

Date : 20180703

Dossier : 566-02-8856

Référence : 2018 CRTESPF 55

*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

STEVEN GILL

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié

Gill c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, 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 : Cristina St-Amant-Roy

Affaire entendue à Edmonton (Alberta)
du 13 au 16 mars 2018.
(Arguments écrits déposés le 20 avril et les 4, 22 et 29 mai 2018.)
(Traduction de la CRTESPF)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Steven Gill, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») était au service du Conseil du Trésor auprès du Service correctionnel du Canada (« SCC ») en tant qu'enseignant en milieu correctionnel, classifié au niveau 1 du groupe Enseignement et bibliothéconomie (ED-EST-01), dans la région des Prairies du SCC à l'Établissement d'Edmonton, à Edmonton, en Alberta.

[2] Le 18 septembre 2012, l'employeur a mis fin à l'emploi du fonctionnaire en le renvoyant en cours de stage. Le 3 octobre 2012, le fonctionnaire a présenté un grief, dans lequel il a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

ÉNONCÉ DU GRIEF

Je ne souscris pas à l'évaluation de l'enseignement qui a été utilisée aux fins de mon renvoi du département de l'Éducation à l'Établissement d'Edmonton.

REDRESSEMENT DEMANDÉ

Qu'une évaluation appropriée soit menée

Être réintégré dans mes fonctions au département de l'Éducation à l'Établissement d'Edmonton

[3] Le fonctionnaire a renoncé à l'audience de son grief au premier palier. Le grief a été rejeté au deuxième et au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs. Les réponses à ces paliers énoncent ce qui suit :

[Traduction]

[Réponse au deuxième palier, en date du 19 novembre 2012 :]

[...]

La politique du Conseil du Trésor sur le « Règlement fixant la période de stage et le délai de préavis en cas de renvoi au cours de la période de stage » énonce que la période de stage ne comprend pas les périodes de congé payé de plus de 30 jours consécutifs. Vous avez pris un congé consécutif du 6 janvier 2012 jusqu'au 15 février 2012, inclusivement. Par conséquent, conformément à cette politique, votre période de

stage a été prolongée du 8 août 2012 jusqu'au 18 septembre 2012.

Le 18 septembre 2012, vous avez été informé de la décision de renvoi en cours de stage de votre emploi en tant qu'enseignant à l'Établissement d'Edmonton. La décision a été prise conformément au paragraphe 62(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et les motifs de cette décision vous ont été fournis [...]

[...]

[Réponse au dernier palier, en date du 20 juin 2013 :]

[...]

Vous avez été renvoyé en cours de stage conformément à l'article 62 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique [...]

[...]

[4] Le 1^{er} août 2013, le fonctionnaire a renvoyé son grief à la Commission des relations de travail de la fonction publique (la « CRTFP ») aux fins d'arbitrage 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; la « *LRTFP* »).

[5] L'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief pour entendre le grief au motif que l'article 211 de la *LRTFP* n'autorise pas le renvoi d'un grief à l'arbitrage en ce qui concerne un licenciement sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « *LEFP* »).

[6] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; « *LCRTEFP* ») a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « *CRTEFP* »), qui remplace la CRTFP et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *LRTFP* avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[7] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *LCRTEFP* et de la *LRTEFP* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

[8] L'emploi du fonctionnaire était également régi par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC ») à l'égard du groupe Enseignement et bibliothéconomie. La convention collective a été signée le 1^{er} mars 2011 et est venue à échéance le 30 juin 2014 (la « convention collective »).

[9] Le fonctionnaire était représenté par l'AFPC à compter de la date du grief jusqu'au 26 octobre 2017.

[10] L'audience de cette affaire devait avoir lieu entre le 31 octobre et le 3 novembre 2017, à Edmonton. Le 27 octobre 2017, à la demande du fonctionnaire, elle a été reportée et une téléconférence préparatoire à l'audience (la « TPA ») a été fixée au 31 octobre 2017.

[11] Pendant la TPA, le fonctionnaire a suggéré qu'il souhaiterait peut-être présenter d'autres arguments concernant son licenciement. L'employeur s'est opposé à une telle présentation. La Commission a décidé qu'elle attendrait de voir si de nouvelles allégations ou des allégations différentes, le cas échéant, seraient présentées et a indiqué que l'employeur aurait le droit d'y répondre avant qu'une décision ne soit rendue.

[12] Les parties ont également discuté des nouvelles dates d'audience. Un certain nombre de dates ont été examinées et les parties ont convenu que l'audience aurait lieu du 13 au 16 mars 2018, à Edmonton. Il leur a été demandé de confirmer ces dates le lendemain, par courrier électronique, et le 9 novembre 2017, la Commission a confirmé que l'audience aurait lieu à ces dates, à Edmonton.

[13] Dans une série de courriels échangés le 30 janvier 2018, le fonctionnaire a acheminé à l'avocat de l'employeur 15 nouvelles allégations concernant son licenciement, sans fournir de détails, comme suit :

[Traduction]

[...]

1. *Un congédiement déguisé et fondé sur la santé mentale qui a donné lieu à une mauvaise évaluation du rendement.*
2. *La discrimination systématique au SCC.*
3. *Du harcèlement sexuel et des voies de fait.*
4. *Le fait d'ignorer les deux plaintes que j'ai déposées auprès de Sherry : Harcèlement sexuel.*
5. *Un piège tendu par Sherry et Rose.*
6. *La discrimination salariale.*
7. *La rupture d'un contrat d'emploi obligatoire en droit signé par les deux parties en raison d'une réduction salariale illégale.*
8. *Le fait de refuser que j'accepte un poste à Corcan en tant que gestionnaire adjoint, mais en laissant d'autres personnes accepter le poste.*
9. *La discrimination salariale fondée sur d'autres arrondissements scolaires selon les années d'enseignement et d'expérience.*
10. *Le fait de ne pas reconnaître l'expérience administrative et en tant qu'enseignant aux écoles canadiennes fédérales des Premières Nations et aux écoles à l'étranger, comme le Royaume-Uni et une école canadienne en Chine aux fins de la grille salariale.*
11. *L'omission de verser le salaire en temps opportun, conformément au contrat, toutes les deux semaines. Un retard de près de deux mois.*
12. *L'omission de renvoyer une personne à la maison pour prendre un congé de maladie malgré le fait que les médecins et les infirmiers sur place ordonnent qu'elle retourne à la maison.*

13. *La discrimination à l'égard d'une personne ayant une déficience visuelle.*

14. *Le racisme institutionnel.*

15. *Un milieu de travail toxique.*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[14] Le 2 mars 2018, dans une réponse de 10 pages, l'employeur a répondu à ces allégations, affirmant essentiellement que le fonctionnaire n'avait jamais soulevé ces questions dans un grief et qu'il ne devrait pas être autorisé à les soulever à ce stade. À cet égard, il a invoqué *Burchill v. Canada (Attorney General)*, [1980] F.C.J. No. 97 (QL) (C.A.), *Baranyi c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 55 et *Shneidman c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 192.

[15] Le 9 mars 2018, le fonctionnaire a répondu à l'employeur en fournissant des renseignements sur ses 15 allégations supplémentaires.

II. Question interlocutoire soulevée pendant l'audience

[16] Le 13 mars 2018, au début de l'audience, l'employeur a indiqué dans sa déclaration préliminaire qu'il appellerait cinq témoins. Dans sa déclaration, le fonctionnaire a indiqué qu'il témoignerait et qu'il appellerait probablement trois témoins.

[17] L'employeur a présenté ses arguments en premier. Après deux jours et demi, j'avais entendu le témoignage de trois de ses cinq témoins. À ce stade, les parties ont demandé d'entendre le témoignage de deux des témoins du fonctionnaire sans respecter l'ordre établi en raison de leurs contraintes de temps, et de recommencer ensuite à entendre les deux derniers témoins de l'employeur. J'ai accepté.

[18] De plus, à ce stade, juste avant d'entendre le témoignage des deux témoins du fonctionnaire, j'ai soulevé auprès des parties, en fonction des éléments de preuve présentés, une préoccupation selon laquelle il pourrait y avoir un problème concernant la question de savoir si le fonctionnaire a réellement été renvoyé en cours de stage. J'ai demandé aux parties d'examiner la question pendant la pause-déjeuner et je leur ai dit que nous en discuterions à notre retour parce qu'elle pourrait changer la nature de l'audience. Il restait alors un jour et demi à la semaine d'audience prévue.

[19] Au retour de la pause-déjeuner, les deux parties ont affirmé qu'elles ne souhaitent pas ajourner l'audience malgré la question que j'avais soulevée et qu'elles souhaitent continuer de présenter des éléments de preuve.

[20] En outre, l'employeur a demandé à ce que la question de savoir si le fonctionnaire avait été licencié en dehors de sa période de stage soit tranchée par écrit après la semaine d'audience, ce qui a immédiatement mené à une discussion sur une autre question : si le fonctionnaire a été licencié en dehors de sa période de stage, quelle était la situation des parties? Le fonctionnaire a été licencié et n'a pas travaillé pour l'employeur depuis le 18 septembre 2012 ou il y a près de six ans. L'employeur a indiqué qu'il présenterait un argument ou une demande subsidiaire, soit qu'il l'a congédié pour un motif valable en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; la « *LGFP* »). L'employeur a affirmé avoir ce droit.

[21] J'ai informé les parties que la question ne consistait pas à savoir s'il existait suffisamment d'éléments de preuve pour congédier le fonctionnaire pour un motif valable. Plutôt, si le licenciement a eu lieu en dehors de la période de stage, il faut se questionner à savoir si l'employeur pouvait modifier le motif du licenciement? J'ai rappelé à l'employeur qu'il m'avait renvoyé à *Burchill* dans ses observations préliminaires lorsqu'il traitait de son exception à l'égard de l'ajout par le fonctionnaire de nouvelles allégations à son grief.

[22] Selon les discussions tenues avec les parties, une entente a été conclue lors de l'établissement d'un calendrier relatif aux observations, comme suit :

- L'employeur devait fournir des arguments écrits au plus tard le 20 avril 2018.
- Le fonctionnaire devait fournir ses arguments écrits au plus tard le 4 mai 2018.
- L'employeur devait fournir ses observations en réponse au plus tard le 11 mai 2018.

[23] L'audience s'est poursuivie pendant le reste de la semaine. À la fin de la semaine, l'employeur avait appelé cinq témoins et avait terminé de présenter ses éléments de preuve. Le fonctionnaire, pour sa part, avait appelé ses deux témoins et

avait livré son interrogatoire principal, mais il n'avait pas encore été contre-interrogé.

[24] Le 20 avril 2018, en raison de ce qui semblait être un malentendu, l'employeur a seulement présenté ses arguments écrits concernant la question de la durée du stage. En conséquence, les échéanciers ont été prorogés afin de permettre à l'employeur de présenter ses arguments écrits au plus tard le 4 mai 2018; le fonctionnaire devait présenter les siens au plus tard le 14 mai 2018 et l'employeur devait présenter sa réponse au plus tard le 22 mai 2018.

[25] Le 14 mai 2018, le fonctionnaire a demandé une prorogation de ce délai jusqu'au lundi 21 mai 2018, ce qui lui a été accordée. Toutefois, puisque le 21 mai était un jour férié, le fonctionnaire avait jusqu'au mardi 22 mai 2018 pour présenter ses arguments. L'employeur devait fournir sa réponse au plus tard le mardi suivant, le 29 mai 2018. Le 22 mai 2018, le fonctionnaire a demandé une autre prorogation d'un jour, qui lui a été accordée. En conséquence, le délai de l'employeur pour présenter sa réponse a également été prorogé d'un jour, soit jusqu'au mercredi 30 mai 2018.

[26] J'énoncerai uniquement les faits qui sont pertinents aux deux questions suivantes :

1. Le fonctionnaire a-t-il été renvoyé en cours de stage?
2. Dans la négative, l'employeur pouvait-il changer le motif du licenciement?

III. Résumé de l'argumentation

A. Lois et règlements

[27] L'alinéa 61(1)a) de la *LEFP* énonce ce qui suit :

Durée de la période de stage

61(1) *La personne nommée par nomination externe est considérée comme stagiaire pendant la période :*

- a)** *fixée, pour la catégorie de fonctionnaires dont elle fait partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques [...]*

[28] La durée de la période de stage est de 12 mois, telle qu'elle est établie par le *Règlement fixant la période de stage et le délai de préavis en cas de renvoi au cours de la période de stage* (DORS/2005-375; le « Règlement régissant les stages »). Le paragraphe 2(2) énonce ce qui suit :

2 (2) La période de stage ne comprend pas :

- a) les périodes de congé non payé;*
- b) les périodes de formation linguistique à plein temps;*
- c) les périodes de congé payé de plus de trente jours consécutifs;*
- d) dans le cas du fonctionnaire saisonnier, les périodes pendant lesquelles il n'est pas tenu d'exercer les fonctions de son poste en raison de leur nature saisonnière.*

[Je souligne.]

B. La convention collective

[29] L'article 2 de la convention collective prévoit la définition suivante de « congé » : « [...] l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières » et la définition suivante de « jour de repos » :

[...] désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission [...]

[30] L'article 14 de la convention collective traite du congé payé ou non payé pour les affaires de l'agent négociateur. Sous réserve des nécessités du service, un congé payé est accordé à l'employé-e aux fins suivantes :

- assister aux audiences concernant des plaintes déposées auprès de la Commission en vertu des articles 157, 187, des paragraphes 189(1) et 190(1), des alinéas 186(1)a) et b), 186(2)b) et 188a) et du sous-alinéa 186(2)a)(i) de la *Loi* si l'employé-e est le plaignant(e) ou s'il intervient au nom d'un autre employé-e de l'unité de négociation qui dépose une plainte;
- participer aux demandes d'accréditation, de représentation et

d'intervention relativement aux demandes d'accréditation lorsqu'il est cité à témoigner par la Commission, un employé-e ou l'agent négociateur;

- assister aux audiences devant la Commission lorsqu'il est cité à témoigner au cours d'une procédure de règlement des griefs;
- assister à des réunions au cours de la procédure de règlement des griefs si l'employé-e est un fonctionnaire s'estimant lésé(e).

[31] L'article 19 de la convention collective traite du congé de maladie payé. La clause 19.01, dans les versions anglaise et française, énonce que l'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

[32] L'article 20 de la convention collective traite du congé annuel payé.

[33] La version française de la clause 20.02 mentionne en partie ce qui suit :

20.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- (a) *neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;*

[...]

[34] La version anglaise de la clause 20.02 mentionne en partie ce qui suit :

20.02 For each calendar month in which an employee has earned at least seventy-five (75) hours' pay, the employee shall earn vacation leave credits at the rate of:

- a) *nine decimal three seven five (9.375) hours until the month in which the anniversary of the employee's eighth (8th) year of service occurs if the employee is in the ED or EU Groups;*

[...]

[35] L'article 21 de la convention collective énonce les jours de l'année qui sont des jours fériés désignés payés, qui sont également reconnus comme des jours fériés et qui sont des jours pendant lesquels les employés ne sont habituellement pas tenus de travailler et, sous réserve de certaines conditions, pour lesquels ils sont rémunérés. Les règles sont différentes pour les travailleurs de quarts qui pourraient être tenus de travailler un jour férié désigné payé; toutefois, le fonctionnaire n'était pas un tel travailleur.

[36] L'article 22 de la convention collective énonce les autres genres de congés payés ou non payés :

- 7,5 heures (1 jour) de congé payé par exercice financier pour le travail de bénévolat pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance;
- 7 jours de congé de deuil payé, qui pourrait, théoriquement, consister en 5 jours ouvrables réguliers ou 37,5 heures;
- jusqu'à 22,5 heures (3 jours) de congé payé pour tout déplacement découlant du décès;
- congé de maternité non payé;
- congé parental non payé;
- congé non payé pour obligations familiales;
- congé non payé pour les obligations personnelles;
- congé non payé en cas de réinstallation de l'époux;
- jusqu'à 37,5 heures (5 jours) de congé payé pour obligations familiales;
- congé payé illimité pour être disponible pour la sélection d'un jury, pour faire partie d'un jury ou d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure, comme :
 - devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un grand jury,

- devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
- devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
- devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,

ou

- devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.
- un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu d'une loi précisée (fédérale ou provinciale);
 - un congé payé lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris un processus d'appel;
 - un congé payé pour d'autres motifs;
 - un congé non payé pour d'autres motifs;
 - 7,5 heures (1 jour) de congé payé pour motif personnel.

[37] L'article 23 de la convention collective traite du congé à des fins d'éducation et décrit en grande partie les dispositions relatives aux congés non payés. Toutefois, il contient une disposition prévoyant un congé payé pour se présenter à un examen, si un tel examen est prévu au cours des heures normales de travail de l'employé-e.

[38] L'article 44 de la convention collective traite de l'année de travail et de la durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU et énonce ce qui suit :

Service correctionnel Canada

44.11

- a) *L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte déterminée par l'Employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre 7 h et 18 h; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé. Nonobstant ce qui précède, il ou elle peut librement consentir à des heures de travail situées entre 7 h et 22 h suite à une demande de l'Employeur.*

[...]

C. Absences du travail et accumulation et utilisation des crédits de congé annuel et de congé de maladie par le fonctionnaire

[39] Dans la présente décision, j'utiliserai l'expression « crédits de congé annuel » pour renvoyer à tout crédit de congé annuel payé et l'expression « crédits de congé de maladie » pour renvoyer à tout crédit de congé de maladie payé.

[40] Entre août 2011 et septembre 2012, et au moment de l'audience, Shelly Sealy était la chef de l'éducation du corridor Alberta du SCC et la superviseuse directe du fonctionnaire pendant son emploi auprès du SCC. Son bureau était à l'Établissement de Bowden, qui est situé environ à mi-chemin entre Calgary et Edmonton. Elle relevait directement du directeur de cet établissement, qui est le titulaire du poste ayant a le pouvoir délégué à l'égard des enseignants en milieu correctionnel.

[41] Entre août 2011 et septembre 2012, et au moment de l'audience, Nancy Shore était la directrice adjointe des opérations à l'Établissement de Bowden. Au moment du licenciement du fonctionnaire, elle était la directrice intérimaire à cet établissement.

[42] Au moment de l'audience et pendant la période visée par le grief, Sherry Lynn Leslie était la gestionnaire de programmes du SCC à l'Établissement d'Edmonton. Ses fonctions et responsabilités comprenaient la surveillance de tous les programmes de réadaptation, de loisirs et de maîtrise de la colère, ainsi que de la rémunération et de l'emploi des détenus à l'établissement. Sur le plan fonctionnel, elle supervisait la section de l'éducation de l'établissement. Elle a affirmé qu'elle était chargée de suivre l'assiduité des enseignants en milieu correctionnel et les fournitures,

ainsi que de répondre aux préoccupations concernant l'éducation relativement au fonctionnement de la section au sein de l'établissement.

[43] Rien dans la preuve n'indiquait que Mme Leslie supervisait le fonctionnaire en ce qui concerne les responsabilités de son poste d'attache, ni qu'elle a participé à son évaluation du rendement. Dans son témoignage, elle a affirmé qu'elle n'avait pas participé à la décision de le licencier.

[44] Au moment de l'audience, Bradely Sass était le directeur intérimaire à l'Établissement d'Edmonton pour femmes. En 2011-2012, il était le directeur adjoint des Interventions (« DAI ») à l'Établissement d'Edmonton, et ses fonctions et responsabilités comprenaient les programmes, l'isolement, l'aumônerie, la santé mentale, les questions autochtones et l'éducation. M. Sass a affirmé qu'en tant que DAI, il aurait offert une supervision fonctionnelle du programme d'éducation à l'établissement, mais que les fonctions de supervision du poste d'attache relevaient de Mme Sealy.

[45] Rien dans la preuve n'indique que M. Sass avait supervisé le fonctionnaire relativement aux responsabilités de son poste d'attache, ni qu'il avait participé à l'évaluation du rendement du fonctionnaire. Dans son témoignage, il a affirmé qu'il n'avait pas participé à la décision de licencier le fonctionnaire.

[46] Le 19 juillet 2011, le fonctionnaire a reçu une lettre du SCC lui offrant un emploi d'une durée indéterminée en tant qu'enseignant en milieu correctionnel à l'Établissement d'Edmonton, à compter du 9 août 2011. L'offre était assujettie à une période de stage de 12 mois, à compter de la date de la nomination. Le fonctionnaire a accepté l'offre le 12 juillet 2011.

[47] En se basant sur une date de début du 9 août 2011, les parties soutiennent que la période de stage de 12 mois, établie par le *Règlement* régissant les stages, prendrait fin le mercredi 8 août 2012.

[48] Au cours de l'audience, des éléments de preuve ont été présentés relativement aux absences du travail du fonctionnaire, notamment le témoignage de celui-ci et de Mme Sealy et des courriels et d'autres documents, dont un document que l'employeur avait rédigé qui était intitulé [traduction] « Rapport de congé, Gill, Sukhraj (Steven) »

(« le résumé du rapport sur les congés »). Mme Sealy a indiqué que les Ressources humaines l'avaient préparé.

[49] Le résumé du rapport sur les congés a révélé ce qui suit à l'égard du fonctionnaire, qui se sont produits entre le 9 août 2011 au le 6 janvier 2012 :

- il a accumulé des crédits de congé annuel et de congé de maladie pour les mois d'août, de septembre, d'octobre, de novembre et de décembre 2011 au taux de 9,375 heures par mois pour les congés annuels et les congés de maladie;
- en date de novembre 2011, il avait accumulé 37,50 heures (ou 5 jours) de crédits de congé de maladie et de congé annuel;
- il a utilisé trois jours de congé de maladie totalisant 22,5 heures en novembre 2011, réduisant ainsi ses crédits de congé de maladie à la fin de ce mois à 15 heures, ou deux jours;
- à la fin de novembre 2011, ses crédits de congé annuel sont demeurés inchangés;
- il a accumulé 9.375 heures de crédits de congé annuel et de congé de maladie supplémentaires pour le mois de décembre 2011;
- en décembre 2011, il avait accumulé 46,875 heures (ou 6,25 jours) de crédits de congé annuel et 24,375 heures (ou 3,25 jours) de crédits de congé de maladie.

[50] La preuve a révélé que le 5 janvier 2012, à la fin de sa journée de travail, le fonctionnaire a quitté le lieu de travail et a pris un congé de maladie. Il n'est pas retourné au travail avant le 16 février 2012. Entre le 6 janvier et le 16 février 2012, il a été absent du travail pendant 29 jours ouvrables. Il y avait 41 jours entre le 6 janvier et le 16 février 2012, y compris les fins de semaine.

[51] Une série de courriels en date du 26 janvier 2012, échangés entre le fonctionnaire, Mme Leslie et Mme Sealy, a été déposée en preuve et comprend notamment ce qui suit :

[Traduction]

[De Mme Sealy à Mme Leslie, à 8 h 39 :]

[...]

En ce qui concerne Steven Gill, nous devons obtenir par écrit ce qu'il souhaite afin que nous puissions en faire davantage le suivi.

Puisqu'il a accumulé à ce jour 5,5 jours de congé de maladie et 10 jours de congé annuel, nous avons une option nous permettant de continuer de le payer.

1) Utiliser les jours de congé, qui correspondraient au 6, au 9, au 10, au 11, au 12 et au 13 (matinée) janvier.

2) Utiliser les jours de congé annuel accumulé qui correspondraient aux 13 (après-midi), au 16, au 17, au 18, au 19, au 20, au 23, au 24, au 25, au 26 et au 27 (matinée).

3) Une avance de congé de maladie pour couvrir la fin du mois (confirmation de la date puisqu'on prévoit qu'il s'agira environ du 6 février selon les renseignements reçus indiquant qu'il a été admis à l'hôpital pour un mois).

[...]

[Mme Leslie a transmis le courriel de Mme Sealy de 8 h 39 au fonctionnaire à 12 h 45 :]

[...]

Veuillez lire le courriel ci-dessous concernant les choix de congé possibles, conformément à votre demande. Il faudra que vous envoyiez un courriel à moi-même ou à Shelly Sealy afin que nous puissions demander à la personne ayant le pouvoir requis de l'approuver pour vous.

[...]

[Le fonctionnaire a répondu à Mme Leslie et à Mme Sealy à 21 h :]

[...]

Je souhaiterais que les options soient utilisées dans l'ordre indiqué dans votre courriel : 1, 2 et 3.

Les congés de maladie, ensuite les congés annuels et ensuite couvrir jusqu'à la fin du mois à même une avance de congé de maladie à court terme [...]

[...]

[52] Un formulaire de congé rempli au nom du fonctionnaire et approuvé par

Mme Sealy a été déposé en preuve et il indique une demande de congé de maladie sans attestation du médecin à partir de 8 h le 6 janvier 2012, jusqu'à midi le 13 janvier 2012, pour un total de 5,5 jours.

[53] Le résumé du rapport sur les congés indique que le fonctionnaire était en congé annuel les 15, 18, 19 et 29 juin 2012 et pendant 3,75 heures (une demi-journée) le 26 juin 2012, pour un total de 33,75 heures.

[54] Le fonctionnaire a affirmé qu'en juillet 2012, il est allé en vacances à l'étranger et qu'il était absent du travail du jeudi 12 juillet 2012 au jeudi 26 juillet 2012, pour un total de 10 jours ouvrables, ou 75 heures, ce qui est corroboré par la preuve documentaire.

[55] Le fonctionnaire a également indiqué que dès son retour, il est devenu malade et a été absent du travail les 30 et 31 juillet 2012 et du 1^{er} au 13 août 2012, ce qui est corroboré par la preuve documentaire. Le 6 août 2012 était un jour férié.

[56] La preuve a révélé que le fonctionnaire avait reçu, à l'origine, une note de son médecin attestant qu'il devait s'absenter du travail pour des raisons de maladie du 30 juillet 2012 au 20 août 2012, inclusivement, soit un total de 15 jours ouvrables. Lorsqu'il a été déterminé que le fonctionnaire n'avait pas suffisamment de crédits de congé de maladie pour couvrir ces jours, il a obtenu un nouveau certificat de son médecin attestant qu'il serait en mesure de retourner au travail le 13 août 2012. Selon les éléments de preuve, le fonctionnaire n'est pas retourné au travail le 13 août, mais le 14 août 2012.

[57] Le 17 septembre 2012, le fonctionnaire a reçu une invitation à assister à une réunion prévue le lendemain, à 11 h. Lors de cette réunion, Mme Sealy lui a donné la lettre de licenciement datée du 18 septembre 2012, rédigée par Mme Shore, dont les extraits pertinents indiquaient ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Une lettre d'emploi en date du 19 juillet 2011 vous a été fournie. Dans cette lettre, je vous ai informé que « Vous serez assujetti à un stage de 12 mois à compter de la date de votre nomination, à l'exclusion de toute période de congé non payé

ou de tout congé payé dépassant 30 jours consécutifs. Votre période de stage se poursuivra en fonction de toute nomination ou déploiement subséquent jusqu'à ce qu'elle soit achevée. Si vous avez une déficience à l'égard de laquelle une mesure d'adaptation est requise, la date de votre nomination, uniquement aux fins du stage, est considérée être la date à laquelle la mesure d'adaptation nécessaire est prise ». Vous avez pris un congé consécutif du 6 janvier 2012 jusqu'au 15 février 2012, inclusivement. En conséquence, votre période de stage a été prolongée d'une période équivalente. La date de fin de votre période de stage a été prolongée du 8 août 2012 au 18 septembre 2012.

[...]

Je regrette de vous informer que, selon le pouvoir délégué qui m'a été conféré par les dispositions du paragraphe 62(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, je vous donne par les présentes un avis écrit de ma décision de vous renvoyer en cours de stage de votre poste d'enseignant à l'Établissement d'Edmonton, à compter du 18 septembre 2012.

Lorsque j'ai pris ma décision, j'ai examiné les qualifications essentielles de votre poste et j'ai tenu compte du fait que vous aviez suivi toute la formation obligatoire et que vous avez bénéficié d'un encadrement et d'un mentorat supplémentaire au cours des 10 derniers mois afin de régler les problèmes liés à votre rendement au travail. Votre incapacité à exercer de manière efficace vos fonctions d'enseignant auprès du Service correctionnel du Canada ressort de l'examen des régimes d'enseignement que vous avez élaborés à l'intention des étudiants, de l'examen des rapports sur les étudiants que vous avez rédigés et du manque de responsabilité et de responsabilisation dont vous avez fait preuve en tant qu'enseignant. Vous avez été continuellement informé des attentes précises d'un enseignant auprès du Service correctionnel du Canada. Même si vous avez bénéficié d'un important mentorat, d'une orientation continue et d'un encadrement, vous n'avez pas démontré la capacité d'exécuter efficacement vos fonctions d'enseignant auprès du Service correctionnel du Canada.

En conséquence, la direction n'a aucune confiance en votre capacité à exercer de manière efficace et professionnelle vos fonctions d'employé du SCC. Après un examen approfondi, j'ai conclu que je n'ai d'autre choix que de vous renvoyer en cours de stage.

[...]

[58] Aucune preuve documentaire ni aucun témoignage n'a été offert indiquant si le fonctionnaire avait été informé, avant le 18 septembre 2012, que l'employeur était d'avis que la fin de la période de stage avait changé du 8 août 2012 au 18 septembre 2012.

[59] Le résumé du rapport sur les congés indiquait également ce qui suit :

- entre le 6 et le 12 janvier 2012, le fonctionnaire était en congé de maladie avec attestation du médecin, pour un total de 37,5 heures; toutefois, il indiquait aussi qu'il était en congé prolongé;
- le 13 janvier 2012, il était en congé de maladie avec attestation d'un médecin totalisant 4,0 heures et en congé annuel, pour un total de 3,5 heures;
- entre le 16 et le 26 janvier 2012, il était en congé annuel;
- le 27 janvier 2012, il a pris un congé de maladie sans attestation du médecin totalisant 3,5 heures et un congé annuel totalisant 4,0 heures;
- entre le 30 janvier et le 3 février 2012, il était en congé de maladie avec attestation du médecin, pour un total de 37,5 heures;
- entre le 6 et le 15 février 2012, il était en congé de maladie avec attestation du médecin, pour un total de 60 heures;
- entre le 12 et le 17 juillet 2012, il était en congé annuel, pour un total de 26,25 heures;
- le 3 octobre 2012, une inscription a été faite pour la semaine du 17 au 25 juillet, pour un total de 48,75 heures, qui indiquait : [traduction] « Congé non payé - Autres » et [traduction] « chg c/a à CNP [changer de congé annuel à congé non payé]; surutilisation de crédits pour 2012-2013 ».

[60] Le résumé du rapport sur les congés comprenait également deux écritures le 3 octobre 2012. Une écriture indique 26,25 heures désignées comme [traduction] « rajustement du congé de maladie », et l'autre note indique [traduction] « changer c/m

[congé de maladie] du dernier exercice à un CNP [congé non payé] ». L'autre indique également 26,25 heures désignées comme [traduction] « Congé de maladie non payé » et les notes indiquent [traduction] « avancé pour le 10 février (3,75) + du 13 au 15 février (22,5) ».

[61] Malgré le témoignage de Mme Sealy, ses échanges de courriels avec le fonctionnaire et le témoignage du fonctionnaire selon lesquels il était absent du 31 juillet au 14 août 2012, le résumé du rapport sur les congés ne fait aucune référence à cette absence.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

1. Le fonctionnaire a-t-il été licencié pendant la période de stage de 12 mois?

[62] Le fonctionnaire a commencé son emploi auprès du SCC le 9 août 2011. Il a été en congé du 6 janvier au 15 février 2012 (41 jours civils). Comme l'employeur n'était pas en mesure de l'évaluer pendant cette période, la fin de la période de stage a été reportée du 8 août au 18 septembre 2012, aux termes de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages.

[63] La période de stage donne aux gestionnaires un délai raisonnable et une possibilité adéquate pour évaluer si un employé est la bonne personne pour un poste donné. De même, elle permet aux employés de démontrer leurs compétences et leurs aptitudes à occuper les postes.

[64] Le paragraphe 2(2) du *Règlement* régissant les stages énonce que la période de stage ne comprend pas :

2 (2) [...]

- a) les périodes de congé non payé;**
- b) les périodes de formation linguistique à plein temps;**
- c) les périodes de congé payé de plus de trente jours consécutifs;**
- d) dans le cas du fonctionnaire saisonnier, les périodes pendant lesquelles il n'est pas tenu d'exercer les fonctions de son poste en raison de leur nature saisonnière.**

[65] Le *Règlement* régissant les stages relève du mandat du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et sa loi habilitante est la *LEFP*. L'article 16 de la *Loi d'interprétation* (L.R.C. (1985), ch. I- 21) prévoit que « [l]es termes figurant dans les règlements d'application d'un texte ont le même sens que dans celui-ci. »

[66] Dans la *LEFP*, le principe d'un jour fait référence à un jour civil, à l'exception de l'article 50, qui renvoie précisément aux jours ouvrables pour les emplois occasionnels. Si le législateur avait voulu faire référence à un « jour ouvrable » dans l'interprétation du *Règlement* régissant les stages, il l'aurait fait expressément, comme il l'a fait à l'article 50 de la *LEFP*.

[67] Il est présumé que le sens ordinaire de la loi est celui prévu par le législateur. En l'absence d'une raison pour le rejeter, ce sens est exécutoire.

[68] La 10^e édition du *Concise Oxford Dictionary* prévoit la définition suivante de « période » : [traduction] « une durée [...] ». Selon le langage clair, le sens ordinaire du terme « consécutif » est la durée ou les événements qui surviennent l'un après l'autre, sans interruption. En outre, le dictionnaire prévoit la définition suivante du terme « jour » [traduction] « [c]haque période de 24 heures, soit entre minuit une minute et minuit, selon lequel une semaine, un mois ou un an est divisé [...] »

[69] Le sens ordinaire des termes « période », « consécutif » et « jour » renvoie à une série ininterrompue de jours civils. Le sens ordinaire des termes utilisés dans le *Règlement* régissant les stages ne présente ni directement ni indirectement le principe du « jour ouvrable ». En conséquence, l'alinéa 2(2)c de ce *Règlement* suggère que la période de « 30 jours consécutifs » s'applique à une série ininterrompue de jours civils. Cette interprétation est conforme à l'esprit de l'ensemble de ce *Règlement*.

[70] Les périodes de stage établies sont définies en fonction d'une durée civile et non en temps de travail.

[71] La référence à « 30 jours consécutifs » à l'alinéa 2(2)c du *Règlement* régissant les stages renvoie aux jours civils. Le terme « jours » s'entend de « jours civils », en l'absence d'une indication contraire, ce qui est conforme aux principes d'interprétation des lois. Par conséquent, le fonctionnaire a été renvoyé en cours de stage.

[72] Le *Règlement* régissant les stages établit une période de stage de 12 mois et ne

fait aucune distinction entre les employés qui suivent un horaire de travail à temps plein ou à temps partiel pendant un tel stage. Par conséquent, peu importe si un stagiaire travaille trois ou cinq jours par semaine, son stage prendra fin après 12 mois. Si le *Règlement* régissant les stages se préoccupait strictement des heures travaillées, on s'attendrait à ce que la période de stage des employés à temps plein et de ceux à temps partiel diffère (selon la durée civile).

[73] L'interprétation de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages selon laquelle il faut une absence de 30 jours consécutifs avant de prolonger la durée du stage s'écarte de la principale disposition qui établit de telles périodes et entraîne des résultats absurdes.

[74] Par exemple, il faudrait qu'un employé à temps partiel qui travaille trois jours par semaine soit absent pendant 10 semaines consécutives avant que la période de son stage soit prolongée, tandis qu'il faudrait qu'un employé à temps plein qui travaille cinq jours par semaine soit absent uniquement pendant six semaines. Par conséquent, l'employé à temps partiel, à l'égard de qui l'employeur a moins de renseignements sur lesquels fonder une décision quant à son emploi continu, devrait s'absenter du travail pendant une période plus longue de sa période de stage par rapport à l'employé à temps plein, tant en termes absolus que proportionnels, avant que les parties ne puissent bénéficier d'une prolongation. Cela pourrait créer une distinction entre deux catégories d'employés qui n'existe pas dans le *Règlement* régissant les stages.

[75] La Commission a appliqué l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages dans une situation factuelle semblable. Dans *Melanson c. Service correctionnel du Canada*, 2009 CRTFP 33, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été nommé le 9 décembre 2005, dans le cadre d'un stage de 12 mois. Il a été en congé avec paie du 21 juin au 25 juillet 2006, pour un total de 35 jours civils. L'arbitre de grief a conclu que le *Règlement* régissant les stages renvoyait aux jours civils et que la période de stage s'était terminée 35 jours civils plus tard, soit le 12 janvier 2007, plutôt que le 8 décembre 2006. Selon un calendrier standard, il est impossible d'avoir une période de 30 jours ouvrables au cours d'une période de 35 jours civils.

[76] En outre, les arbitres de différends d'autres administrations ont suivi une interprétation semblable de la durée d'une période de stage au cours de laquelle les « jours consécutifs » ont été interprétés comme des « jours civils ». Dans *Children's*

Aid Society of Cape Breton v. C.U.P.E., Local 3010, 1998 CarswellNS 552, la convention collective exigeait une période de stage de [traduction] « [...] soixante (60) jours consécutifs de service actif auprès de l'employeur. » L'arbitre de différend a conclu que si les parties avaient eu l'intention que la période de stage soit de 60 jours ouvrables, elles auraient dû l'écrire de manière expresse. L'arbitre de grief a conclu ce qui suit :

[Traduction]

Le terme « jours », lorsqu'il n'est pas qualifié, désigne habituellement des jours civils plutôt que des jours ouvrables. Lorsque le terme « jours » est qualifié par le terme « consécutifs », il existe une présomption encore plus forte selon laquelle la référence renvoie à des jours civils et je n'ai été renvoyé à aucune affaire, et je n'en ai trouvé aucune, où l'expression « jours exécutifs » a été interprétée comme des « jours ouvrables consécutifs ».

[77] Dans *Royal Canadian Mint v. Public Service Alliance of Canada*, 1975 CarswellOnt 1467, dans le contexte de l'interprétation d'une convention collective comportant un libellé semblable à celui du *Règlement* régissant les stages, l'arbitre de différend a adopté le point de vue de l'employeur selon lequel les 90 jours consécutifs renvoie à 90 jours civils consécutifs.

[78] L'employeur m'a également renvoyé à Ruth Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes*, 6^e édition, et à *Public Service Alliance of Canada v. Regina Airport Authority*, 2001 CanLII 37839.

[79] Il a soutenu que le renvoi du fonctionnaire en cours de stage était opportun et qu'il était conforme à l'interprétation du *Règlement* régissant les stages.

2. L'employeur peut-il modifier le motif du licenciement?

[80] Si je conclus que le licenciement du fonctionnaire a été fait en dehors de la période de stage, il a alors été licencié pour rendement insuffisant parce qu'il n'était pas en mesure d'exercer de manière efficace ses fonctions en tant qu'enseignant auprès du SCC.

[81] L'alinéa 12(1)d) de la *LGFP* prévoit qu'un administrateur général a le pouvoir de licencier un employé parce que son rendement est insuffisant.

[82] Contrairement aux griefs concernant un renvoi en cours de stage, les arbitres de

grief ont compétence pour trancher les griefs concernant un licenciement en raison d'un rendement insuffisant, sous réserve des limites imposées par l'article 230 de la *Loi*. Un arbitre de grief ne peut pas substituer son opinion à celle de l'employeur quant à l'appréciation du rendement du fonctionnaire.

[83] L'employeur a ensuite établi les critères en fonction de la jurisprudence relativement à la compétence limitée des arbitres de grief en vertu de l'article 230 de la *Loi* lorsqu'ils entendent des griefs concernant les licenciements pour un motif non disciplinaire d'un rendement insuffisant. À cet égard, l'employeur m'a renvoyé à *Reddy c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2012 CRTFP 94, à *Kalonji c. Administrateur général (Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada)*, 2016 CRTEFP 31 (confirmé dans 2018 CAF 8), à *Raymond c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 23, à *Williams c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTESPF 39 et à *Forner c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)*, 2014 CRTFP 95 (confirmé dans 2016 CAF 136).

[84] Enfin, l'employeur a établi les faits sur lesquels il était prêt à se fonder pour établir que le fonctionnaire a été licencié pour un motif valable, notamment un rendement insuffisant.

B. Pour le fonctionnaire

[85] Le fonctionnaire a présenté 34 pages d'arguments écrits qui :

- ne tiennent pas compte des questions que j'ai soulevées concernant la détermination de la période de stage et la question de savoir si l'employeur pouvait modifier son motif de licenciement;
- renvoient à des documents et à des faits qui n'ont pas été déposés en preuve;
- exposent incorrectement les témoignages et la preuve documentaire qui ont été déposés.

[86] Étant donné que les arguments n'étaient pas utiles en ce qui concerne les questions que je dois trancher, je ne les ai pas résumés.

C. La réplique de l'employeur

[87] L'employeur a fait valoir que les arguments du fonctionnaire étaient fondés à tort sur des revendications et des documents qui n'ont pas été déposés en preuve à l'audience et qui n'étaient pas visés par l'arbitrage. Les arguments écrits ne constituent pas une deuxième chance de témoigner, mais plutôt une occasion de fournir une déclaration concise de la position d'une partie relativement à un sujet précis. À cet égard, l'employeur m'a renvoyé à *Arora c. Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2000 CanLII 15654 (CF).

[88] L'employeur a soutenu que, dans le cadre du processus lié aux arguments écrits, le fonctionnaire a présenté des commentaires et des arguments qui n'étaient que de simples affirmations et des conjectures et qui ne faisaient pas partie du dossier et n'étaient pas pertinents au grief.

[89] Le fonctionnaire a présenté des arguments et des allégations qui contreviennent essentiellement à la règle établie dans *Browne v. Dunn*, (1893) 6 R. 67, C.L.

[90] Le fonctionnaire a également fait de graves allégations non fondées de parjure.

V. Motifs

A. La question relative à la procédure

[91] À la première page de ses arguments, le fonctionnaire a fait référence à un cahier qu'il avait présenté à l'audience, qui a été déposé à titre de pièce G-1 à des fins d'identification. À la page couverture du courriel joint à ses arguments, il s'est opposé à l'admission en preuve du recueil de documents de l'employeur (déposé à titre de pièce E-1, à des fins d'identification) et au refus de la pièce G-1.

[92] Au début de l'audience, j'ai expliqué le processus d'audience au fonctionnaire, y compris les règles de preuve et la façon dont des documents sont établis et déposés en preuve.

[93] L'avocat de l'employeur et le fonctionnaire avaient tous les deux fourni quatre copies de leur recueil de documents respectif, une pour chacun d'eux, une pour la partie adverse, une pour moi et une pour les témoins. Lorsque je leur ai demandé s'ils consentaient à ce que tous les documents figurant dans le recueil de la partie adverse soient admis en preuve sans exception, les deux ont répondu par la négative. Dans les circonstances, afin d'accélérer le processus d'audience, les deux recueils ont été

produits sous une cote seulement à des fins d'identification, et les parties ont été informées que seuls les documents que j'ai jugé constituer des éléments de preuve, au cours de l'audience, seraient réellement admis en preuve.

[94] Le recueil G-1 est un recueil bleu à trois anneaux qui contient 31 onglets et deux pouces de documents. Lorsque le fonctionnaire a contre-interrogé le premier témoin de l'employeur, il est devenu évident que les quatre versions du recueil G-1 étaient toutes différentes en ce que les mêmes documents n'étaient pas situés aux mêmes endroits dans le recueil. En raison de ce problème, l'audience s'est déroulée sur la foi que tout document du recueil G-1 qui devait devenir une pièce serait, une fois que tout le monde le trouvait, enlevé du recueil. Dans l'éventualité où je jugeais qu'il pouvait être produit en preuve, il serait marqué en tant que pièce. À l'ajournement de l'audience, 10 pièces avaient été déposées en preuve du recueil bleu et avaient été marquées en tant que pièces G-2 à G-11.

B. Le fonctionnaire a-t-il été renvoyé en cours de stage?

[95] Il n'est pas rare qu'un grief soit présenté relativement à un licenciement en vertu du paragraphe 62(1) de la *LEFP*, qui est souvent appelé un « renvoi en cours de stage ». En ce qui concerne ces griefs, les fonctionnaires sont confrontés à un obstacle important parce que la Commission (tout comme ses prédécesseurs la CRTEFP, la CRTFP et la Commission des relations de travail dans la fonction publique) n'a pas compétence à l'égard des licenciements effectués sous le régime de la *LEFP*. L'article 211 de la *Loi* prévoit ce qui suit :

211 L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :

a) soit tout licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique;

b) soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.

[96] L'article 209 de la *Loi* énonce la compétence de la Commission en ce qui concerne les renvois à l'arbitrage de griefs individuels. L'alinéa 209(1)b) lui confère compétence à l'égard des licenciements pour cause d'inconduite. Le sous-alinéa 209(1)c)(i) lui confère compétence à l'égard des licenciements effectués en vertu de l'alinéa 12(1)d) de la *LGFP* pour un rendement insuffisant ou en vertu de

l'alinéa 12(1)e) de cette *Loi* pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite.

[97] La première question à trancher dans bon nombre de ces types d'affaires concerne la compétence. Le grief est présenté. Il est traité aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs et il est enfin renvoyé à la Commission aux fins d'arbitrage. Ensuite, l'employeur adopte le point de vue selon lequel en vertu de l'article 211 de la *Loi*, la Commission n'a pas compétence au motif que le licenciement a été effectué en vertu de l'article 62 de la *LEFP*.

[98] Pour que l'article 211 de la *Loi* s'applique, le licenciement doit avoir été effectué sous le régime de la *LEFP*; sinon, il ne peut pas s'agir d'un licenciement en vertu de l'article 62 de la *LEFP*.

[99] Même si elle n'est pas habituellement en litige, la première question à trancher est la suivante : À quelle date la période de stage a-t-elle pris fin? Elle est importante parce que le fondement du licenciement était le paragraphe 62(1) de la *LEFP*. C'est contre cette mesure de l'employeur que le fonctionnaire a présenté le grief, qui dicte la procédure à suivre. La procédure dans de telles affaires a été largement la même jusqu'à ce que la décision dans *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134 soit rendue.

[100] Avant *Tello*, la procédure de règlement des griefs relativement à un renvoi en cours de stage se déroulait comme suit : l'employeur établissait une raison valide de renvoyer l'employé en cours de stage. L'affaire *Canada (procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529, énonce ce qui suit au paragraphe 42, en citant *Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429 (C.A.F.), à la p. 438 :

[...]

[...] *Dans l'affaire Smith (dossier No. 166-2-3017 de la Commission), l'arbitre Norman exprime sans détour sa pensée à ce sujet :*

En effet, une fois que l'employeur a présenté à l'arbitre une preuve concluante indiquant un motif de renvoi valable à première vue, l'audition sur le fond dans l'affaire de congédiement ne peut alors aboutir qu'à une impasse soudaine. L'arbitre perd ainsi tout pouvoir pour ordonner que

l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans ses fonctions en faisant valoir à cet égard que l'employeur n'a pas donné de motif valable pour le congédiement.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[101] Avant *Tello*, une fois que l'employeur avait établi la raison valide du renvoi, selon la jurisprudence : « [...] il revient ensuite au fonctionnaire de démontrer que les actions de l'employeur sont effectivement un trompe-l'œil ou du camouflage et qu'elles sont par conséquent contraires à l'article 28 de la LEFP. » [Le passage en évidence l'est dans l'original] (voir *Leonarduzzi*, au paragraphe 45).

[102] L'affaire *Tello* a légèrement modifié le contexte de la jurisprudence. Dans cette affaire, il a été conclu que, dans de telles audiences devant la Commission (ou ses prédécesseurs), les griefs déposés par des employés licenciés en vertu des dispositions de la *LEFP* régissant les stages n'exigeaient plus que l'employeur établisse une raison valide sur le plan de l'emploi pour le renvoi en cours de stage. Il n'avait qu'à établir qu'un fonctionnaire s'estimant lésé avait été licencié pendant la période de stage, qu'il lui avait fourni une lettre de licenciement dans laquelle la raison du licenciement était indiquée et qu'il avait versé au fonctionnaire s'estimant lésé une indemnité tenant lieu de préavis. À ce stade, il incombe alors au fonctionnaire s'estimant lésé d'établir que le recours par l'employeur à la *LEFP* était factice, un subterfuge ou un camouflage (voir *Tello*, au paragraphe 112).

[103] L'ensemble de la procédure de règlement des griefs, y compris le renvoi à l'arbitrage à la Commission ou à l'un de ses prédécesseurs et le fardeau de la preuve et les critères à remplir, sont fondés sur la façon dont l'employé a été licencié.

C. Calculer la date de fin de la période de stage

[104] Le paragraphe 5(1) de la *LGFP* a créé le Conseil du Trésor. L'alinéa 7(1)e énonce que le Conseil du Trésor peut agir au nom du Conseil privé de la Reine pour le Canada à l'égard de la gestion des ressources humaines de l'administration publique fédérale, notamment la détermination des conditions d'emploi. Les pouvoirs du Conseil du Trésor en ce qui concerne la gestion des ressources humaines sont décrits de manière plus détaillée aux articles 11 à 13.

[105] L'alinéa 26(1)c) de la *LEFP* énonce que le Conseil du Trésor peut, par règlement (soit le *Règlement* régissant les stages), pour les administrations figurant aux annexes I *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*

ou IV de la *LGFP*, fixer la période de stage visée au paragraphe 61(1) et le délai de préavis visé au paragraphe 62(1) de la *LEFP*.

[106] Le SCC est une administration figurant à l'annexe IV de la *LGFP*.

[107] Le paragraphe 61(1) de la *LEFP* énonce que la personne nommée par nomination externe est considérée comme stagiaire pendant la période fixée, pour la catégorie de fonctionnaires dont elle fait partie, par le *Règlement* régissant les stages dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la *LGFP*.

[108] Le paragraphe 62(1) de la *LEFP* énonce qu'à tout moment au cours de la période de stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de mettre fin à son emploi au terme du délai de préavis fixé par le *Règlement* régissant les stages.

[109] La période de stage pour la catégorie de fonctionnaires dont le fonctionnaire faisait partie est de 12 mois. Ces 12 mois ne comprennent pas les périodes énoncées au paragraphe 2(2) et à l'article 3 du *Règlement* régissant les stages.

[110] Ni la *Loi*, ni la *LEFP*, ni le *Règlement* régissant les stages ne prévoient une définition du terme « mois ». Toutefois le paragraphe 35(1) de la *Loi d'interprétation* prévoit la définition suivante pour « **mois** » : « Mois de l'année civile [le passage en évidence l'est dans l'original] ».

[111] Encore une fois, le dictionnaire *Concise Oxford Dictionary* prévoit la définition suivante du terme « mois » : [traduction] « Chacune des 12 périodes nommées en fonction desquelles une année est divisée. Une durée entre les mêmes dates de mois civils successifs. Une période de 28 jours ou de quatre semaines. »

[112] Le paragraphe 2(2) du *Règlement* régissant les stages énonce que la période de stage ne comprend pas :

2 (2) [...]

a) les périodes de congé non payé;

b) les périodes de formation linguistique à plein temps;

c) les périodes de congé payé de plus de trente jours consécutifs;

d) dans le cas du fonctionnaire saisonnier, les périodes pendant lesquelles il n'est pas tenu d'exercer les fonctions de son poste en raison de leur nature saisonnière.

[113] L'article 3 du *Règlement* régissant les stages énonce que la période de stage d'un fonctionnaire handicapé à l'égard duquel doivent être prises des mesures d'adaptation commence à la date de prise des mesures.

[114] Le *Règlement* régissant les stages ne comporte aucune disposition qui permettrait à l'employeur et à un employé de convenir d'une autre période de stage; l'employeur ne peut pas non plus prolonger ou réduire unilatéralement une telle période. Il s'agit d'une période précise, telle qu'elle est prévue par le *Règlement* régissant les stages.

[115] Selon la position de l'employeur, lorsque la période est calculée en vertu de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages, la période de stage qui ne doit pas y être incluse, l'expression « [...] les périodes de congé payé plus de trente jours consécutifs [...] » signifie toute période qui comprend un congé payé de plus de 30 jours et toute la période n'est pas incluse dans le calcul de la période de stage. Son argument reposait en grande partie sur l'interprétation de « trente jours consécutifs » figurant à cet article comme des jours civils. Il a soutenu qu'il existe une distinction entre les jours civils et les jours ouvrables et que le terme « jours » figurant à l'alinéa 2(2)c) désigne des jours civils. Il a fait valoir qu'à moins qu'un mot modifie le terme « jours », comme « ouvrable », ce qui le distinguerait des jours non-ouvrables, l'expression « jours consécutifs » désigne des jours civils.

[116] Même si j'accepte l'argument de l'employeur selon lequel la période de stage doit être d'une durée raisonnable, afin de donner une occasion adéquate aux gestionnaires d'évaluer si un employé est la bonne personne pour l'emploi et de permettre aux employés de démontrer leurs compétences et leur aptitude à occuper les postes et que j'y souscris, je ne souscris pas à l'interprétation qu'il fait de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages.

[117] Le paragraphe 2(2) et l'article 3 du *Règlement* régissant les stages ont pour but de définir la durée d'une période de stage. Ces dispositions indiquent simplement les périodes qui ne font pas partie du calcul de cette période de 12 mois.

[118] L'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages doit être interprété en tenant compte du contexte conjointement avec l'ensemble du *Règlement* et de la convention collective.

[119] Afin de comprendre ce que signifie l'alinéa 2(2)c), il est plus facile de tenir compte de ce qu'il ne signifie pas. Cela se fait en examinant la signification de certains mots et de certaines expressions dans le contexte du paragraphe 2(2) et ses répercussions sur la période de stage.

[120] Il ressort clairement d'un examen du paragraphe 2(2) et de l'article 3 que ce ne sont pas tous les congés qui doivent être exemptés du calcul de la période de stage. Une simple comparaison révèle que tous les congés non payés seront exclus du calcul de la période de stage. Toutefois, seulement quelques congés payés seront exemptés. Il s'agit donc de savoir quel congé payé doit être inclus ou non.

[121] Le paragraphe 2(2) utilise les expressions « congé payé » et « congé non payé », lesquelles ne sont définies ni par le *Règlement* régissant les stages, ni la *LEFP* ni la convention collective. Toutefois, même si le *Règlement* régissant les stages et la *LEFP* ne prévoient aucune définition de « congé », la convention collective prévoit la définition suivante : « [...] l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières ».

[122] Même si les expressions « congé payé » et « congé non payé » ne sont pas définies, en bref, un employé peut être en congé (une absence autorisée du travail) et toucher une rémunération pour ce congé ou non.

[123] La convention collective prévoit la définition des heures normales de travail d'un employé. Dans le contexte de l'emploi du fonctionnaire, elles étaient de 7,5 heures par jour, de 37,5 heures par semaine, du lundi au vendredi.

[124] Le congé qu'un employé prend, payé ou non payé, est établi dans la convention collective applicable à l'unité de négociation de l'employé ou, si l'employé n'est pas membre d'une unité de négociation, il est établi dans les conditions d'emploi décrites dans les politiques du Conseil du Trésor ou dans les politiques distinctes de l'employeur.

[125] Dans la convention collective applicable au fonctionnaire, le congé de maladie

était régi par l'article 19. Les versions anglaise et française de l'article 19.01 prévoient que tous les employés visés acquièrent des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil à condition qu'il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures dans ce mois civil.

[126] Dans la convention collective applicable au fonctionnaire, le congé annuel était régi par l'article 20. La version anglaise de la clause 20.02 de la convention collective prévoit que tous les employés visés acquièrent des crédits de congé annuel au taux de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois à condition que l'employé donné ait **touché** au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération dans un mois civil donné. Toutefois, le libellé de la version française de la clause 20.02 diffère légèrement de la celui de la version anglaise. Il est formulé de manière semblable aux versions anglaise et française de la clause 19.01, puisqu'il indique qu'un employé acquiert des crédits de congé annuel au taux de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois à condition que l'employé donné **touche** une rémunération pour au moins soixante-quinze (75) heures dans un mois civil. La conséquence de cette divergence signifierait qu'un employé acquerrait des crédits de congé un jour férié en vertu de l'interprétation française puisque l'employé touche quand même une rémunération ces jours, même si elle n'est pas techniquement gagnée.

[127] Même si ces différences entre les versions anglaise et française de la clause 20.02 de la convention collective pourraient avoir une incidence sur le calcul des crédits de congé annuel, pour les motifs indiqués plus loin dans la présente décision, la différence n'est pas pertinente.

[128] Bien que les crédits de congé annuel et les crédits de congé de maladie s'accumulent en raison d'une rémunération d'au moins 75 heures par mois ou d'une rémunération d'au moins 75 heures par mois civil, les autres types de congés payés énoncés dans la convention collective (en grande partie à l'article 22) sont fixés en vertu du fait que l'employé est simplement un membre de l'unité de négociation ou du fait que ses conditions d'emplois sont régies par la convention collective applicable.

[129] Selon les articles 22 et 23 de la convention collective, voici les autres types de congés payés auxquels un employé a droit au cours d'une année :

- un congé de deuil, qui peut durer jusqu'à 5 jours (37,5 heures);
- le déplacement qu'occasionne le décès, qui peut durer jusqu'à 3 jours (22,5 heures);
- un congé de bénévolat d'un (1) jour (7,5 heures);
- un congé personnel d'un (1) jour (7,5 heures);
- un congé pour obligations familiales, qui peut durer jusqu'à 5 jours (37,5 heures);
- un congé payé pour obligations liées aux tribunaux, qui est illimité;
- un congé pour accident de travail, qui n'est pas fixe et que l'employeur juge raisonnable;
- un congé de sélection du personnel, qui n'est pas fixe;
- un congé d'examen, pris pour se présenter à un examen.

[130] La convention collective prévoit également d'autres types de congés, même s'ils ne sont pas payés.

[131] Si la période de stage est de 12 mois (comme elle l'était pour le fonctionnaire), selon la méthode de calcul de ces 12 mois, un employé peut certainement travailler au moins 75 heures ou toucher une rémunération pour 75 heures pendant les 12 mois civils qui comprennent le stage de 12 mois. Si cet employé ne répond pas aux conditions préalables de la convention collective pour calculer les crédits de congé annuel et de maladie (les clauses 19.01 et 20.02) dans chacun des 12 mois civils du stage, l'employé acquerrait pendant ces 12 mois 112,50 heures (ou 15 jours ouvrables de 7,5 heures) au titre de crédits de congé de maladie et de congé annuel.

[132] Si un employé a utilisé tous ses crédits de congé de maladie, il ou elle peut utiliser des crédits de congé annuel pour couvrir d'autres jours de maladie à l'égard desquels il n'a aucun crédit de congé de maladie. Il n'en est pas ainsi pour l'utilisation des crédits de congé de maladie en vue de simplement prolonger des vacances lorsque l'employé n'a pas suffisamment de crédits de congé annuel.

[133] En plus des 15 jours de congé annuel payé et de 15 jours de congé de maladie payé pendant cette période de stage de 12 mois qu'un employé pourrait prendre, selon l'article 22 de la convention collective, si l'employé a connu un décès d'un membre de la famille qui occasionne un déplacement et avait des obligations familiales qui ont exigé qu'il prenne un congé, il dispose de 15 jours de congé payé supplémentaires. Un employé a également droit à un jour de congé personnel payé et à un jour de congé de bénévolat payé. Cela correspond à 47 jours possibles de congé payé pendant une période de stage de 12 mois qu'un employé peut prendre. Ces jours ne tiennent pas compte d'une absence requise pour assister à un tribunal ou à une audience devant un tribunal (comme en l'espèce) ou pour d'autres raisons valides possibles qui constitueraient, selon l'employeur et l'agent négociateur un congé payé.

[134] Selon l'interprétation et l'argument de l'employeur, un employé (comme le fonctionnaire) qui a été absent pendant 29 jours ouvrables (total de 41 jours à compter du premier jour d'absence jusqu'au dernier) verrait sa période de stage prolongé de 41 jours, même si l'employé a pris ces 29 jours ouvrables en tant que congé payé. Toutefois, ce même employé aurait pu prendre les 47 jours de congé payé au cours de la même période de 12 mois, mais d'une telle manière que son congé ne correspondrait jamais à plus de 30 jours civils consécutifs. Dans cette situation, l'employé serait réellement absent pendant plus de jours ouvrables, mais sa période de stage ne serait pas prolongée. Cela est non seulement illogique, mais également absurde, tel que je le démontrerai ci-dessous.

[135] En utilisant l'interprétation de l'employeur selon laquelle l'expression « jours consécutifs » signifie des jours civils, un stagiaire pourrait être absent du lieu de travail en congé payé à peu près à la même période qu'un autre employé, pendant laquelle le premier employé est absent pendant moins de jours ouvrables, mais sa période de stage est prolongée de 30 jours et l'autre employé a été absent pendant plus de jours ouvrables, mais sa période de stage n'est pas prolongée, simplement en fonction de la question de savoir si le dernier jour de travail de l'employé était un vendredi ou un lundi.

[136] Afin d'illustrer cette absurdité de l'argument de l'employeur selon lequel plus de 30 jours consécutifs signifient des jours civils, j'utiliserai le mois de janvier 2012 comme exemple. En ce qui concerne un employé qui a travaillé le vendredi 6 janvier,

mais qui a ensuite été en congé à compter du lundi (9 janvier) et absent pendant 30 jours consécutifs, le premier jour civil de congé aurait été samedi (7 janvier). Les 30 jours civils consécutifs prendraient fin le dimanche 5 février, ce qui signifie que si l'employé est retourné au travail le lundi 6 février, il ou elle aurait été absent pendant 30 jours consécutifs, et sa période de stage aurait été prolongée de 30 jours. Dans ce scénario, l'employé n'a été absent que pendant 20 jours ouvrables.

[137] Si ce scénario est modifié par un jour ouvrable, cet employé pourrait être absent pendant 22 jours ouvrables consécutifs en janvier 2012 au cours de la même période et sa période de stage ne changerait pas. En conséquence, si son dernier jour de travail était le lundi 9 janvier, le premier jour de congé serait le mardi 10 janvier. La période de 22 jours ouvrables prendrait fin le mercredi 7 février et, par conséquent, s'il ou elle retourne au travail le lendemain, soit le 8 février, la période de stage ne serait pas prolongée de 30 jours parce qu'il ou elle n'était absent que pendant 29 jours civils consécutifs. Cela illustre l'absurdité de l'interprétation suggérée par l'employeur.

[138] L'interprétation de l'employeur de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages et son argument à cet égard ne tiennent pas compte de la signification du terme « congé », qui est défini dans la convention collective en tant qu'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières. Les samedis et dimanches sont pertinents au calcul du congé payé ou non payé uniquement si ces jours font partie des heures de travail normales de l'employé; autrement, ils sont des jours de repos.

[139] Lorsqu'il a formulé le paragraphe 2(2) du *Règlement* régissant les stages de la manière dont il l'a fait, le Conseil du Trésor prévoyait que ses nouveaux employés, qui sont assujettis à une période de stage, pourraient prendre ou prendraient un certain congé payé pour aller en vacances, s'ils tombent malades et ne sont pas en mesure de travailler, pour s'acquitter d'obligations familiales, comme un enfant malade ou en raison du décès d'un membre de la famille et, probablement, ils prendraient un autre type de congé, si la situation appropriée survenait. Il ressort clairement du libellé de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages que la prise d'un congé payé n'entraînerait pas nécessairement la prolongation de la période de stage. Il est tout aussi clair que la prise d'un congé non payé, après que les congés de maladie payés et les congés annuels payés ont été épuisés, prolongerait la période de stage.

[140] Il est tout aussi clair, d'après le libellé de l'article 3 du *Règlement* régissant les stages qu'en ce qui concerne les employés handicapés qui ont besoin de mesures d'adaptation, la période pendant laquelle ils ont exercé leurs fonctions sans mesure d'adaptation est exclue du calcul. Cela n'est pas seulement tout à fait logique, mais il est également conforme à l'argument de l'employeur selon lequel la période de stage vise à donner une période raisonnable pour évaluer les nouveaux employés et à leur donner une période raisonnable pour démontrer leurs compétences et leur aptitude. Il ne serait ni équitable ni raisonnable d'évaluer le rendement des nouveaux employés qui ont besoin d'une mesure d'adaptation lorsqu'ils n'ont pas bénéficié de cette mesure d'adaptation.

[141] Comme l'interprétation par l'employeur de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages donne des résultats absurdes, il est impossible qu'il s'agisse de l'intention de l'article.

[142] Dans son argumentation, l'employeur m'a renvoyé à *Melanson*, à l'appui de sa position selon laquelle les jours consécutifs signifient des jours civils. Il est clair que dans *Melanson*, l'arbitre de grief a simplement accepté le fait que le fonctionnaire était toujours en cours de stage et, par conséquent, il n'a pas étudié de manière significative la signification de l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages. Cette affaire ne portait que sur la question de savoir si le licenciement était justifié.

[143] En résumé, lorsque l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages est donc interprété dans le contexte du reste de cette disposition et du *Règlement* régissant les stages, il signifie que lorsqu'un stagiaire a pris un congé payé de 30 jours consécutifs, tout congé payé pris par l'employé après ce congé payé de 30 jours consécutifs n'est pas considéré comme faisant partie de la période de stage et chaque jour de congé pris après ce congé payé de 30 jours consécutifs est ajouté à la fin de la période de stage.

[144] Toutefois, cela ne tranche pas l'affaire. Le fonctionnaire s'est absenté du travail non seulement en prenant un congé payé, mais également en prenant un congé non payé qui, selon l'alinéa 2(2)a) du *Règlement* régissant les stages aurait prolongé sa période de stage. Je dois maintenant trancher les questions suivantes : À quelle date la période de stage a-t-elle pris fin? A-t-il été licencié au cours de cette période?

D. Calculer la période de stage du fonctionnaire

[145] Le fonctionnaire n'a jamais suivi une formation linguistique à temps plein (alinéa 2(2)b) du *Règlement* régissant les stages); il n'était pas non plus un employé saisonnier (alinéa 2(2)d)) ni considéré comme handicapé, ce qui exige une mesure d'adaptation pour qu'il puisse faire son travail (paragraphe 2(3)). En conséquence, sa période de stage de 12 mois, telle qu'elle est établie par le *Règlement* régissant les stages, pourrait potentiellement être prolongée en fonction des jours de congé non payé qu'il a pris (alinéa 2(2)a)) ou du congé payé de plus de 30 jours consécutifs (alinéa 2(2)c)).

[146] Le fonctionnaire s'était absenté du travail en raison d'une maladie pour un total de 29 jours ouvrables en janvier et en février 2012 et avait pris un congé en mai, en juin, en juillet et en août 2012. Même si certains de ces congés ont été, soit des congés annuels payés, soit des congés de maladie payés, le reste était des congés non payés.

[147] Ainsi, si le fonctionnaire n'était pas en congé payé pendant plus de 30 jours consécutifs au cours de l'année, l'exclusion prévue à l'alinéa 2(2)c) n'est jamais déclenchée et, par conséquent, la période de stage de 12 mois ne peut être prolongée qu'en fonction de tout congé non payé pris pendant l'année.

[148] Les éléments de preuve suivants ne sont pas contestés :

- la période de stage du fonctionnaire a commencé le 9 août 2011;
- l'employeur et le fonctionnaire estiment que le dernier jour de son stage, s'il n'avait pas été prolongé, était le 8 août 2012;
- l'employeur avait déterminé que la période de stage avait été prolongée jusqu'au 18 septembre 2012, pour un total de 41 jours;
- l'employeur a calculé la prolongation de 41 jours de la période de stage en comptant le nombre total de jours entre le dernier jour de travail du fonctionnaire en janvier 2012, soit le 5 janvier, et son premier jour de retour au travail en février 2012, soit le 16 février, et en ajoutant ces 41 jours à compter du lendemain du 9 août 2012;
- l'employeur a mis fin à l'emploi du fonctionnaire le mardi 18 septembre 2012 à 11 h, alors qu'il était au travail;

- la lettre de licenciement en date du 18 septembre 2012, indiquait que Mme Shore, en tant que directrice intérimaire de l'Établissement de Bowden, avait décidé, en fonction du pouvoir qui lui a été délégué en vertu du paragraphe 62(1) de la *LEFP*, de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage, à compter de cette date;
- le fonctionnaire était un travailleur de jour qui travaillait 7,5 heures par jour, du lundi au vendredi, ou 37,5 heures par semaine et il avait une pause-déjeuner non payée d'une demi-heure et deux pauses payées de 15 minutes chacune pour chaque jour ouvrable;
- entre le 8 août et le 18 septembre 2012 (y compris le 18 septembre 2012), il y avait 28 jours ouvrables et un jour férié, soit la fête du Travail (le 3 septembre 2012).

[149] L'employeur a compté chaque jour depuis le premier jour de congé du fonctionnaire, soit le vendredi 6 janvier 2012 et il a inclus chaque jour (y compris les samedis et dimanches) jusqu'au dernier jour de son absence du travail, soit le 15 février 2012. De ces 41 jours, 29 étaient des jours ouvrables, six étaient des samedis et six étaient des dimanches.

[150] Tel qu'il a été indiqué antérieurement, en ce qui concerne le congé de maladie payé et le congé annuel payé, si le fonctionnaire avait rempli les conditions préalables établies aux clauses 19.02 et 20.02 de la convention collective pour chacun des 12 mois civils entre août 2011 et juillet 2012 (selon la question de savoir si la version anglaise ou la version française était appliquée), il aurait donc acquis, au cours de ces 12 mois, 112,50 heures (15 jours ouvrables de 7,5 heures) de crédits de congé annuel payé et de crédits de congé de maladie payé.

[151] Le résumé des congés du fonctionnaire a été déposé en preuve et il établit les types de congés auxquels il avait droit, qu'il avait acquis et qu'il a pris. Même s'il est clair que le résumé de congés n'est pas entièrement exact, il indique effectivement ce qui suit :

- le 15 septembre 2011, l'employeur a porté au crédit du fonctionnaire 9,375 heures de crédits de congé annuel pour les mois d'août, de

septembre, d'octobre, de novembre et de décembre 2011 et de janvier, de février et de mars 2012, pour un total de 75 heures (10 jours);

- le 12 mai 2012, il a porté à son crédit 9,375 heures de crédits de congé annuel pour les mois d'avril, de mai, de juin, de juillet et d'août 2012, pour un total de 46,875 heures (6,25 jours);
- le 15 septembre 2011, il a porté à son crédit 9,375 heures de crédits de congés de maladie pour les mois d'août et de septembre 2011 et, ensuite, le 15^e jour des mois d'octobre, de novembre et de décembre 2011 et de janvier, de février et de mars 2012, il a porté à son crédit 9,375 heures de crédits de congé de maladie pour ces mois, pour un total de 75 heures (10 jours);
- le 12 mai 2012, il a porté à son crédit 9,375 heures de crédits de congé de maladie pour les mois d'avril et de mai 2012 et ensuite, le 15^e jour des mois de juin, de juillet et d'août 2012, il a également porté à son crédit 9,375 heures de crédits de congé de maladie pour chaque mois, pour un total de 46,75 heures (6,25 jours);
- le fonctionnaire a pris trois jours de congé de maladie les 10, 14 et 17 novembre 2011, pour un total de 22,5 heures.

[152] Au 1^{er} novembre 2011, le fonctionnaire aurait accumulé uniquement 28,125 heures (3,75 jours) de crédits de congé de maladie. En utilisant 22,5 heures (3 jours), il aurait réduit ses crédits de congé de maladie à 5,625 heures (0,75 d'un jour). Toutefois, à la fin de novembre 2011, il aurait acquis 9,375 heures supplémentaires, ce qui aurait ramené ses crédits de congé de maladie à 15 heures (2 jours). Même si l'employeur avait porté à son crédit 75 heures (10 jours) de crédits de congé annuel le 15 septembre 2011, à la fin de novembre 2011, conformément à la convention collective, il n'aurait réellement accumulé que 37,5 heures (5 jours) de crédits de congé annuel.

[153] Au 6 janvier 2012, le fonctionnaire n'avait pris aucun congé annuel et, par conséquent, il aurait accumulé 46,875 heures (6,25 jours) de crédits de congé annuel. Il aurait également accumulé des crédits de congé de maladie pour les mois de novembre

et de décembre 2011, faisant donc en sorte que le total de ses crédits de congé de maladie corresponde à 33,75 heures (4,5 jours). Le total des crédits de congé annuel et de congé de maladie qu'il avait accumulés et qui n'avaient pas été utilisés le 6 janvier 2012 était égal à 80,625 heures (10,75 jours).

[154] Le 26 janvier 2012, dans un échange de courriels, le fonctionnaire, Mme Sealy et Mme Leslie ont discuté des options quant à la façon d'appliquer les crédits de congé à l'absence continue du fonctionnaire du travail. Pendant cet échange, il a confirmé qu'il souhaitait que l'employeur utilise ses crédits de congé de maladie accumulés pour couvrir les premiers jours de son congé, correspondant aux 6, 9, 10, 11 et 12 janvier et à la matinée du 13 janvier 2012 et ensuite les 10 jours de crédits de congé annuel. Après cela, il a confirmé qu'il souhaitait avoir une avance de crédits de congé de maladie payé pour couvrir tous les autres jours où il était absent. À ce moment-là, lui et Mme Sealy envisageaient que sa date de retour au travail serait le 6 février 2012.

[155] Puisque le fonctionnaire avait travaillé ou avait été rémunéré du 2 au 5 janvier 2012, parce qu'il avait utilisé le reste des 33,75 heures (4,5 jours) de crédits de congé de maladie (crédits qu'il avait réellement acquis au 31 décembre 2011) et parce que les parties avaient convenu d'utiliser les crédits de congé annuel et de les appliquer aux jours pendant lesquels il était absent en janvier 2012 (au 26 janvier 2012), il aurait acquis 9,375 heures de crédits de congé de maladie supplémentaires pour janvier 2012. Il aurait pu les appliquer à son absence du travail en janvier 2012. Cela aurait ramené le total de crédits de congé de maladie à sa disposition à 43,125 heures (5,75 jours) contrairement aux 5,5 jours que Mme Sealy avait indiqués dans l'échange de courriels du 26 janvier 2012. En conséquence, au 26 janvier 2012, si les crédits de congé de maladie de 5,75 jours et ensuite les crédits de congé annuel de 10 jours qu'il avait accumulés avaient été appliqués, ils auraient couvert toutes ses absences du travail du 6 janvier 2012 jusqu'au 26 janvier 2012, inclusivement, lui laissant un solde de crédits de congés de maladie de 0,75 d'un jour (5,625 heures).

[156] Le fonctionnaire a continué de s'absenter du travail jusqu'au 16 février 2012, soit un total de 14 autres jours ouvrables à l'égard desquels il aurait pu avoir obtenu une avance de crédits de congé de maladie et de crédits de congé annuel ou ces jours auraient pu avoir été considérés comme un congé non payé. Quatorze jours ouvrables

équivalent à 105 heures. Puisque le fonctionnaire avait encore 5,625 heures de crédits de congé de maladie, il avait besoin de 13,25 jours ou 99,375 heures de crédits de congé supplémentaires pour s'assurer que le reste de la période d'absence jusqu'au 16 février 2012 soit considéré comme un congé payé.

[157] La période de stage du fonctionnaire devait prendre fin le 8 août 2012. En conséquence, entre le 1^{er} février et le 8 août 2012, selon la clause 19.01 de la convention collective, il était impossible qu'il acquière des crédits de congé de maladie suffisants pour couvrir les 99,375 heures d'absence supplémentaires. Il aurait pu les acquérir uniquement pour les mois de février à juillet 2012, parce que le dernier jour de sa période de stage était le 8 août 2012. Six mois à 9,375 heures par mois correspondent à 56,25 heures (en supposant qu'il ait travaillé ou qu'il ait touché une rémunération de 75 heures par mois à l'avenir). Cela laisserait un solde de 43,125 heures qui constitueraient un congé non payé. Toutefois, ces heures auraient pu être payées en y appliquant les crédits de congé annuel qu'il aurait également accumulé à l'avenir.

[158] Le fonctionnaire est retourné au travail le 16 février 2012. Il s'agissait d'une année bissextile et, par conséquent, le mois de février comptait un nombre de jours ouvrables suffisant jusqu'à la fin du mois, lui permettant d'accumuler 9,375 heures de crédits de congé de maladie. Il a travaillé les mois de mars, d'avril, de mai et de juin 2012 et, par conséquent, il aurait acquis des crédits de congé de maladie pendant tous ces mois. Ainsi, selon les éléments de preuve, au 30 juin 2012, il aurait accumulé 46,875 heures (6,25 jours) de crédits de congé de maladie supplémentaires pour les mois de février à juin 2012.

[159] Si j'interprète la clause 20.02, tel qu'elle figure dans la version française de la convention collective, le fonctionnaire aurait reçu des crédits de congé annuel pour les mois de janvier et février 2012. Si j'interprète cette clause telle qu'elle est énoncée dans la version anglaise, il se peut que le fonctionnaire n'ait pas accumulé de crédits de congé annuel pour au moins 75 heures pour chacun des mois de janvier et de février 2012 parce qu'il était en congé (même s'il était payé), on peut soutenir qu'il n'a pas gagné une rémunération de 75 heures. En conséquence, à ce stade, je n'inclurais pas ces 18,75 heures (2,5 jours) dans le calcul.

[160] Il est ressorti de la preuve que le fonctionnaire a travaillé des heures suffisantes

en mars, en avril, en mai et en juin 2012 pour acquérir 37,5 heures (5 jours) de crédits de congé annuel supplémentaires. Toutefois, les crédits de congé annuel de mars auraient déjà été utilisés lorsque l'employeur les a appliqués aux jours où le fonctionnaire était absent en janvier et en février 2012 (puisqu'il les lui avait avancés en septembre 2011). Ainsi, au 30 juin 2012, il aurait accumulé uniquement 28,125 heures (3,75 jours) de crédits de congé annuel.

[161] Il est ressorti des éléments de preuve qu'en mai et en juin, le fonctionnaire a fait ce qui suit :

- il a pris une demi-journée (3,75 heures) de congé annuel le 3 mai 2012;
- il a pris congé les 15, 18, 19 et 29 juin, pour un total de 30 heures (4 jours);
- il a pris une demi-journée (3,75 heures) de congé annuel le 26 juin 2012.

[162] Le fonctionnaire a affirmé qu'il avait fait un voyage à l'étranger en juillet. La preuve documentaire a permis de confirmer qu'il était absent du travail du jeudi 12 juillet au vendredi 27 juillet 2012, ce qui correspond aux 10 jours ouvrables (75 heures) où il était absent du travail.

[163] Les éléments de preuve ont permis de confirmer que, dès son retour au Canada, le fonctionnaire est tombé malade et s'est absenté du travail pour raison de maladie du lundi 30 juillet au mardi 14 août 2012. Du 30 juillet au 8 août 2012, ou sept jours ouvrables (52,5 heures), il a été absent du travail. Du 8 au 14 août 2012, il était absent pendant trois jours ouvrables (22,5 heures) supplémentaires.

[164] La preuve est silencieuse en ce qui concerne les événements du jeudi et du vendredi, soit les 26 et 27 juillet 2012, et je suppose donc que le fonctionnaire a travaillé ces jours. Dans ces circonstances, il aurait reçu une rémunération de 75 heures en juillet 2012, répondant ainsi à la condition préalable prévue à la clause 19.01 de la convention collective et il aurait accumulé 9,375 heures de crédits de congé de maladie supplémentaires.

[165] Il ressort de la preuve que le fonctionnaire a gagné une rémunération pour seulement 67,5 heures en juillet 2012, ne travaillant que neuf jours (les 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 26 et 27 juillet). Le 2 juillet 2012 était un jour férié. Si j'interprète la clause 20.02 telle qu'elle est libellée en anglais, il pourrait ne pas avoir accumulé de crédits de congé annuel pour juillet parce qu'il n'a pas atteint le seuil de 75 heures. Si j'interprète cette clause telle qu'elle est libellée en français, il a accumulé des crédits de congé annuel pour juillet parce qu'il a atteint le seuil de 75 heures puisque le jour férié du 2 juillet correspondait à 7,5 heures supplémentaires, lui donnant ainsi les 75 heures requises. Encore une fois, vu cette divergence, je n'inclus pas les crédits de congé annuel de juillet (9,375 heures) dans le calcul.

[166] Si je prends tous les crédits de congé payé que le fonctionnaire a accumulé de février au 30 juillet 2012, à l'exclusion des crédits de congé annuel que je n'ai pas inclus dans le calcul pour janvier, février et juillet 2012 (28,125 heures ou 3,75 jours), le fonctionnaire a acquis ce qui suit :

- 61,875 heures (8,25 jours) de crédits de congé de maladie payé;
- 28,125 heures (3,75 jours) de crédits de congé annuel payé.

[167] Il est ressorti de la preuve que le 26 janvier 2012, le fonctionnaire et Mme Sealy avaient discuté du fait que, pour la période de janvier et février 2012 pendant laquelle il avait été absent, l'employeur lui avancerait des crédits de congé de maladie payé aux fins d'application à cette absence et ensuite ses crédits de congé annuel y seraient appliqués. Si j'applique le nombre total de crédits de congé de maladie et de crédits de congé annuel (90 heures ou 12 jours) à son absence qui est demeuré impayé pendant la période de janvier à février, il correspondrait aux absences du 27 janvier au 13 février 2012.

[168] Au 8 août 2012, le fonctionnaire n'aurait aucun crédit de congé de maladie ni crédit de congé annuel à appliquer aux jours suivants durant lesquels il était en absence autorisée du travail :

- 15 heures (2 jours) d'absence pour cause de maladie les 14 et 15 février 2012;
- 37,5 heures (5 jours) d'absence en raison de vacances en mai et

juin 2012;

- 75 heures (10 jours) d'absence en raison des vacances en juillet 2012;
- 15 heures (2 jours) d'absence pour cause de maladie en juillet 2012;
- 37,5 heures (5 jours) d'absence pour cause de maladie en août 2012.

[169] Ces heures correspondent à un total de 24 jours.

[170] Le dernier jour du stage du fonctionnaire devait être le 8 août 2012. À compter de ce jour, il n'avait aucun crédit de congé de maladie ni crédit de congé annuel à appliquer aux 24 jours d'absence. Puisqu'il était en congé autorisé ces jours-là, il s'agissait d'un congé non payé. En conséquence, sa période de stage ne comprendrait pas ces 24 jours de congé non payé.

[171] Si j'applique tous les crédits de congé de maladie et les crédits de congé annuel possibles que le fonctionnaire a accumulés en vertu de la convention collective à son absence du travail en janvier et en février 2012, il correspondrait à un congé payé de 27 jours consécutifs. Par conséquent, l'alinéa 2(2)c) du *Règlement* régissant les stages ne serait pas invoqué pour inclure d'autres jours de congé payé qui ne sont pas inclus dans la période de stage.

[172] En ce qui concerne l'alinéa 2(2)a), ces 24 jours ouvrables supplémentaires devraient être ajoutés, à compter du premier jour suivant ce qui devait être le dernier jour de sa période de stage : soit le 9 août 2012. Toutefois, le fonctionnaire était encore malade et absent du travail les 9, 10 et 13 août 2012; en conséquence, les 24 jours supplémentaires ne seraient pas ajoutés avant son retour au travail le 14 août 2012. Le 24^e jour ouvrable du 14 août 2012, y compris ce jour, serait le 17 septembre 2012, ce qui représenterait le dernier jour de sa période de stage. En le licenciant le 18 septembre 2012, l'employeur l'a fait en dehors de la période probatoire établie dans la *LEFP*.

[173] Tel qu'il a été indiqué antérieurement dans les présents motifs, j'ai exclu du calcul les crédits de congé annuel pour janvier, juillet et août 2012 (dont le total est de 28,125 heures ou 3,75 jours). Si j'interprète la phrase anglaise « [...] has earned at least seventy-five (75) hours' pay [...] » de la clause 20.02 de la convention collective de

manière à signifier la même chose que la phrase « [...] il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération [...] » dans la version française de la même clause, cela réduirait de 3,75 jours le congé non payé de 24 jours. Par conséquent, il faudrait ajouter seulement 21,25 jours à la période de stage. La réduction de la période de prolongation signifierait quand même que le fonctionnaire a été licencié en dehors de cette période et donc pas en vertu de l'article 62 de la *LEFP*.

E. L'employeur peut-il modifier le motif du licenciement?

[174] L'employeur ne pouvait pas renvoyer le fonctionnaire en cours de stage en vertu du paragraphe 62(1) de la *LEFP*. Toutefois, il s'agit de la raison que l'employeur a donnée au fonctionnaire pour son licenciement le 18 septembre 2012. Celui-ci a ensuite fondé son grief du 3 octobre 2012 sur ce supposé motif de licenciement.

[175] Comme j'avais envisagé qu'il pourrait y avoir une chance que l'employeur ait licencié le fonctionnaire en dehors de la période probatoire, je l'ai soulevé auprès des parties à l'audience en même temps que j'ai soulevé la question que le fonctionnaire n'avait pas été renvoyé en cours de stage. J'ai affirmé qu'en plus des arguments écrits concernant la question de savoir s'il avait été renvoyé en cours de stage, j'accepterais également des arguments sur la question de savoir si l'employeur pouvait modifier les motifs de licenciement s'il avait effectivement été licencié en dehors de la période probatoire.

[176] Dans ses arguments écrits, l'employeur m'a invité à considérer qu'il aurait pu mettre fin à l'emploi du fonctionnaire pour motif de rendement insuffisant parce qu'il n'était pas en mesure d'exercer de manière efficace ses fonctions d'enseignant auprès du SCC. Il a fait valoir qu'il a le pouvoir, en vertu de la *LGFP*, de licencier un employé, ce qui peut être effectué pour des raisons disciplinaires ou autres, y compris l'incapacité d'exercer les fonctions de son poste.

[177] À l'appui de sa position, l'employeur a énoncé plusieurs faits possibles qui appuieraient l'argument subsidiaire selon lequel le supposé faible rendement du fonctionnaire justifierait son licenciement pour rendement insuffisant. En réponse, le fonctionnaire a présenté des arguments concernant certains faits qui ont été présentés au sujet de son rendement; ils réfutaient ou contestaient en grande partie la position de l'employeur.

[178] Les arguments de l'employeur et du fonctionnaire à cet égard étaient prématurés, puisque l'audience n'était pas encore achevée. Lorsque la semaine d'audience prévue a pris fin, elle n'était toujours pas achevée. Même si l'employeur avait terminé de présenter ses arguments, le fonctionnaire livrait son témoignage et il pouvait avoir d'autres éléments de preuve à présenter.

[179] Les arguments présentés par les deux parties quant au fond du rendement du fonctionnaire ne sont pertinents qu'une fois que la question préliminaire est tranchée, soit celle de savoir si, dans le cas où le fonctionnaire n'aurait pas été licencié en vertu de la *LEFP*, l'employeur pouvait modifier son motif de licenciement.

[180] L'employeur a tout à fait raison d'affirmer qu'il a le pouvoir, en vertu de la *LGFP*, de mettre fin à l'emploi d'un employé pour des raisons disciplinaires ou pour d'autres raisons, comme un rendement insuffisant. Toutefois, en septembre 2012, il a choisi de ne pas licencier le fonctionnaire en vertu de la *LGFP*, mais plutôt en vertu du paragraphe 62(1) de la *LEFP*.

[181] La CRTEFP a tranché cette question dans *Heyser c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social) et Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2015 CRTEFP 70, aux paragraphes 158 à 164 (« *Heyser 1* »), où l'arbitre de grief a affirmé ce qui suit :

158 *Dans de nombreuses décisions rendues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (L.R.C. (1985), ch. P-35), et de la LRTEFP, les arbitres de griefs ont conclu que les employeurs étaient liés par les motifs sur lesquels ils se fondent au moment d'un licenciement et qu'ils ne devraient pas pouvoir se fonder sur de nouveaux motifs au moment de l'arbitrage. C'est ce que l'employeur a tenté de faire, étant donné qu'il ne s'était fié qu'à la révocation de la cote de fiabilité de la fonctionnaire comme fondement à son licenciement.*

159 *Qui plus est, l'employeur a soutenu, tout au long de la procédure de grief, que sa décision de licencier la fonctionnaire n'était pas disciplinaire, mais administrative. Les deux griefs déposés par la fonctionnaire indiquent ce qui suit : [traduction] « Je dépose un grief contre la révocation du statut de ma cote de sécurité et mon licenciement ». Le premier grief contestait une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, tandis que le deuxième alléguait une violation de l'article 17 (Mesures disciplinaires) de la convention*

collective. La décision rendue au dernier palier par l'employeur pour les deux griefs était la suivante :

[Traduction]

Je conclus que l'employeur n'a pas violé la clause 17.02 de la convention collective PA, étant donné qu'aucune mesure disciplinaire n'a été prise à cet égard. L'employeur a effectué un examen et une nouvelle évaluation de votre cote de fiabilité. Le maintien d'une cote de fiabilité est requis comme condition d'emploi. Étant donné que vous ne respectez plus cette exigence, vous avez été licenciée conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

160 Il incombait à l'employeur d'établir que les motifs pour lesquels il a licencié la fonctionnaire étaient légitimes au moment où il a pris sa décision. Dès le départ, l'employeur a qualifié le licenciement de la fonctionnaire comme une mesure non disciplinaire. Toutes les preuves qu'il a présentées étaient à l'appui de cette position. Dans sa réfutation, l'employeur a invoqué le fait qu'il n'y avait aucune conclusion sous-jacente à l'allégation selon laquelle il a choisi la voie de la révocation de la cote de fiabilité de la fonctionnaire afin d'éviter un examen approfondi à l'arbitrage. Qui plus est, il a maintenu qu'il n'y avait aucune indication selon laquelle il a traité les actes de la fonctionnaire comme justifiant des mesures disciplinaires.

161 À l'arbitrage, l'employeur a tenté de changer les motifs sur lesquels il s'était fondé pour effectuer le licenciement tout au long du processus. Il aurait été injuste pour la fonctionnaire et contraire aux règles de justice naturelle de permettre à l'employeur de soutenir le fait que son licenciement était de nature disciplinaire s'il n'arrivait pas à démontrer qu'il avait été issu d'une mesure non disciplinaire. L'employeur a pris une décision stratégique de révoquer la cote de fiabilité de la fonctionnaire plutôt que de poursuivre le processus disciplinaire. Je conclus donc que le grief du dossier de la CRTEFP 566-02-8831 est accueilli.

162 En guise de mesures de réparation, la fonctionnaire a demandé l'annulation de la révocation de sa cote de fiabilité et sa réintégration sans perte de salaires ou d'avantages sociaux. La décision rendue au dernier palier par l'employeur indiquait ce qui suit :

[...]

[Traduction]

[...] Vous cherchez également à obtenir l'annulation de

la révocation de votre cote de fiabilité, la fin de la discrimination, la mise en œuvre de mesures d'adaptation à votre retour au travail et la somme de 40 000 \$ en dommages souffrances et douleurs.

[...]

163 *Hormis l'annulation de la révocation de sa cote de fiabilité, ces mesures de réparation n'ont pas été indiquées dans les griefs et la fonctionnaire ne les a pas présentés pendant l'arbitrage. Par conséquent, je ne les aborderai pas.*

164 *En somme, même si j'ai conclu que la preuve a démontré que les conditions requises pour révoquer la cote de fiabilité de la fonctionnaire étaient absentes au moment de la décision de M. Boyd et que son licenciement subséquent, sans motif valable, constituait une invocation factice de la LGFP, un subterfuge ou un camouflage, cela ne permet pas de dire que la décision de l'employeur était une mesure disciplinaire. Par conséquent, le grief relativement au dossier de la CRTEFP 566-02-8832, alléguant une violation de l'article 17 (Mesures disciplinaires) de la convention collective, sera rejeté, puisque les dispositions de cet article n'ont pas été déclenchées.*

[Je souligne.]

[182] L'employeur a demandé un contrôle judiciaire de *Heyser 1*. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande dans *Canada (Procureur général) c. Heyser*, 2017 CAF 113 (« *Heyser 2* »). En ce qui concerne la question de savoir si l'employeur peut changer le motif de licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée, la Cour a affirmé ce qui suit aux paragraphes 77 et 78 :

[77] *Je suis d'avis que, si la révocation est justifiée eu égard aux politiques pertinentes, le licenciement qui en résulte est motivé. Autrement dit, lorsque l'employeur licencie un employé pour des motifs non disciplinaires, par exemple parce que l'employé a perdu sa cote de fiabilité, comme c'est le cas en l'espèce, la Commission doit décider si la révocation à l'origine du licenciement était justifiée. Si c'est le cas, alors l'employeur a démontré que le licenciement était motivé. Si, au contraire, l'employeur ne réussit pas à démontrer que la révocation était fondée sur des motifs valables, alors le licenciement n'est pas justifié et l'employé, comme l'a ordonné l'arbitre en l'espèce, doit être réintégré dans ses fonctions.*

[78] *Comme je l'ai mentionné précédemment, il n'est pas loisible à l'employeur de modifier sa thèse, comme*

l'employeur en l'espèce a tenté de le faire devant la Commission, et d'affirmer que le licenciement devrait subsidiairement être considéré comme résultant de mesures disciplinaires pour que l'employeur puisse prétendre qu'une autre sanction moins sévère était justifiée, même si le licenciement ne l'était pas.

[Je souligne]

[183] Au paragraphe 54 de *Heyser 2*, la Cour a renvoyé à une affaire semblable, soit *Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 30, en affirmant ce qui suit :

[54] Dans l'arrêt *Bergey c. Procureur général*, 2017 CAF 30 (*Bergey*), l'une des questions en litige était de décider si l'arbitre pouvait, conformément à l'alinéa 209(1)c) de la Loi, examiner le bien-fondé de la révocation de la cote de fiabilité de M^{me} *Bergey*, qui a mené à son licenciement, pour décider si le licenciement était motivé. Dans le paragraphe d'introduction des motifs de la Cour, la juge Gleason a formulé la question comme suit :

[TRADUCTION]

Le présent appel porte sur l'étendue de la protection contre le licenciement non motivé accordée aux employés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la LRTPF), et le droit des employeurs de la fonction publique de licencier des employés pour des raisons liées à la sécurité de sorte qu'on ne puisse contrôler si le licenciement était motivé.

[184] Les faits dans *Heyser* et *Bergey* concernaient des employés licenciés de leur poste dans la fonction publique fédérale parce qu'ils avaient perdu leur cote de fiabilité. Ils ont été licenciés non pour des raisons disciplinaires découlant d'une inconduite ou d'un rendement insuffisant, mais parce qu'ils avaient perdu leur cote de fiabilité et ne remplissaient plus cette condition d'emploi obligatoire. Toutes ces affaires ont été renvoyées à la Commission aux fins d'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la Loi, et les fonctionnaires s'estimant lésés ont invoqué un congédiement déguisé. Dans ces affaires, l'employeur avait adopté la position selon laquelle un arbitre de grief régi par la Loi, n'avait pas compétence pour les instruire, puisque l'employeur avait un motif valable de licenciement en vertu de l'article 12 de la LGFP.

[185] La présente affaire comprend des éléments semblables à ceux concernant la

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*

perte d'une cote de fiabilité, dont les faits sous-jacents ont entraîné cette perte. Les faits sous-jacents en ce qui concerne *Bergey* et *Heyser* étaient les actes des fonctionnaires s'estimant lésés dans ces affaires qui auraient pu justifier que l'employeur prenne une mesure disciplinaire à leur égard pour inconduite. Toutefois, l'employeur n'a pas pris de mesure disciplinaire; il a plutôt choisi d'appliquer ces faits sous-jacents pour révoquer leur cote de fiabilité et, ensuite, mettre fin à leur emploi au motif qu'ils ne remplissaient plus une condition d'emploi.

[186] Dans *Heyser 1*, au cours de l'audience, l'employeur a tenté de présenter l'argument subsidiaire selon lequel il pouvait invoquer les actes sous-jacents comme étant suffisant pour justifier la prise d'une mesure disciplinaire à l'égard de Mme Heyser et que son licenciement constituait une mesure disciplinaire appropriée en réponse aux supposés actes d'inconduite ou, à tout le moins, ils justifiaient la prise d'une mesure disciplinaire donnée. Il ressort clairement des décisions de l'arbitre de grief dans *Heyser 1* et de la Cour d'appel fédérale dans *Heyser 2* que l'employeur, ayant choisi la voie de moindre résistance, ne peut pas, si ces motifs et arguments ne peuvent être étayés, modifier sa position et changer de voie au cours d'une audience.

[187] Il ne s'agit pas d'un nouveau principe de droit. Dans *Burchill*, la Cour d'appel fédérale a tranché la question relative à la modification du fondement d'un grief au cours de la procédure de règlement des griefs. Dans cette affaire, la question tranchée pendant la procédure de règlement des griefs consistait à savoir si M. Burchill était un employé nommé pour une période indéterminée, malgré le fait qu'il a accepté un poste à durée déterminée. La Cour a souligné que cette question pouvait être tranchée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, mais qu'elle ne pouvait pas être renvoyée à l'arbitrage. Lorsqu'il n'a pas eu gain de cause au dernier palier, M. Burchill a tenté de le renvoyer à l'arbitrage au motif qu'il avait été licencié pour des raisons disciplinaires et la Cour a conclu qu'il ne pouvait pas le faire.

[188] Le principe dans *Burchill* s'applique également à l'employeur. Le fait que le fonctionnaire doive, plus de six ans et demi après son licenciement, tenter de se défendre contre des allégations dont il n'avait pas été entièrement informé et auxquelles il n'était pas tenu de répondre lorsque son grief a suivi son cours dans le cadre des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage, était injuste et préjudiciable pour lui.

[189] En invoquant l'article 62 de la *LEFP*, l'employeur a choisi d'« échapper [...] à un examen visant à déterminer si [sa] décision était motivée » (tel que cela a été affirmé dans *Bergey*). Lorsqu'il a déposé son grief, le fonctionnaire a été amené à croire que le recours qu'il devait adopter et le fardeau de preuve dont il devait s'acquitter étaient fondés sur le fait que les actes de l'employeur étaient un subterfuge, un camouflage ou avaient été effectués de mauvaise foi.

[190] En conséquence, maintenant, environ six ans et demi plus tard, l'employeur, après avoir indiqué qu'il mettait fin à son emploi en vertu de l'article 62 de la *LEFP*, ne peut pas changer d'idée et soutenir que son rendement était insuffisant et qu'il l'avait licencié en vertu de l'article 12 de la *LGFP*. L'employeur aurait pu choisir de le licencier pour rendement insuffisant en vertu des dispositions de la *LGFP*, ce qu'il n'a pas fait. S'il l'avait fait, en 2012, le fonctionnaire aurait connu les faits et les documents à recueillir et les témoins à appeler, afin qu'il puisse être bien placé pour répondre à cette mesure précise et à ces faits particuliers.

[191] Le critère auquel les parties doivent répondre pour régler un licenciement pour rendement insuffisant diffère beaucoup de l'obligation d'établir que l'employeur a participé à un subterfuge ou qu'il a fait preuve de mauvaise foi lorsqu'il a invoqué l'article 62 de la *LEFP*.

[192] Par conséquent, je conclus que l'employeur a licencié le fonctionnaire sans motif valable.

[193] Étant donné que ces questions de compétence et de droit sont survenues au cours de l'audience et que ni l'une ni l'autre des parties n'ont eu l'occasion de traiter de la question de réparation, je demeurerai saisi de cette affaire en vue de trancher la question.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[195] J'ai compétence pour instruire la présente affaire.

[196] Le grief concernant le licenciement du fonctionnaire est accueilli.

[197] Je demeurerai saisi de l'affaire en vue de trancher la question liée à la réparation.

[198] Le fonctionnaire doit fournir immédiatement à l'employeur, s'il ne l'a pas déjà fait, les documents suivants :

- tous ses feuillets T4 pour les années d'imposition de 2012 à 2017;
- tous ses avis de cotisation provenant de l'Agence du revenu du Canada pour les années d'imposition de 2012 à 2017;
- toutes ses déclarations de revenus pour les années d'imposition de 2012 à 2017;
- une liste de tous les emplois à l'égard desquels il a présenté sa candidature depuis son licenciement en septembre 2012;
- une liste de tous les emplois qu'il a occupés depuis son licenciement en septembre 2012.

Le 3 juillet 2018.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**