



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

MARIO RINALDI

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence spatiale canadienne)**

employeur

Devant: Marguerite-Marie Galipeau, commissaire

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé:** Paul Lesage, avocat

Pour l'employeur: Raymond Piché, avocat



Affaire entendue à Montréal (Québec),
les 1 et 2 avril 1996



DÉCISION

Le fonctionnaire, Mario Rinaldi, est employé à l'Agence spatiale canadienne à Saint-Hubert (Québec). Au moment des événements, il occupait le poste de vice-président (EX-03) des services intégrés.

Mario Rinaldi a renvoyé deux griefs à l'arbitrage. Dans le premier grief (dossier de la Commission 166-2-26927), il allègue que l'employeur a pris des mesures disciplinaires à son endroit en le réprimandant par écrit, en le retirant de son poste et finalement en supprimant son poste de vice-président, services intégrés. Il demande d'être réintégré dans son poste ou à un autre poste similaire. De plus, il réclame des dommages.

Dans le deuxième grief (dossier de la Commission 166-2-26928), il se plaint du fait que son employeur l'a licencié ("terminate my employment"). Comme redressement, il demande, à nouveau, d'être réintégré dans son poste ou à un poste similaire. De plus, il réclame à nouveau des dommages.

Au début de l'audience, le procureur de l'employeur a soulevé certaines objections préliminaires, dont la plus importante a trait à la compétence d'un arbitre de trancher le présent litige. J'ai entendu les parties sur ces objections pour ensuite rendre en fin d'après-midi une décision orale. Le lendemain matin, à la reprise de l'audience, le procureur de l'employeur m'a avisée de l'intention de son client d'obtenir de la Cour fédérale l'émission d'un bref de prohibition à l'encontre de ma décision. À sa demande et afin de lui permettre de saisir la Cour fédérale de cette affaire, j'ai ajourné l'audition des deux griefs. J'ai également accepté de mettre par écrit la décision orale rendue à l'audience et elle est reproduite plus loin. Cette décision n'est pas accompagnée de motifs car je comptais produire ces motifs après avoir entendu la preuve du fonctionnaire (son procureur avait annoncé environ 14 témoins) sur les faits susceptibles de confirmer ma compétence ainsi que la preuve des parties quant au fond.

Objections préliminaires de l'employeur

Voici, en résumé les objections préliminaires de l'employeur.

Quant au premier grief (dossier de la Commission 166-2-26927), le procureur de l'employeur déclare qu'il ne respecte pas le délai car c'est le 18 mai 1995 que

Mario Rinaldi a été réprimandé et retiré de ses fonctions et c'est le 7 septembre 1995 qu'il a été avisé de la suppression de son poste. Or, le grief a été déposé le 6 novembre 1995, soit au-delà du délai de vingt-cinq (25) jours établi au paragraphe 71(3) des *Règlement et règles de procédure la C.R.T.F.P. (1993) DORS/93-348*. De plus, le fonctionnaire n'a pas présenté de demande de prorogation de délai.

Quant à ce premier grief (dossier de la Commission 166-2-26927), le procureur de l'employeur déclare aussi qu'un arbitre n'a pas compétence pour en disposer car d'une part, ni une lettre de réprimande ni le fait de retirer un fonctionnaire de ses fonctions ni la suppression de son poste ne sont des matières arbitrables et d'autre part, le fonctionnaire n'a pas allégué dans son grief que ces mesures constituaient des mesures disciplinaires entraînant sa suspension ou une perte financière. Selon le procureur, il est trop tard au stade de l'arbitrage pour modifier un grief et alléguer qu'il s'agit de mesures disciplinaires (James Francis Burchill c. Procureur général du Canada, [1981] 1 C.F. 109).

Quant au deuxième grief (dossier de la Commission 166-2-26928), le procureur reconnaît qu'il a été déposé dans les délais. Même, le grief peut être considéré prématuré car ce n'est que le 7 mai 1996 que la mise en disponibilité aura son plein effet. Cependant, pour des raisons d'ordre pratique, le procureur de l'employeur déclare qu'il ne fonde aucune objection sur ce fait car d'ici quelques semaines la mise en disponibilité sera en vigueur et le fonctionnaire perdra son emploi. Toutefois, il est d'avis qu'un arbitre n'a pas compétence pour en disposer pour les raisons qui suivent.

D'abord, le grief ne précise pas que dans les faits la mise en disponibilité constitue une mesure disciplinable camouflée. De plus, on ne retrouve pas les mots "aux alinéas 11 (2) f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*" qui sont employés au paragraphe 92 (2) b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, de sorte que le type de licenciement qui est visé par le grief, n'a pas été précisé.

De plus, la mise en disponibilité du fonctionnaire a été effectuée sous l'empire de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et ce type de licenciement ne peut faire

l'objet d'un renvoi à l'arbitrage par voie de grief. À ce sujet, l'alinéa 92 (3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est clair.

Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Cette disposition de la loi est récente et, à toutes fins utiles, annule l'effet de la décision Procureur général du Canada c. Judith L. Penner, [1989] 3 C.F. 429 depuis laquelle, selon un certain courant arbitral, un arbitre avait compétence à l'égard d'un renvoi lorsque l'employeur n'avait pas agi de bonne foi.

La décision Michel Perreault et le Conseil du Trésor (dossier de la Commission 166-2-26094) rendue par le vice-président de la Commission et arbitre Louis Tenace met un terme au débat et confirme qu'un arbitre n'a pas compétence pour disposer d'un litige de cette nature. Si le licenciement a été effectué de mauvaise foi, il s'agit d'une décision administrative prise de mauvaise foi qui peut être revue par la Cour fédérale en vertu de l'article 18 de sa loi constitutive.

Réponse du fonctionnaire aux objections préliminaires

Voici les représentations du procureur de Mario Rinaldi.

Quant au premier grief (dossier de la Commission 166-2-26927), le procureur admet que ni la lettre de réprimande ni la permutation de son client d'un poste à un autre, ne sont arbitrables. De plus, il reconnaît qu'en ce qui a trait à ces deux sujets, le grief ne respecte pas le délai.

D'autre part, il déclare que le grief respecte le délai en ce qui a trait à sa troisième partie, soit le licenciement résultant de la suppression du poste et de la mise en disponibilité du fonctionnaire, puisque c'est le 2 novembre 1995 (pièce A-6) que le fonctionnaire a été avisé qu'il serait déclaré excédentaire à partir du 8 novembre 1995 et ce, jusqu'à sa mise en disponibilité le 7 mai 1996.

Le procureur de Mario Rinaldi ajoute qu'on ne peut reprocher à son client de ne pas avoir inscrit les mots " visé aux alinéas 11 (2) f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*" et que la forme ne saurait l'emporter sur le fond.

Il conclut que cette partie du premier grief (dossier de la Commission 166-2-26927) est dans le délai fixé par les règlements et il demande que le grief, quant à cette troisième partie, soit joint au deuxième grief. Il ajoute que ce premier grief porte sur le licenciement de Mario Rinaldi tout comme le deuxième grief (dossier de la Commission 166-2-26928) porte également sur le licenciement de Mario Rinaldi.

Quant au deuxième grief (dossier de la Commission 166-2-26928), le procureur de Mario Rinaldi déclare ce qui suit.

La suppression du poste de Mario Rinaldi n'est pas vraiment une abolition de son poste. Avant de décider, en ma qualité d'arbitre, que je n'ai pas compétence, je dois entendre la preuve pour m'assurer de la nature réelle de la décision qui a été prise et pour décider s'il s'agit vraiment d'abolition d'un poste ou s'il s'agit plutôt d'un congédiement disciplinaire déguisé.

Le licenciement du fonctionnaire n'est pas une décision légale prise en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ce licenciement résulte d'une décision illégale, prise de mauvaise foi pour des motifs personnels empreints de vengeance à l'égard de Mario Rinaldi.

Par ailleurs, en attaquant en Cour fédérale la décision de le licencier, Mario Rinaldi ne pourrait qu'obtenir des dommages. Or, le redressement qu'il recherche, c'est-à-dire, retrouver son emploi, ne peut lui être accordé que par un arbitre en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Le procureur demande que j'entende la preuve afin de décider s'il s'agit de l'abolition d'un poste, ou d'un congédiement non justifié.

Par ailleurs, le procureur de Mario Rinaldi fait valoir que son client n'est pas représenté par un syndicat mais par un avocat. Par conséquent, il s'agit pour lui d'une affaire onéreuse qui comporte un investissement de temps et d'argent important. Pour ces raisons, son procureur insiste pour savoir dès le début si j'ai éventuellement l'intention de dire que je n'ai pas compétence en dépit de la preuve de mauvaise foi qu'il compte faire. Il me demande de tenir pour acquis qu'il fera une preuve de mauvaise foi et de lui indiquer si, sur cette base, je déclare que j'ai compétence ou non.

Réplique de l'employeur

Dans la mesure où le premier grief (dossier de la Commission 166-2-26927) ne porte plus que sur l'abolition du poste de Mario Rinaldi, il demeure qu'il n'est pas arbitral car en soi la suppression du poste n'avait pas d'effets pratiques sur ce fonctionnaire. Plutôt, c'est la décision du 2 novembre 1995 de le déclarer excédentaire et de le mettre en disponibilité (pièce A-6) qui a des effets pratiques; or, celle-ci est l'objet du deuxième grief (dossier de la Commission 166-2-26928). Bref, le premier grief ne peut être joint au deuxième grief car il est prescrit et il n'est pas arbitral.

Quant au deuxième grief (dossier de la Commission 166-2-26928), il porte sur un licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et tel que déjà souligné, l'article 92 (3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* empêche qu'un arbitre ne s'en saisisse. Il découle de l'alinéa 92 (1) b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qu'un arbitre n'a compétence que sur les licenciements visés "aux alinéas 1) 2) f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*". Si le fonctionnaire a été mis en disponibilité de mauvaise foi, son recours est devant la Cour fédérale.

Décision préliminaire

Aux fins de compréhension, je souligne que je n'ai pas encore rendu de décision quant au premier grief (dossier de la Commission 166-2-26927). Cette décision sera rendue à la lumière de la décision de la Cour fédérale suite à la requête pour l'émission d'un bref de prohibition.

Voici le texte de la décision orale que j'ai rendue à l'audience après avoir considéré les représentations des parties.

Cette décision vise le deuxième grief (dossier de la Commission 166-2-26928). Par ce grief, le fonctionnaire se plaint de son licenciement. Il écrit: "*I grieve management's decision to terminate my employment*". (Traduction: Je conteste la décision prise par l'employeur de me licencier.)

Décision

“Si vous établissez que le licenciement n'était pas une mise en disponibilité authentique mais plutôt une décision de mauvaise foi, une ruse, un congédiement disciplinaire camouflé, alors je suis prête à dire que l'article 92 (3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique n'est pas un empêchement à ce que j'aie compétence. Par conséquent, je suis prête à entendre vos témoins”.

**Marguerite-Marie Galipeau,
commissaire**

OTTAWA, le 9 avril 1996.