

Date : 20171129

Dossier : 566-02-14478

Référence : 2017 CRTESPF 41

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans
le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

MORRIS KLOS

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

défendeur

Répertorié

Klos c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Marie-Claire Perrault, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Lui-même

Pour le défendeur : Pierre-Marc Champagne, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 20 octobre et le 7 novembre 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

Chronologie des procédures

[1] Le 2 décembre 2016, Morris Klos, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a renvoyé un grief à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, maintenant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), maintenant la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »). Le grief, daté du 18 juillet 2016, a été déposé contre le Service correctionnel du Canada (SCC), l'un des ministères pour lequel le Conseil du Trésor est l'employeur (le « défendeur »). Le gestionnaire, Services de gestion des cas, a fermé le dossier de renvoi le 6 décembre 2016, car le grief ne portait pas sur une affaire disciplinaire (comme le mentionnerait un renvoi en vertu l'alinéa 209(1)b)). Il s'agissait plutôt d'un grief d'interprétation, pour lequel l'appui de l'agent négociateur, l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN; l'« agent négociateur »), est requis en vertu de la *Loi*. Le fonctionnaire ne bénéficiait pas de l'appui de son agent négociateur pour le renvoi à l'arbitrage.

[2] Le fonctionnaire a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision devant la Cour d'appel fédérale (CAF). La CAF a accueilli la demande le 12 septembre 2017 (*Klos c. Procureur général du Canada*, non répertorié, dossier A-1-17, 20170912). Le renvoi à l'arbitrage présenté par fonctionnaire a été remis à la Commission aux fins d'une nouvelle décision. La Commission doit déterminer si elle a compétence pour entendre le grief du 18 juillet 2016, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des observations sur la question. La Commission doit rendre sa décision dans les 30 jours suivant la réception des observations des parties.

[3] Après cette décision, la Commission a invité les parties à présenter leurs observations sur la question relative à la compétence conformément au calendrier suivant :

- Le fonctionnaire devait présenter ses observations à la Commission et en remettre une copie au défendeur au plus tard le 5 octobre 2017.
- Le défendeur devait présenter ses observations à la Commission et en remettre une copie au fonctionnaire au plus tard le 20 octobre 2017.

- Le fonctionnaire devait présenter toute réfutation à la Commission et en remettre une copie au défendeur au plus tard le 30 octobre 2017.

[4] Le 5 octobre, aucune observation n'avait été présentée par le fonctionnaire. Les observations du défendeur ont été reçues le 20 octobre 2017. Même si la réfutation du fonctionnaire était datée du 30 octobre 2017, la Commission ne l'a reçue que le 7 novembre 2017. En plus de ses observations écrites, le fonctionnaire a présenté plusieurs pièces jointes. L'employeur ne s'est pas opposé à la présentation de ces documents, que j'ai examinés et pris en considération en rendant la présente décision.

Le grief en litige

[5] Le 18 juillet 2016, le grief qui a été renvoyé à l'arbitrage a été envoyé au directeur de l'Établissement de Mission, où le fonctionnaire travaillait en tant qu'agent correctionnel, dans un poste classifié CX-2 (au moment du dépôt du grief, il était en congé non payé de longue durée). Son paragraphe d'introduction est rédigé comme suit :

[Traduction]

En tant qu'employé fidèle du Service correctionnel du Canada, j'écris la présente afin de présenter un grief découlant de situations ou de questions qui ont eu une incidence sur mes conditions d'emploi, conformément à l'alinéa 208(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22. art. 2, et concernant des pratiques déloyales de travail qui ont fait en sorte qu'aucune mesure d'adaptation n'a été prise à l'égard d'une déficience physique (cardiaque) en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et qui ont entraîné un manquement à l'équité procédurale ainsi qu'un déni de justice naturelle, dont le droit d'être entendu.

[6] À la suite de ce paragraphe, le fonctionnaire a exposé de manière détaillée les faits allégués qui suivent :

- Il a été hospitalisé à un certain nombre de reprises en raison de [traduction] « réactions cardiaques imputables au stress lié au travail » découlant du milieu de travail ou à la suite de réunions en milieu de travail. En août 2013, après avoir signalé des actes d'intimidation et d'abus en milieu de travail, il a été assujetti à une mesure disciplinaire et à une sanction pécuniaire.

- En décembre 2013, le fonctionnaire a été agressé par un collègue. Il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire quelques jours plus tard, qui a été annulée ultérieurement. Cependant, en octobre 2014, il a une fois de plus fait l'objet d'une mesure disciplinaire et s'est vu imposer une autre sanction pécuniaire.
- En décembre 2014, son médecin lui a ordonné de cesser de travailler en raison de ses problèmes cardiaques. En avril 2015, le fonctionnaire et le SCC ont convenu d'un retour au travail progressif. Les entrevues d'enquête concernant les mesures disciplinaires ont repris, ce qui a mené à d'autres incidents cardiaques.
- Le SCC a ensuite refusé de tenir d'autres entrevues et a demandé au fonctionnaire de préparer ses réponses par écrit. Selon lui, il s'agit de travail non rémunéré et il conteste le fait que la possibilité de se faire entendre oralement lui ait été refusée. Il conteste aussi le fait que l'employeur n'ait pas mis en place un retour au travail progressif.

[7] En guise de réparation, le fonctionnaire a demandé ce qui suit dans son grief :

[Traduction]

Selon les principes de justice naturelle et d'équité procédurale, je demande à exercer mon droit d'être entendu dans le processus d'enquête et de faire l'objet de mesures d'adaptation en fonction des limitations découlant de mon problème cardiaque. Je demande que les représailles imposées par mon employeur en raison du dépôt de griefs cessent immédiatement.

[8] Le 12 octobre 2016, le SCC a répondu au deuxième palier de la procédure de règlement de griefs et a affirmé que le fonctionnaire avait le droit d'être rémunéré pour sa participation aux réunions d'enquête (il était toujours en congé non payé) (pièce E de la déclaration sous serment du fonctionnaire, datée du 6 septembre 2017, onglet 14 dans les observations écrites du fonctionnaire). Le SCC a également déclaré ce qui suit à propos du retour au travail progressif :

[Traduction]

[...]

Dans la présentation de votre grief, vous avez mis l'accent sur le refus de l'employeur de vous permettre de revenir au travail dans le cadre d'un retour au travail progressif. Pendant deux ans, la direction a tenté de faciliter un retour au travail progressif et sécuritaire. Aussi loin que le 28 avril de cette année, nous avons communiqué directement avec votre médecin, le Dr [...], afin de faciliter un retour au travail progressif, uniquement pour apprendre que vous ne lui aviez pas donné l'autorisation de communiquer avec nous. Il s'agit d'un obstacle important à l'égard de notre tentative d'obtenir des mesures d'adaptation adéquates pour votre état de santé. L'employeur a toujours eu l'intention de mettre en place un retour au travail progressif avec vous, mais il n'a pas été en mesure de le faire en raison de votre incapacité à fournir à l'employeur les renseignements nécessaires.

[...]

[9] Dans sa réponse, le SCC a ajouté que, le 24 novembre 2014, le fonctionnaire a retiré les griefs qu'il avait déposés à l'encontre des mesures disciplinaires qui lui ont été imposées en 2013 et en 2014. Les mesures disciplinaires qui ont fait l'objet d'un grief ne sont pas énoncées clairement, pas plus que la question de savoir si tous les griefs contestant des mesures disciplinaires ont été retirés.

[10] Au moment de renvoyer le grief à l'arbitrage, le fonctionnaire a ajouté la phrase suivante à sa demande : [traduction] « Avec la présente demande, je, Morris Klos, le soussigné, retire toute déclaration antérieure qui peut avoir été interprétée comme soulevant une question en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. »

Observations du défendeur

[11] Le défendeur fait valoir que la vraie nature du grief porte manifestement sur l'interprétation de la convention collective, qui exige que l'agent négociateur représente le fonctionnaire, conformément au paragraphe 209(2) de la *Loi*.

[12] Le grief daté du 18 juillet 2016 porte sur l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'une déficience physique (un problème cardiaque), l'équité procédurale dans le cadre de l'enquête sur les affaires disciplinaires et un déni de justice.

[13] Le défendeur fait valoir que la contestation de l'omission de prendre des mesures d'adaptation est liée à l'interprétation de la convention collective, qui comprend une clause sur l'élimination de la discrimination.

[14] Le fonctionnaire a effectivement mentionné des affaires disciplinaires dans son grief, mais celles-ci se sont produites en 2013 et en 2014; il aurait fallu les contester en temps opportun.

[15] Le fonctionnaire a été licencié le 30 septembre 2016. Il n'a pas contesté son licenciement. Le grief du 18 juillet 2016 n'est pas lié au licenciement.

Réfutation du fonctionnaire

[16] Le fonctionnaire fait valoir que le grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi* et que, par conséquent, la Commission a compétence. Il déclare ce qui suit au paragraphe 12 de ses arguments :

[Traduction]

[...] la nature véritable du grief se rapporte à l'iniquité procédurale, plus particulièrement le défaut de respecter une promesse écrite au fonctionnaire en appliquant une mesure disciplinaire contraire aux ordres du médecin, compromettant ainsi non seulement la sécurité du fonctionnaire, mais lui causant également du tort, comme il est indiqué dans les documents médicaux.

[17] En réalité, selon les arguments du fonctionnaire, le licenciement du 20 septembre 2016 a confirmé la [traduction] « mesure disciplinaire contestée ». Dans son renvoi à l'arbitrage, il retire expressément [traduction] « [...] toute déclaration antérieure qui peut avoir été interprétée comme soulevant une question en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ». Par conséquent, il fait valoir que le grief ne peut être perçu comme étant lié à la convention collective, en vertu de la clause sur l'élimination de la discrimination. Il conteste plutôt le fait qu'on lui a ordonné d'accomplir des fonctions, sans rémunération, sous la menace de mesures disciplinaires.

[18] Lorsque le fonctionnaire a tenté d'obtenir une ordonnance de non-communication à l'encontre de l'employeur auprès de la Cour suprême de la Colombie-Britannique [traduction] « [...] à la suite d'un troisième incident médical cardiaque lié au travail qui a nécessité des soins au moyen d'une ambulance, et ce, à partir du milieu de travail [...] », comme il est indiqué dans ses observations, l'avocat pour le compte du procureur général du Canada l'a informé que la procédure de règlement de griefs était l'instance appropriée pour l'affaire.

[19] Le fonctionnaire ajoute que, puisqu'il a cessé d'être membre de l'agent négociateur, il n'a pas besoin de son appui pour se présenter devant la Commission. À cet égard, il a invoqué l'article 212 de la *Loi*.

[20] Le fonctionnaire conclut ses arguments comme suit : [traduction] « J'insiste respectueusement sur le fait que, malgré la position de l'employeur que cette Commission n'a pas compétence, il n'a offert aucune solution de rechange plausible ».

Motifs

[21] La CAF a renvoyé le grief du 18 juillet 2016 à la Commission pour qu'elle décide si elle a compétence pour l'entendre.

[22] La portée de la compétence de la Commission pour entendre un grief est décrite à l'article 209 de la *Loi*. Les dispositions pertinentes pour le grief en l'espèce sont rédigées comme suit :

209 (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire qui n'est pas un membre, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

[...]

(2) Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

[23] Le grief a été présenté en bonne et due forme au SCC, conformément à l'alinéa 208(1)b) de la *Loi*, qui est rédigé comme suit :

208. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

[...]

b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

[24] Lorsque l'avocat pour le compte du procureur général du Canada s'est opposé à la requête devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique et fait valoir que l'instance appropriée était la procédure de règlement de griefs, il ne s'agissait que d'une reformulation de l'article 236 de la *Loi*, qui est rédigé comme suit :

236 (1) Le droit de recours du fonctionnaire par voie de grief relativement à tout différend lié à ses conditions d'emploi remplace ses droits d'action en justice relativement aux faits — actions ou omissions — à l'origine du différend.

(2) Le paragraphe (1) s'applique que le fonctionnaire se prévale ou non de son droit de présenter un grief et qu'il soit possible ou non de soumettre le grief à l'arbitrage.

[...]

[25] La procédure de règlement de griefs est la seule façon de contester des conditions d'emploi pour les employés du secteur public fédéral. Cependant, le droit de contester ces conditions ne confère pas automatiquement le droit d'être entendu par la présente Commission. Comme il a été mentionné, la compétence de la Commission est restreinte par l'article 209 de la *Loi*. Malgré les observations du fonctionnaire, je n'ai pas été convaincue que le présent grief porte sur une mesure disciplinaire déguisée. Le grief porte plutôt sur la façon dont l'employeur a administré le processus d'enquête sur les questions disciplinaires ainsi que le retour au travail progressif du fonctionnaire. Les questions disciplinaires ont donné lieu aux mesures disciplinaires. Il ne ressort pas clairement des pièces produites quelles mesures disciplinaires ont été contestées et celles qui ont été retirées ultérieurement. Ce qui est clair, toutefois, c'est que le grief du 18 juillet 2016 porte sur les mesures d'adaptation et le processus, et non sur la mesure disciplinaire. Bien que le grief comprenne quelques renseignements sur les mesures disciplinaires antérieures imposées, on n'y mentionne pas qu'une mesure disciplinaire est contestée et aucune demande visant à infirmer une mesure disciplinaire n'y figure. En revanche, la mauvaise gestion alléguée du processus d'enquête et le défaut de faciliter le retour au travail du fonctionnaire y sont exposés de manière détaillée.

[26] Le traitement procédural du processus d'enquête et l'absence alléguée de

mesures d'adaptation aux fins de l'enquête et du retour au travail ne constituent pas des questions disciplinaires. Ces questions ont été contestées sur la base d'un acte discriminatoire et d'une iniquité procédurale dans le grief initial et n'ont jamais été présentées comme des mesures disciplinaires déguisées. Tant le paragraphe d'introduction que les réparations demandées confirment que le fonctionnaire demande une réparation pour ce qu'il considère comme des vices de procédure et des mesures discriminatoires de la part de l'employeur; cependant, aucune mesure disciplinaire n'a été alléguée.

[27] En l'absence d'une mesure disciplinaire quelconque, comme le fait valoir le défendeur, la discrimination alléguée et le traitement du processus d'enquête peuvent être entendus par la Commission seulement si ces questions sont liées à la convention collective, avec le soutien de l'agent négociateur. Le fait que le fonctionnaire ait cessé d'être membre de l'agent négociateur n'a aucune importance. La responsabilité de l'agent négociateur de représenter les membres de l'unité de négociation dans le contexte d'un grief portant sur la convention collective est indépendante de l'appartenance au syndicat; l'obligation existe à l'égard de tous les membres de l'unité de négociation. L'article 212 de la *Loi*, qui permet la représentation par toute organisation syndicale dans une situation où un employé n'est pas représenté par un agent négociateur, ne s'applique pas en l'espèce.

[28] Ce n'est qu'au moment de renvoyer son grief à l'arbitrage que le fonctionnaire a allégué qu'il y avait eu une mesure disciplinaire déguisée. Ce faisant, le fonctionnaire a changé la nature fondamentale du grief, contrairement à la décision dans *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.). Il ne peut rien ajouter au grief du 18 juillet ou en modifier la nature. Dans ses arguments, afin d'illustrer davantage l'intention disciplinaire, il a ajouté le licenciement du 20 septembre 2016 en guise de motifs. Il a également demandé la réintégration à titre de réparation. Aucune preuve laissant entendre que le licenciement était compris dans le grief du 18 juillet n'a été présentée. Le grief tel qu'il a été présenté initialement ne contestait pas les mesures disciplinaires ou une mesure disciplinaire déguisée. Il portait sur l'omission de prendre une mesure d'adaptation à l'égard d'un malaise physique dans le contexte d'une enquête et d'un retour au travail, comme le démontrent le paragraphe d'introduction et les réparations demandées.

[29] Par conséquent, je conclus que la Commission n'a pas compétence pour

entendre le grief du 18 juillet 2016.

[30] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[31] Le grief est rejeté pour absence de compétence.

Le 29 novembre 2017.

Traduction de la CRTESPF

**Marie-Claire Perrault,
une formation de la Commission des
relations de travail et
de l'emploi dans le secteur public fédéral**