

Date: 20011030

Dossiers: 149-33-226
166-33-30261

Référence: 2001 CRTFP 113



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

MICHAEL WYBORN

requérant

et

L'AGENCE PARCS CANADA

employeur

Devant : [Guy Giguère, président suppléant](#)

Pour le requérant : [Paul Taylor, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Richard Fader et Mala Khanna, avocats](#)

Affaire entendue à Kingston (Ontario),
le 1^{er} août 2001.

DÉCISION

[1] M. Wyborn, qui était préposé aux îles, occupant un poste classifié aux sous-groupe et niveau ELE-02 (groupe GL) au parc national des Îles-du-Saint-Laurent, a été congédié pour vol le 6 octobre 1999. Le 27 mars 2000, M. Wyborn a contesté son congédiement, demandant à être réintégré dans ses fonctions.

[2] Le 13 juin 2001, M. Taylor a écrit à la Commission pour présenter une demande en vertu de l'article 63 des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* (le Règlement) pour obtenir une prorogation du délai prévu pour le dépôt du grief de M. Wyborn relativement à son congédiement. M. Taylor a expliqué que l'employeur avait indiqué, pendant la procédure de règlement des griefs, qu'il se pourrait qu'il considère le grief de M. Wyborn comme hors délai. M^e Fader a répondu par écrit à la Commission, le 23 juin 2001, pour indiquer que l'employeur avait pour position que le grief de M. Wyborn avait été déposé en dehors des délais prescrits et que l'employeur s'opposait à la demande de prorogation du délai présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé.

[3] Au début de l'audience, j'ai informé les parties que l'audience ne porterait que sur la demande de prorogation de délai présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé. Une fois qu'une décision serait rendue relativement à la demande de prorogation, le grief de M. Wyborn serait entendu sur le fond, en arbitrage, ou, si la demande était rejetée, le grief serait rejeté pour non-respect des délais prescrits.

Preuve

[4] Le 10 septembre 1999, l'employeur a suspendu sans traitement M. Wyborn en attendant l'issue d'une enquête faisant suite à des allégations d'implication de sa part dans des vols de sommes d'argent appartenant à l'Agence Parcs Canada (Parcs Canada) qui se trouvaient dans des coffres de sûreté pour autoinscription, sur les îles placées sous sa responsabilité. Le 23 septembre 1999, M. Wyborn a assisté, accompagné de la représentante syndicale Kathleen Burtch, à une réunion avec Larry Harbidge, directeur intérimaire du parc national des Îles-du-Saint-Laurent, et Marian Stranak, Ressources humaines, unité de gestion de l'est de l'Ontario, Parcs Canada (pièce E-3). M. Harbidge a informé M. Wyborn que l'enquête était terminée et que l'on y concluait qu'il avait [traduction] « volé de l'argent du parc ». On a donné à M. Wyborn l'occasion d'expliquer sa version des événements. M^{me} Burtch a questionné M. Harbidge au sujet des accusations au criminel que la Police provinciale de l'Ontario (OPP) portait contre M. Wyborn. M. Harbidge a répondu : [traduction] « Nous n'avons aucun pouvoir sur les

accusations portées par l'OPP. Notre mesure disciplinaire est distincte. Elle peut aller jusqu'au congédiement. » M. Harbidge a conclu en disant que, si M. Wyborn envisageait de démissionner, il devrait consulter d'abord son syndicat et que Parcs Canada accepterait sa démission.

[5] Le 27 septembre 1999, M. Wyborn a présenté un grief relativement à sa suspension du 10 septembre 1999 (pièce E-2). Le 6 octobre 1999, M. Wyborn a pris part, en compagnie de Bud Andress, représentant syndical, à une rencontre avec M. Harbidge et M^{me} Stranak. Au nom de l'employeur, ces derniers ont informé M. Wyborn qu'on le licencierait, et une lettre lui a alors été remise à cet effet (pièce E-4). Cette lettre se termine sur l'avis suivant :

[Traduction]

En application du paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et aux termes de votre convention collective, vous pouvez présenter un grief pour contester ma décision dans les vingt-cinq (25) jours de la réception de la présente lettre.

[6] À la fin de cette rencontre, M. Harbidge a également terminé en disant ceci à M. Wyborn : [traduction] « Vous avez 25 jours pour contester cette mesure, et j'imagine que vous parlerez avec Bud quelque temps après cette réunion » (pièce 5).

[7] M. Wyborn a témoigné que, bien que l'employeur lui avait dit qu'il pourrait déposer un grief dans les 25 jours, il ne l'a pas fait car il attendait que la Police provinciale de l'Ontario communique avec lui. Il a déclaré que cette dernière avait communiqué avec lui dans les dix jours et l'avait sommé à comparaître en cour en rapport avec les poursuites pénales au début novembre 1999. L'affaire a été retardée jusqu'au 11 février 2000, date à laquelle il a appris que les accusations au criminel qui pesaient contre lui étaient retirées. M. Wyborn a déclaré qu'il est alors allé voir M. Andress pour déposer un grief. M. Wyborn a témoigné que M. Andress lui avait dit qu'il était trop tard pour déposer un grief, mais qu'il le ferait quand même pour voir comment cela se passerait. M. Wyborn a toutefois expliqué que M. Andress avait attendu jusqu'au 27 mars 2000 pour déposer le grief que M. Wyborn avait signé ce jour-là.

[8] M. Wyborn a indiqué dans son témoignage qu'il avait supposé que les poursuites pénales et son congédiement faisaient partie d'une même procédure. Il a déclaré avoir

attendu d'être disculpé pour présenter un grief, sans penser au délai de 25 jours qu'on lui avait mentionné en octobre 1999. M. Wyborn a expliqué qu'il avait temporairement souffert d'amnésie, en 1992, des suites d'une lésion cérébrale subie lors d'un accident de voiture et que cela continuait d'affecter son jugement et son champ d'attention. À la suite de cet accident, M. Wyborn a perdu son permis de conduire et l'employeur a voulu le mettre en congé sans traitement. Cependant, M. Wyborn a contesté cette décision et, après avoir été en arbitrage, il a été rétabli dans ses fonctions à Parcs Canada, en 1994.

[9] Le 17 mai 2000, M. Wyborn, accompagné de M. Address, a assisté à une réunion avec Doug Stewart, directeur d'unité de gestion, et Michael Largy, alors conseiller national en relations de travail à Parcs Canada. Cette réunion avait pour objet de déterminer si de nouvelles informations pouvaient être examinées par l'employeur relativement au grief de M. Wyborn déposé le 27 mars 2000.

[10] Dans son témoignage, M. Largy a indiqué qu'il avait demandé à M. Wyborn pourquoi il n'avait pas contesté son licenciement dans le délai indiqué dans la lettre de cessation d'emploi. M. Wyborn a répondu ce qui suit : [traduction] « On s'en fout de la convention collective. Ce qui comptait c'était la poursuite de l'OPP; les 25 jours ne sont pas importants. Ce qui importe c'est la poursuite. »

[11] M. Largy a expliqué que les notes qu'il avait prises à la suite de cette réunion (pièce E-6) renfermaient une version épurée des propos que M. Wyborn avait tenus lors de la réunion. C'est pourquoi on peut lire dans ses notes : [traduction] « M. Wyborn a déclaré que la procédure de règlement des griefs importait peu et que tout ce qui importait était les accusations au criminel portées contre lui par la province. » M. Largy a témoigné avoir également questionné M. Address au sujet de la date à laquelle le grief avait été présenté. M. Address a répondu qu'il n'avait pas compétence pour parler de cette question, mais qu'il était là pour présenter un document. Ce document renfermait un résumé des principaux événements, y compris une déclaration dans laquelle M. Wyborn disait ne pas avoir contesté son licenciement car il attendait de voir si l'OPP communiquerait avec lui et que, après que des accusations furent portées, M. Wyborn a décidé d'attendre l'issue de la poursuite pénale avant de contester son licenciement.

[12] Dans son témoignage, M. Largy a déclaré qu'il était clair pour lui que M. Wyborn ne faisait aucun cas du délai de 25 jours et que ce dernier n'avait montré aucun signe

d'étonnement lorsqu'on lui avait mentionné le délai de 25 jours pour déposer un grief. M. Largy a également témoigné qu'à aucun moment M. Wyborn n'avait mentionné son amnésie pour expliquer le dépôt tardif du grief.

[13] En contre-interrogatoire, M. Largy a dit croire que les renseignements ayant donné lieu au congédiement de M. Wyborn étaient probablement toujours disponibles.

[14] M. Wyborn a témoigné qu'il a été préposé aux îles pendant douze ans et qu'il s'agit d'un emploi saisonnier pouvant s'étaler sur une période de huit mois. Il a déclaré qu'il ne s'était pas trouvé d'autre emploi depuis son congédiement.

Plaidoiries

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[15] M. Taylor fait valoir qu'un facteur important dont il faut tenir compte dans les prorogations de délai est le préjudice aux parties. En l'espèce, il n'y a aucun préjudice causé à l'employeur, puisque l'information ayant donné lieu au congédiement de M. Wyborn est disponible. Cependant, M. Wyborn subirait un grave préjudice si l'on n'accède pas à sa demande de prorogation du délai. M. Wyborn a été exonéré des accusations que l'OPP avait portées contre lui, mais l'employeur le considère toujours comme coupable. Il est donc très important pour M. Wyborn d'avoir la possibilité d'être entendu en arbitrage afin de rétablir sa réputation. Il lui est également important de retrouver son emploi, puisqu'il s'agit de sa principale source de revenu.

[16] M. Taylor déclare également que, lorsque l'employeur a offert à M. Wyborn de démissionner, ce dernier ne l'a pas fait, ce qui démontre qu'il n'avait pas l'intention de renoncer à être réintégré dans ses fonctions. Également, M. Address n'a pas explicitement mis en garde M. Wyborn contre les conséquences de ne pas présenter de grief dans le délai prévu de 25 jours.

[17] Finalement, M. Taylor soutient que les capacités de M. Wyborn de comprendre les subtilités juridiques sont restreintes et que les mots « vous pouvez présenter un grief » utilisés dans la lettre de congédiement du 6 octobre 1999 signifiaient pour M. Wyborn qu'il n'y avait pas d'obligation de présenter son grief dans les 25 jours après avoir été informé de son licenciement.

[18] M. Taylor cite la troisième édition de l'ouvrage *Canadian Labour Arbitration* (Brown et Beatty, 2:3126) ainsi que les décisions *Rattew* (dossier de la Commission 149-1-107), *Dunham* (dossier de la Commission 149-2-39) et *Coleman* (dossier de la Commission 149-2-26).

Pour l'employeur

[19] M^{me} Khanna déclare qu'il ressort de la preuve que M. Wyborn a délibérément choisi de ne pas présenter de grief, car il était plus préoccupé par les poursuites au criminel que par la procédure de règlement des griefs. M. Wyborn connaît la procédure de règlement des griefs, puisqu'il en a déjà fait l'expérience par deux fois, et ce, malgré l'amnésie alléguée. À chaque réunion, il a été représenté par un délégué syndical, et l'employeur l'a avisé, à la fois verbalement et par écrit, au sujet du délai à respecter. Il ressort de la preuve que M. Wyborn a compris l'exigence du délai. M^{me} Khanna déclare que, par la façon dont il a agi, M. Wyborn a montré qu'il avait décidé en connaissance de cause de ne pas présenter de grief dans le délai prévu.

[20] M^{me} Khanna déclare que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Stubbe c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1994] A.C.F. n° 508 (Q.L.), a établi qu'il n'est pas nécessaire que la Commission soupèse le préjudice relatif entre les parties lorsqu'elle examine une demande de prorogation de délai. Mais s'il fallait le faire, les répercussions les plus importantes se feraient sentir sur les relations de travail. Des délais ont été convenus par les parties, et accorder une prorogation de délai dans des circonstances telles que celles de M. Wyborn reviendrait à rendre vides de sens ces délais.

[21] M^{me} Khanna déclare que le critère à faire intervenir n'est pas de se demander si M. Wyborn voulait ravoir son emploi, mais bien de savoir s'il avait l'intention de déposer un grief au plus tard 25 jours après avoir été informé de son licenciement. Il ressort de la preuve que M. Wyborn n'avait pas l'intention de contester son renvoi dans les 25 jours.

[22] Quant à l'explication que M. Wyborn a donnée relativement à son accident de la route et à son impact sur sa mémoire et son jugement, c'est la première fois que ceci est soulevé. Cela amène un doute quant à la crédibilité du fonctionnaire s'estimant lésé, puisqu'il se souvient parfaitement d'autres aspects des événements ayant entouré son grief. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait le fardeau de la preuve et il ne s'en est pas acquitté.

Motifs de la décision

[23] Le paragraphe 18.10 de la convention collective entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe GL (pièce E-9) se lit ainsi :

18.10 Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

[24] Le délai de 25 jours précisé au paragraphe 18.10 de la convention collective représente le délai standard prévu pour déposer un grief à la fonction publique fédérale. C'est le même délai que l'on retrouve dans le Règlement, au paragraphe 71(3). On considère que ce délai de 25 jours est suffisant pour permettre à un fonctionnaire de réfléchir, d'obtenir des conseils et de décider de l'opportunité ou non de présenter un grief. Toutefois, lorsqu'une partie n'a pas respecté le délai et que cela entraîne une injustice, la Commission a le pouvoir discrétionnaire, prévu à l'article 63 de son Règlement, de soustraire de cette obligation la partie qui n'a pas respecté le délai (voir *Rattew (supra)*). Pour déterminer s'il y a injustice, la Commission a, par le passé, tenu compte de la durée et des raisons du retard et a soupesé le préjudice susceptible d'être causé en cas d'acceptation ou de rejet de la demande de prorogation.

[25] Ici, le retard est important, puisque M. Wyborn a déposé son grief le 22 mars 2000, soit environ six mois après avoir été avisé de son congédiement, le 6 octobre 1999. Il ressort de la preuve que M. Wyborn connaît bien la procédure de règlement des griefs, puisqu'il en a déjà fait deux fois l'expérience, après son accident de la route, et il avait déposé ces deux griefs dans les délais. À la réunion du 23 septembre 1999, M. Harbidge avait clairement expliqué que les poursuites pénales et la mesure disciplinaire de l'employeur étaient deux choses distinctes. M. Wyborn a témoigné ne pas avoir présenté son grief dans le délai de 25 jours parce qu'il attendait que la police communique avec lui. Cette dernière a communiqué avec lui une semaine et demie plus tard et l'a cité à comparaître en cour début novembre 1999. Je crois que c'est à ce moment-là que M. Wyborn a délibérément décidé de ne pas déposer de grief car, selon lui, il était plus important de résoudre la question des accusations au criminel qui pesaient contre lui. Dans son témoignage, M. Wyborn a déclaré avoir attendu le retrait des accusations, et comme il était disculpé, il a jugé qu'il pouvait

présenter un grief. Ce n'est donc qu'après que les accusations furent retirées, en février 2000, qu'il a pris la décision de contester son licenciement. Cela est corroboré par le témoignage de M. Largy et les notes qu'il a prises (pièce E-6) de la réunion tenue avec M. Wyborn, suite au dépôt de son grief, le 27 mars 2000. À cette réunion, le 17 mai 2000, M. Wyborn a clairement indiqué qu'il ne faisait pas de cas des exigences de la convention collective.

[26] Je ne retiens pas l'argument de M. Taylor selon lequel le terme « pouvez » dans la phrase « vous pouvez déposer un grief » a semé la confusion dans l'esprit de M. Wyborn, puisqu'il connaissait bien la procédure de règlement des griefs et avait déjà été représenté par le syndicat. Ce n'est que le ou après le 11 février 2000 que M. Wyborn a eu intention de contester son licenciement.

[27] M. Wyborn a témoigné que le 11 février il est allé voir M. Andress pour lui demander de présenter un grief comme les accusations au criminel qui pesaient contre lui avaient été retirées, et que ce n'est que le 27 mars 2000 que ledit grief a été déposé. M. Wyborn impute à M. Andress la responsabilité de ce dépôt tardif, tout comme il blâme ce dernier de ne pas lui avoir clairement expliqué, le 6 octobre 1999, l'importance de déposer son grief dans les 25 jours. M. Andress n'est pas venu témoigner pour donner sa version des événements et je nourris des doutes quant à la véracité du témoignage de M. Wyborn à ce sujet.

[28] Quoi qu'il en soit, ces omissions ne devraient pas être en soi des motifs suffisants pour proroger le délai, ainsi que la présidente suppléante M.-M. Galipeau l'a écrit dans la décision *Boulay* (dossier de la Commission 149-2-160), à la page 12 :

[...] Je pense que ces omissions et actions qui, selon la preuve, semblent être à la source du retard ne peuvent constituer à elles seules un motif pour proroger le délai pour déposer un grief devant l'employeur. Il me semble qu'en relevant une partie de son défaut d'agir dans les délais au seul motif d'erreurs commises par les procureurs, on risquerait d'ouvrir la porte à une série de requêtes invoquant les diverses méprises des représentants, avocats inclus, auxquels ont recours les fonctionnaires qui se présentent devant la Commission. En conclusion, j'estime que les faits dans leur ensemble, et tels qu'ils m'ont été présentés, sont insuffisants pour asseoir la conclusion qu'il y a lieu de proroger le délai pour déposer un grief [...]

[29] Comme M^{me} Khanna l'a fait valoir, la Cour d'appel fédérale a conclu que la Commission n'est pas tenue de soupeser les préjudices susceptibles d'être causés suite à l'acceptation ou au rejet d'une demande de prorogation de délai lorsque la Commission a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas l'intention de déposer son grief avant l'expiration du délai. Cependant, s'il fallait, en l'espèce, soupeser les préjudices, je conclurais que l'employeur subirait le préjudice le plus important. Les délais assurent une stabilité des relations de travail et l'on ne devrait passer outre à ces délais qu'exceptionnellement.

[30] J'ai tenu compte de toutes les raisons pour lesquelles le grief de M. Wyborn a été déposé tardivement. Je ne considère pas qu'elles permettent à la Commission d'accorder la demande de prorogation de délai de M. Wyborn pour qu'il dépose son grief. Conséquemment, son grief est rejeté pour non-respect des délais prescrits.

**Guy Giguère,
président suppléant**

OTTAWA, le 30 octobre 2001.

Traduction de la C.R.T.F.P.