

Date: 20020515

Dossier: 149-18-230

Référence: 2002 CRTFP 51



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

IRENE ROULEAU

requérante

et

LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS DES FORCES CANADIENNES

employeur

AFFAIRE : Demande de prorogation du délai de présentation d'un grief

Devant : [Joseph W. Potter, vice-président](#)

Pour la requérante : [John R. Carpenter, avocat](#)

Pour l'employeur : [Brenda A. Dagenais, directrice des Relations de travail
Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes](#)

Affaire entendue à Edmonton (Alberta),
le 23 avril 2002.

DÉCISION

[1] Il s'agit en l'occurrence d'une décision préliminaire concernant la demande qu'Irene Rouleau a présentée le 12 décembre 2001 à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (Commission) en vertu de l'article 63 des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* (le Règlement). M^{me} Rouleau réclame une prorogation du délai de présentation d'un grief contestant son licenciement par le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, le 23 février 2000.

[2] Une seule personne a témoigné, M^{me} Rouleau. Elle a produit 6 pièces et l'employeur, 12.

Contexte

[3] Le 22 août 1980, M^{me} Rouleau débutait au service du Personnel des fonds non publics à titre de commis aux finances à la base des Forces canadiennes d'Edmonton, au magasin CANEX. En septembre 1998, le personnel a été réaffecté à d'autres postes et elle s'est retrouvée caissière au CANEX.

[4] Le 18 septembre 1998, M^{me} Rouleau a reçu une lettre de son employeur lui reprochant des lacunes dans son rendement (pièce G-1, onglet 5). Bien qu'elle ait déclaré avoir été tout à fait surprise par cette lettre, l'intéressée a décidé de ne pas présenter de grief, parce que, comme elle l'a déclaré en contre-interrogatoire, [traduction] « Je ne pensais pas qu'on me ferait justice ». Elle a simplement décidé de travailler plus fort.

[5] Une autre lettre soulignant les lacunes de son rendement a été envoyée à M^{me} Rouleau le 22 décembre 1998 (pièce G-1, onglet 6); elle a pleuré quand elle l'a reçue. Elle a témoigné être convaincue que cette lettre a précipité sa dépression nerveuse. Le 13 janvier 1999, M^{me} Rouleau est partie en congé de maladie; à ce moment-là, son médecin traitant l'a envoyée consulter un psychiatre parce qu'elle était dans un état de dépression nerveuse totale.

[6] M^{me} Rouleau est restée en congé de maladie jusqu'à l'expiration de ses crédits, après quoi on a fini par la mettre en congé d'invalidité de longue durée jusqu'à l'expiration de ce congé-là aussi, le 30 décembre 1999 (pièce G-1, onglet 12).

[7] L'employeur s'attendait à voir M^{me} Rouleau revenir au travail en janvier 2000, mais elle ne l'a pas fait puisqu'elle était encore malade, selon son témoignage.

[8] Enfin, le 23 février 2000, l'employeur a envoyé à M^{me} Rouleau une lettre lui déclarant qu'elle était réputée avoir abandonné son poste et qu'elle était donc licenciée (pièce G-1, onglet 13). Elle n'a pas immédiatement présenté un grief pour contester cette mesure.

[9] Le 15 mars 2000, M^{me} Rouleau a écrit au service de la paye pour demander certains documents relatifs à sa pension de retraite et à ses assurances (pièce E-4). Elle a écrit au bureau du personnel le 22 mars 2000 pour réclamer le versement des sommes qu'elle estimait lui être dues (pièce E-5).

[10] En avril 2000, M^{me} Rouleau a écrit à un commis aux avantages sociaux des fonds non publics pour demander copie de la politique d'assurance-invalidité et de la Politique du Personnel des Fonds non publics sur le licenciement (pièce E-3).

[11] L'employeur a répondu le 31 mai 2000 à cette lettre d'avril de la requérante en lui fournissant l'information réclamée sur l'assurance et en déclarant que les autres questions avaient été renvoyées à son avocat, qui y répondrait séparément (pièce G-1, onglet 17). M^{me} Rouleau a déclaré n'avoir jamais reçu de réponse de cet avocat.

[12] Dans son témoignage, M^{me} Rouleau a dit qu'elle était encore malade à l'automne 2000, mais que son état s'améliorait. Elle a suivi un cours d'impôt sur le revenu qu'elle a réussi, non sans difficulté. Elle a pu recommencer à conduire, sans toutefois s'aventurer loin de chez elle.

[13] C'est en 2001 que M^{me} Rouleau a rencontré son conseiller juridique, M^e Carpenter; enfin, en décembre 2001, elle a écrit à la Commission pour demander une prorogation du délai de présentation de son grief (pièce E-1).

[14] En contre-interrogatoire, M^{me} Rouleau a déclaré qu'elle connaissait la Politique du Personnel des fonds non publics, en reconnaissant que le paragraphe 14 de la section 11 de cette politique précisait qu'elle avait 25 jours pour présenter un grief afin de contester une mesure disciplinaire (pièce G-2). Par contre, elle ne savait pas elle-même de combien de temps elle disposait pour déposer un grief.

PlaidoiriesPour la requérante

[15] Dans cette affaire, je dois me prononcer sur une demande de prorogation du délai de présentation de grief par une personne qui a reçu des soins psychiatriques pendant plus d'un an. Il est incontestable que M^{me} Rouleau était incapable de travailler jusqu'en février 2000, quand elle a été licenciée.

[16] L'employeur était parfaitement au courant de la raison pour laquelle M^{me} Rouleau était absente de son travail, et il l'a néanmoins licenciée pour abandon de poste. Son médecin n'avait donné aucune indication qu'elle était capable de retourner au travail ou qu'elle était prête à le faire.

[17] À quel moment la Commission devrait-elle reconnaître que M^{me} Rouleau était en mesure de présenter un grief? Elle avait fait une dépression, elle était sous les soins d'un psychiatre, elle avait peur de sortir de chez elle et elle avait été dissociée de son lieu de travail pendant longtemps. Il lui a fallu bien du temps pour être en mesure de faire face à la réalité et pour être capable de présenter un grief.

[18] Quand la lettre à la Commission a été écrite, en décembre 2001, c'était la première fois que M^{me} Rouleau était capable de faire quelque chose pour contester son licenciement. Elle n'aurait pas pu le faire avant.

[19] Avant son licenciement comme après, M^{me} Rouleau était sous forte médication et elle était contrainte de rester chez elle. Ce n'est qu'à l'automne 2000 qu'elle a pu en sortir pour conduire sur de courtes distances et s'inscrire à un cours d'impôt sur le revenu. À ce moment-là, elle a commencé à faire face à certains problèmes, et ce n'est qu'à la fin de 2001 qu'elle a pu s'attaquer à celui de son licenciement, ce qui explique qu'elle ait alors écrit à la Commission pour demander une prorogation du délai de présentation de son grief.

Pour l'employeur

[20] L'employeur a soumis son recueil de jurisprudence.

[21] L'article 63 des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* est clair. C'est dans la période de 25 jours suivant la réception de son avis de licenciement que

M^{me} Rouleau devait manifester son intention de contester cette mesure de l'employeur. Elle a déclaré avoir eu cette intention en 2001; l'employeur affirme que c'était presque en décembre 2001. Nous sommes bien loin de mars 2000, quand le délai de 25 jours aurait expiré.

[22] Avons-nous des preuves que M^{me} Rouleau a agi avec une diligence raisonnable? Non, pas du tout. À l'automne 2000, elle pouvait conduire sa voiture et se sentait assez bien pour suivre un cours d'impôt sur le revenu en octobre 2000. Pourtant, c'est plus d'un an après qu'elle a écrit à la Commission pour demander une prorogation du délai de présentation de son grief.

[23] Même si la lettre de licenciement ne précisait pas que M^{me} Rouleau avait le droit de présenter un grief, cela ne lui était pas préjudiciable parce qu'elle était au courant de l'existence de la procédure de règlement des griefs, comme en témoigne le fait qu'elle avait décidé de ne pas présenter de grief pour contester la lettre du 18 septembre 1998 faisant état de son mauvais rendement. Elle a aussi admis qu'elle connaissait la Politique du personnel.

[24] M^{me} Rouleau se sentait assez bien pour échanger de la correspondance après son licenciement, comme le confirment les pièces E-3, E-4 et E-5. Elle aurait été capable de présenter un grief si elle l'avait désiré, mais elle a décidé de ne pas le faire. Comme elle était capable de s'occuper de ses affaires mais qu'elle a décidé de ne pas présenter de grief, la prorogation demandée ne devrait pas être accordée.

Réplique

[25] Rien ne prouve que la requérante aurait pu avoir l'intention de présenter un grief avant qu'elle n'ait écrit sa lettre de décembre 2001 à la Commission. La preuve a plutôt démontré qu'elle était incapable de faire face au problème de son licenciement avant décembre 2001, quand elle a envoyé cette lettre.

[26] Le délai de 25 jours correspond davantage à ce qu'on trouve dans les conventions collectives, de sorte qu'il pourrait être justifiable dans un contexte où il y a un agent négociateur. Toutefois, quand il n'y en a pas, comme c'est le cas ici, la Commission devrait faire preuve de prudence avant de dire que le délai est justifiable.

[27] Quand on sait que la personne s'estimant lésée recevait des soins psychiatriques, comme c'est le cas en l'espèce, ce devrait être à l'employeur de lui

préciser quels sont ses droits. À tout le moins, l'employeur aurait dû répondre aux questions de M^{me} Rouleau. Comme il ne l'a pas fait, il ne faudrait pas s'étonner qu'elle cherche à faire trancher la question par la suite.

Motifs de la décision

[28] Cette demande a été présentée en vertu de l'article 63 des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)*, qui se lit comme suit :

63. Par dérogation à toute autre disposition de la présente partie, les délais prévus aux termes de la présente partie, d'une procédure applicable aux griefs énoncée dans une convention collective ou d'une décision arbitrale, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peuvent être prorogés avant ou après leur expiration :

- a) *soit par une entente entre les parties;*
- b) *soit par la Commission, à la demande de l'employeur, du fonctionnaire ou de l'agent négociateur, selon les modalités que la Commission juge indiquées.*

[29] Dans *Rattew* (dossier de la Commission 149-2-107), l'arbitre a décrit l'esprit de l'article 83 (le nouvel article 53) du *Règlement* de la façon suivante :

... En règle générale, l'objet de l'article 83 et des dispositions semblables n'est pas de rendre inopérants les délais sur lesquels les parties se sont mises d'accord dans une convention collective, ou qui figurent dans le Règlement. Ces dispositions visent plutôt à permettre le recours à un redressement prévu par la loi ou une convention collective, nonobstant l'expiration de délais, lorsque l'action contraire entraînerait une injustice. La durée et les motifs du retard doivent peser lourd dans la décision de l'arbitre, tout comme le préjudice qui serait causé à chacune des parties.

[30] Dans le cas de M^{me} Rouleau, la lettre de licenciement est datée du 23 février 2000 (pièce G-1, onglet 13). La Politique du Personnel des fonds non publics, à laquelle M^{me} Rouleau est assujettie, précise (section 11, paragraphe 14) que le fonctionnaire dispose de 25 jours pour présenter un grief à compter de la date à laquelle on l'informe de la mesure prise à son endroit (pièce G-2). Cela signifierait que M^{me} Rouleau aurait pu présenter un grief pour contester son licenciement n'importe

quand jusque vers la fin de mars 2000, sans dépasser le délai prévu. Or, la lettre qu'elle a envoyée à la Commission pour réclamer une prorogation est datée du 12 décembre 2001 (pièce E-1), ce qui signifie qu'elle accuse un retard de quelque 21 mois. À mon avis, c'est considérable, et il me faudrait des raisons claires, logiques et convaincantes pour accorder une prorogation dans ces circonstances.

[31] Quelles raisons l'avocat de la requérante a-t-il avancées pour justifier un si long retard? Il a déclaré que M^{me} Rouleau recevait des soins psychiatriques et qu'elle ne pouvait pas faire face à son licenciement avant d'avoir correspondu avec la Commission. En d'autres termes, c'est pour des raisons médicales qu'elle n'aurait pas pu soumettre sa demande de prorogation avant.

[32] La preuve a clairement démontré que M^{me} Rouleau était médicalement capable de rédiger de la correspondance longtemps avant d'écrire à la Commission. Le 15 février 2000, elle a écrit à la compagnie d'assurance au sujet de sa demande de prestations d'invalidité (pièce E-10). Le 15 mars 2000, elle a écrit au service de la paye de l'employeur (pièce E-4). Le 22 mars 2000, elle a écrit au bureau du personnel (pièce E-5); enfin, le 13 avril 2000, elle a écrit à une commis aux avantages sociaux (pièce E-3).

[33] En août 2000, comme elle l'a elle-même admis, M^{me} Rouleau se sentait assez bien pour sortir de chez elle et conduire son véhicule. En octobre 2000, elle est allée plus loin en s'inscrivant à un cours d'impôt sur le revenu, et elle l'a réussi.

[34] En dépit de tout cela, son avocat déclare qu'elle n'a pas été capable de faire face à son licenciement avant décembre 2001.

[35] J'aurais besoin de preuves médicales beaucoup plus convaincantes que celles qui m'ont été présentées pour considérer qu'un si long retard était justifié. Aucun médecin n'a témoigné que M^{me} Rouleau était trop malade pour faire face à son licenciement avant décembre 2001. La preuve qu'on m'a présentée me porte à croire le contraire.

[36] Selon moi, la preuve laisse entendre que, même si M^{me} Rouleau était malade, elle était encore capable de s'occuper de plusieurs de ses affaires, lesquelles exigeaient qu'elle écrive des lettres. À mon avis, elle aurait facilement pu écrire à son employeur pour contester son licenciement si elle avait voulu le faire, soit dans le délai de

25 jours, soit peu de temps après. Je ne pense pas que quoi que ce soit justifie qu'elle ait attendu plus de 20 mois avant de se plaindre des actions de l'employeur.

[37] Je demeure convaincu qu'il est préférable pour l'employeur de préciser clairement dans ses lettres qu'un fonctionnaire a 25 jours (en l'occurrence) pour présenter un grief (voir *Guittard*, 2002 CRTFP 18 (149-18-228), au paragraphe 22). Toutefois, le fait que l'employeur a négligé de le préciser dans cette affaire ne donne pas automatiquement le droit à la requérante d'obtenir satisfaction quand elle demande une prorogation de délai. La décision d'accorder une prorogation ou pas doit être fondée sur tous les faits pertinents de l'affaire.

[38] L'employeur a le droit de mettre un point final à ses mesures dans un délai raisonnable après qu'il les a prises. La longueur de ce délai raisonnable est fonction des circonstances dans chaque affaire. En l'espèce, l'employeur choisit de le définir comme une période expirant le 25^e jour après le fait. En d'autres termes, pendant 25 jours après le fait, un fonctionnaire peut présenter un grief et l'employeur ne peut pas fermer la porte tant que le grief n'est pas tranché. Après le 25^e jour, s'il n'y a pas de raison justifiant la prorogation du délai, l'employeur a le droit de fermer le dossier. Compte tenu des circonstances dont on m'a informé en l'espèce, je ne trouve pas de raison convaincante d'accorder la prorogation; par conséquent, ce grief est rejeté.

**Joseph W. Potter,
vice-président**

OTTAWA, le 15 mai 2002.

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