote de fiabilité de la demanderesse. Le 7 février 2012, la demanderesse a présenté un grief pour contester la décision du défendeur de la licencier; et le 10 avril 2012, la décision d'annuler sa cote de fiabilité.

[2] En vertu de 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 61b) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le « Règlement ») pour entendre et trancher toute question de prorogation de délai dans le présent cas.

[3] La demanderesse est représentée par son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat »).

[4] Le défendeur a rejeté les deux griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 23 mai 2012. La demanderesse a reconnu avoir reçu les réponses au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 23 mai 2012. Elle a renvoyé son grief pour licenciement à l'arbitrage le 21 septembre 2012, et son grief pour annulation de sa cote de fiabilité le 24 septembre 2012. Le syndicat a signé les deux formulaires de renvoi de ces griefs à l'arbitrage.

[5] Le 27 septembre 2012, le greffe de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») a écrit à la demanderesse et au défendeur pour accuser réception du renvoi à l'arbitrage de ces deux griefs. Le 25 octobre 2012, le défendeur s'est opposé à ce que les griefs soient entendus à l'arbitrage, alléguant qu'ils avaient été renvoyés à l'arbitrage 80 jours après la date limite pour le renvoi à l'arbitrage.

[6] Le 7 novembre 2012, la demanderesse a écrit à la Commission pour demander que le président de la Commission lui accorde une prorogation du délai pour ses deux

griefs, en vertu de l'article 61 du *Règlement*. Le défendeur s'est opposé à cette demande.

## **II. Résumé de l'argumentation**

### **A. Arguments de la demanderesse**

[7] La demanderesse a reconnu avoir tardé à renvoyer ses griefs à l'arbitrage. Toutefois, elle a fait valoir qu'elle n'était en aucune façon négligente et qu'elle ne devrait pas être pénalisée pour une erreur administrative de la part du syndicat. Elle estime que la prorogation, si elle était accordée, ne porterait pas préjudice au défendeur, qui n'en subirait aucune difficulté particulière.

[8] La demanderesse a expliqué que, le 4 juin 2012, les dossiers de grief ont été reçus par la Section de représentation du syndicat et ont été entrés dans le logiciel que le syndicat utilise pour la gestion de ses dossiers. Les dossiers ont été entrés par inadvertance comme un seul grief. Ils ont été confiés à un analyste pour déterminer s'il fallait les renvoyer à l'arbitrage. Le 14 juin 2012, l'analyste a donné des instructions à un adjoint administratif afin de renvoyer le grief pour licenciement à l'arbitrage et d'informer le représentant de la demanderesse que le grief pour annulation de la cote de fiabilité ne serait pas renvoyé à l'arbitrage. Pour des raisons qui ne sont pas claires selon le syndicat, seules les instructions concernant le refus de renvoyer le grief pour annulation de la cote de fiabilité ont été exécutées le 20 juin 2012. Étant donné qu'une seule entrée a été effectuée dans le logiciel pour le cas de la demanderesse, l'adjoint administratif ne s'est pas rendu compte qu'il fallait traiter un deuxième dossier de grief.

[9] Au début de septembre 2012, le représentant du syndicat de la demanderesse a communiqué avec la Section de représentation du syndicat afin de demander des renseignements sur l'état du grief pour licenciement de la demanderesse, ce qui a entraîné un examen du dossier, lequel examen a révélé que le grief pour licenciement n'avait pas été renvoyé à l'arbitrage comme prévu par le syndicat. Le syndicat a alors renvoyé les griefs à l'arbitrage et a ultérieurement demandé une prorogation du délai conformément à l'article 61 du *Règlement*.

[10] Au cours de ce processus, la demanderesse s'est assurée avec diligence que le syndicat disposait de tous les renseignements nécessaires pour le traitement de ses

griefs. De toute évidence, elle n'est aucunement responsable du retard dans le renvoi des griefs à l'arbitrage. La demanderesse a répondu promptement à toutes les communications reçues du syndicat tout au long du processus. Elle n'a pas été informée des délais pour le renvoi de son grief à l'arbitrage et n'aurait eu aucune raison valable de douter que son grief pour licenciement ait été renvoyé à l'arbitrage dans le délai imparti. Ce n'est pas à la demanderesse que l'on devrait imputer le fait que le renvoi de son grief à l'arbitrage n'a pas été effectué dans le délai prescrit. Le retard dans le renvoi des griefs à l'arbitrage n'est imputable qu'à la négligence du syndicat.

[11] Le retard dans le renvoi des griefs à l'arbitrage est imputable à la négligence du syndicat. La demanderesse n'a commis aucune erreur ou omission, et elle n'est aucunement responsable du retard dans le renvoi de ses griefs à l'arbitrage. La demanderesse soutient que le retard de 80 jours est entièrement attribuable au syndicat et qu'elle n'avait aucune raison de s'enquérir de l'état de son grief au cours de cette période. Elle s'est fiée au syndicat pour transmettre le grief à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Elle a coopéré avec le syndicat de manière diligente tout au long du processus. Elle n'avait aucune raison de se préoccuper du traitement de son dossier par le syndicat.

[12] La demanderesse affirme que le fait de ne pas lui accorder une prorogation de délai serait une importante injustice envers elle, car elle perdrait son seul recours pour contester son licenciement après plus de 10 ans de service auprès du défendeur. À l'inverse, si la demande était accueillie, le défendeur ne subirait qu'un faible préjudice. Le retard de 80 jours est relativement court pour ce qui est du risque que les témoins oublient des faits importants. En outre, dans les circonstances de l'espèce, les enquêtes sur le licenciement de la demanderesse ont été largement documentées.

[13] La demanderesse m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1; *Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2007 CRTFP 59.

## **B. Arguments du défendeur**

[14] Le défendeur a soutenu que la demanderesse et son syndicat disposaient de 40 jours pour déterminer s'il fallait renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Le principal

argument invoqué par la demanderesse est que le syndicat a commis une erreur, plus précisément une entrée inexacte dans son logiciel. Une erreur ou une négligence de la part du syndicat ne constitue pas un motif clair, logique et convaincant justifiant le retard, et il n'y a pas d'autres raisons pour expliquer le retard dans le renvoi des griefs à l'arbitrage.

[15] Le défendeur a également affirmé que la Commission ne devrait pas faire grand cas de la pondération entre l'injustice causée à la demanderesse et le préjudice que subit le défendeur pour la question de la prorogation du délai. Le défendeur devrait jouir d'une certaine assurance que les différends seront examinés en temps voulu. La gravité des conséquences pour la demanderesse ne justifie pas la décision d'accorder la prorogation du délai.

[16] La demande de prorogation du délai présentée par la demanderesse n'a pas les éléments reconnus par la jurisprudence à cet égard.

[17] Le défendeur m'a renvoyé à *Schenkman; Kunkel c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 28; *St-Laurent et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 4; *Callegaro c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 110; *Lagacé c. Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut du réfugié)*, 2011 CRTFP 68; *Fontaine c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 39.

### **III. Motifs**

[18] La demanderesse a reconnu avoir tardé à renvoyer ses griefs à l'arbitrage de quelque 80 jours. Elle a soutenu que le retard dans le renvoi de ses griefs à l'arbitrage était causé par la négligence du syndicat. Concernant le retard dans le renvoi d'un grief à l'arbitrage, le paragraphe 90(1) du *Règlement* se lit comme suit :

*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.*

[19] La demanderesse a fait valoir qu'elle n'a commis aucune erreur ou omission et qu'elle n'est aucunement responsable du retard dans le renvoi de ses griefs à l'arbitrage. Elle a soutenu qu'elle n'avait aucune raison de s'enquérir de l'état de son

grief au cours de cette période parce que, dans le passé, elle s'est fiée au syndicat pour transmettre ses griefs durant toute la procédure de règlement des griefs. Elle n'avait aucune raison de se préoccuper du traitement de son dossier par le syndicat. Elle a également affirmé que le fait ne pas lui accorder une prorogation de délai signifierait qu'elle perdrait son seul recours pour contester son licenciement.

[20] Les demandes de prorogation du délai sont présentées en vertu de l'article 61 du *Règlement*, qui se lit comme suit :

*61. Malgré les autres dispositions de la présente partie, tout délai, prévu par celle-ci ou par une procédure de grief énoncée dans une convention collective, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs, le renvoi d'un grief à l'arbitrage ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peut être prorogé avant ou après son expiration :*

- a) soit par une entente entre les parties;*
- b) soit par le président, à la demande d'une partie, par souci d'équité.*

[21] De toute évidence, les parties ne se sont pas entendues pour accorder une prorogation du délai à la demanderesse pour qu'elle puisse renvoyer son grief à l'arbitrage. Autrement, cette demande n'aurait pas été présentée. Or, selon l'alinéa 61*b*) du *Règlement*, le président de la Commission peut accorder une prorogation du délai par souci d'équité. Les critères à prendre en considération afin de décider de la pertinence d'accorder une prorogation du délai ont été énoncés dans *Schenkman*. Ces critères sont les suivants :

- des motifs clairs, logiques et convaincants pour le retard;
- la durée du retard;
- la diligence raisonnable du demandeur;
- l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur et le préjudice que subit le défendeur si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief.

[22] L'importance accordée à chacun de ces critères n'est pas nécessairement la même. En l'absence de motifs clairs, logiques et convaincants justifiant le retard, dans la plupart des cas, il importerait peu que le retard soit de 40 jours ou de 80 jours, ou que le demandeur fasse preuve de diligence, ou que le rejet de la demande de la prorogation entraîne une injustice au demandeur plus importante que le préjudice subi par le défendeur si la prorogation est accordée. La Commission a toujours adopté cette approche au cours des deux dernières années (voir, par exemple, *Lagacé, Kunkel, Callegaro, St-Laurent et al.*, et *Sonmor et Slater c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 20). Avant les cas précités, la Commission a rarement accepté d'accorder une prorogation du délai sans motifs clairs, logiques et convaincants.

[23] Compte tenu de ce commentaire et avant d'aller plus loin dans mon analyse, je vais à présent déterminer si des erreurs administratives commises par un syndicat représentant un employé constituent un motif clair, logique et convaincant pour justifier le retard dans le contexte d'une demande de prorogation du délai. Cette question a été examinée récemment dans *Kunkel, Callegaro, St-Laurent et al.*, et *Sonmor et Slater*.

[24] Dans *Kunkel*, le retard dans le renvoi à l'arbitrage était le résultat d'une omission de la part d'un nouveau représentant syndical et d'une mauvaise interprétation des délais impartis pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage. Le grief portait sur une suspension de trois jours. Le fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé son grief à l'arbitrage 11 mois après l'expiration du délai prescrit. Le vice-président a conclu que des suppositions erronées ne pouvaient pas servir de motif pour une prorogation du délai.

[25] Dans les cas *Callegaro, St-Laurent et al.*, et *Sonmor et Slater*, il s'agissait également d'erreurs ou d'omissions de la part du syndicat ayant entraîné un retard dans le renvoi des griefs à l'arbitrage. Dans chaque cas, le vice-président a conclu que les erreurs ou les omissions de la part du syndicat ne constituaient pas des motifs clairs, logiques et convaincants expliquant pourquoi les délais impartis n'avaient pas été respectés. Dans *Callegaro*, le fonctionnaire s'estimant lésé accusait un retard de 14 mois pour le renvoi à l'arbitrage de griefs contestant des suspensions d'une journée et de 10 jours en raison d'une omission de la part du syndicat, dans ce cas, du fait de changements de dirigeants syndicaux. Dans *St-Laurent et al.*, et *Sonmor et Slater*, les

fonctionnaires s'estimant lésés ont renvoyé leurs griefs à l'arbitrage quelques semaines en retard. Ces griefs portaient sur des violations alléguées de la clause sur les mesures disciplinaires ou de la clause sur la rémunération d'intérim de leurs conventions collectives. Ils ont soutenu qu'ils ont renvoyé leurs griefs à l'arbitrage en retard en raison d'une erreur d'inattention ou d'une erreur administrative de la part d'un représentant syndical.

[26] Malheureusement, les conséquences de l'erreur du syndicat dans le présent cas sont plus graves pour la demanderesse que dans les cas dont j'ai fait mention étant donné que son grief porte sur son licenciement. Son cas aurait été certainement différent des autres cas si j'avais d'abord conclu qu'elle avait des motifs clairs, logiques et convaincants justifiant le retard dans le renvoi de son grief à l'arbitrage. Cependant, j'en suis venu à la conclusion qu'elle n'en avait pas.

[27] La demanderesse ne m'a pas convaincu qu'elle avait un motif clair, logique et convaincant justifiant le retard de 80 jours dans le renvoi de son grief à l'arbitrage. En fait, le retard est entièrement attribuable à une erreur administrative de la part du syndicat. Ni la demanderesse ni son syndicat n'ont été empêchés de renvoyer les griefs à l'arbitrage. Ils n'y ont tout simplement pas procédé dans le délai réglementaire.

[28] La demanderesse m'a renvoyé à *Thompson*. Mme Thompson a déposé un grief pour contester son licenciement plus de trois mois après l'expiration du délai pour le dépôt d'un grief. Elle a déclaré que le syndicat avait déposé le grief à temps, mais que le grief aurait traîné sur le bureau du représentant du défendeur pendant quatre mois avant d'être traité. Le président n'a pas cru la demanderesse sur ce point et a conclu que le grief n'a pas été présenté dans le délai prescrit. Il a accueilli la demande de prorogation du délai au motif que, même si le syndicat était négligent, ce n'était pas la faute de Mme Thompson. Il a déclaré que l'injustice qui lui serait causée en lui refusant l'accès à l'arbitrage l'emporte sur le préjudice que le défendeur pourrait subir si le grief était entendu. Enfin, il a affirmé que, par souci d'équité, la demanderesse ne devait pas être pénalisée pour l'inaction du syndicat qui a déposé son grief en retard.

[29] Je ne suis pas d'accord avec la décision dans *Thompson*. Cette décision a été rédigée il y a plus de cinq ans dans un contexte jurisprudentiel qui n'était peut-être pas aussi clair qu'il ne l'est maintenant. Depuis, il a été souvent décidé que les omissions, la négligence ou les erreurs d'un syndicat ne constituent pas des motifs logiques et convaincants justifiant une prorogation du délai. À mon avis, comme je l'ai



déclaré dans *Callegaro*, « [...] la demanderesse et son syndicat ne peuvent être considérés comme étant deux entités distinctes [...] ». Dans ce contexte, les erreurs du syndicat sont les erreurs de la demanderesse.

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

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

**IV. Ordonnance**

[31] La demande de prorogation du délai est rejetée.

[32] Les griefs dans les dossiers de la CRTFP 566-02-7603 et 7669 sont clos.

Le 28 mars 2013.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,  
vice-président**