

Date : 20190807

Dossiers : 568-02-40753 à 40756
XR : 566-02-14629 à 14632

Référence : 2019 CRTESPF 79

*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

TONY D'ALESSANDRO

demandeur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Justice)**

employeur

Répertorié

D'Alessandro c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)

Affaire concernant une demande visant la prorogation d'un délai en vertu de
l'alinéa 61b) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

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

Pour le demandeur : Andrew Beck, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Barbara Di Brita

Décision rendue sur la base d'arguments écrits

déposés le 12 janvier 2018, et les 21 février et 26 juin 2019.

(Traduction de la CRTESPF)

I. Introduction

[1] Le ministère de la Justice (l'« employeur ») conteste la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») à l'égard de l'audition de quatre griefs déposés par le syndicat au nom du demandeur au motif qu'ils étaient hors délai. Ces griefs n'ont pas été présentés au premier palier de la procédure de règlement des griefs à l'intérieur du délai prescrit.

[2] Par conséquent, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») demande une prorogation de délai aux termes de l'alinéa 61b) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, DORS/2005-79 (le « Règlement »), au cours duquel les quatre griefs hors délai doivent être déposés au nom du demandeur, Antonio D'Alessandro.

[3] L'employeur s'oppose à la prorogation et affirme également que le demandeur n'était pas un employé au moment où le grief n° 1242 a été déposé et que, par conséquent, il n'a pas le droit de le déposer aux termes du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

[4] 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, 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.

II. Contexte

[5] M. D'Alessandro était un conseiller en rémunération au sein du ministère de la Justice à Toronto, en Ontario. Au cours de l'automne 2014, il a reçu un avis concernant le réaménagement des effectifs; selon cet avis, son poste serait supprimé. Il devait être priorisé en vue d'un éventuel poste vacant pour la prochaine année, et, s'il ne

réussissait pas à obtenir un autre poste, être mis en disponibilité et maintenu sur une liste prioritaire pour une autre année.

[6] M. D'Alessandro a commencé à présenter sa candidature pour des postes. Il croyait que son manque de réussite était lié à des antécédents de problèmes avec l'employeur et à des plaintes de harcèlement qu'il avait déposées. Il gardait son syndicat informé et a demandé de l'aide, mais n'en a reçu aucune.

[7] Le 29 mars 2016, on lui a dit qu'il serait mis en disponibilité en vertu de [traduction] « [l']Entente sur le réaménagement des effectifs ». Son emploi prendrait fin le 27 mars 2017, à moins qu'il obtienne une nomination ou soit transféré à un autre poste pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale. M. D'Alessandro a de nouveau communiqué avec son syndicat.

[8] À plusieurs reprises au cours de cette période, il a demandé au syndicat de déposer un grief en son nom, mais le syndicat a omis de le faire. Le 6 juillet 2016, il a déposé une plainte relative au devoir de représentation juste contre le syndicat aux termes de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi* (dossier 561-02-806 de la Commission). Ses efforts infructueux pour obtenir de l'aide de son syndicat sont définis en détail dans la décision de la Commission à l'égard de cette plainte (voir *D'Alessandro c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2018 CRTESPF 90 (« *D'Alessandro* »)).

[9] Ce n'est qu'après que M. D'Alessandro eut déposé sa plainte relative au devoir de représentation juste que le syndicat a déposé des griefs en son nom. Le 19 décembre 2016, le syndicat a déposé les griefs n° 1241, n° 1242 et n° 1243 (dossiers 566-02-14629, 14630 et 14631 de la Commission). Le 2 février 2017, le syndicat a déposé un quatrième grief, soit le grief n° 1249 (dossier 566-02-14632 de la Commission). Le 24 novembre 2017, les griefs ont été renvoyés à la Commission à des fins d'arbitrage.

[10] Le 12 janvier 2018, l'employeur a contesté la compétence de la Commission à entendre les griefs parce qu'ils étaient hors délai, et que le demandeur n'était plus un employé et n'avait donc pas le droit de les déposer.

[11] Le 26 mars 2018, le syndicat a demandé que l'arbitrage des griefs soit tenu en suspens en attendant la décision de la Commission à l'égard de la plainte relative au devoir de représentation juste. Le 19 avril 2018, la Commission a accueilli la demande.

[12] Le 10 décembre 2018, la Commission a accueilli la plainte relative au devoir de représentation juste déposée par le demandeur, et a conclu que le syndicat avait contrevenu à son devoir de représentation juste envers le demandeur.

[13] Le 21 février 2019, le syndicat a demandé à la Commission que les griefs ne soient plus en suspens et a répondu à l'opposition de l'employeur concernant le délai en demandant à la Commission d'accorder une prorogation du délai prévu pour déposer les griefs. Le syndicat a également demandé à la Commission de rejeter l'opposition de l'employeur selon laquelle le demandeur n'avait pas le droit de déposer les griefs parce qu'il n'était plus un employé au moment de leur dépôt.

[14] Le 26 juin 2019, à la demande de la Commission, l'employeur a répondu et a présenté des arguments supplémentaires à l'égard de la demande de prorogation du syndicat. L'employeur a aussi précisé son opposition à l'égard de l'incidence du statut d'employé du demandeur sur son droit à déposer des griefs. L'employeur affirme maintenant que son opposition concerne uniquement le grief n° 1242 (dossier 566-02-14630 de la Commission).

III. La Commission devrait-elle exercer son pouvoir discrétionnaire pour accorder une prorogation du délai prévu pour déposer les griefs?

[15] Les parties conviennent qu'il n'est pas contesté que les griefs ont été déposés après le délai prévu dans la convention collective.

[16] L'article 61 du *Règlement* stipule que le délai prévu pour le dépôt d'un grief peut être prorogé :

61 Malgré les autres dispositions de la présente partie, tout délai, prévu par celle-ci ou par une procédure de grief énoncée dans une convention collective, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs, le renvoi d'un grief à l'arbitrage ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peut être prorogé avant ou après son expiration :

a) soit par une entente entre les parties;

b) soit par la Commission ou l'arbitre de grief, selon le cas, à la demande d'une partie, par souci d'équité.

[17] Afin de déterminer si une prorogation devrait être accordée par souci d'équité, la Commission évalue la situation en fonction des critères établis dans *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*,

2004 CRTFP 1 (« *Schenkman* »). Les critères sont les suivants :

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- la durée du retard;
- la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé;
- l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit l'employeur si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief.

[18] Les circonstances de chaque affaire déterminent la manière dont les facteurs sont évalués les uns par rapport aux autres. En l'espèce, un facteur clé est l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subirait l'employeur.

A. Application des critères de *Schrenkman*

1. Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes

[19] Dans *D'Alessandro*, la Commission a conclu que le délai dans le dépôt des griefs était dû à la négligence du syndicat uniquement. En outre, ce dernier déclare que le demandeur n'est pas à blâmer pour ce manquement. Il soutient que, si ce n'était de son manquement, les griefs auraient été déposés en temps opportun. Par conséquent, il est d'avis que cela constitue une raison claire, logique et convaincante justifiant le retard.

[20] La Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») a conclu que la négligence d'un syndicat peut constituer une raison claire, logique et convaincante justifiant un retard. Voir *Prior c. Agence du revenu du Canada*, 2014 CRTFP 96, au paragraphe 127 :

[127] [...] On a statué que la portée du devoir de représentation équitable inclut le devoir des syndicats d'éviter les cas de négligence grave au moment de représenter des employés dans le cadre d'une procédure de règlement des griefs. Dans des situations où on est arrivé à la conclusion que des plaintes concernant le

défaut du syndicat de donner suite à un grief à l'arbitrage contreviennent à ce devoir, les conseils du travail ont ordonné aux syndicats de renvoyer le grief à l'arbitrage et ont ordonné à l'employeur d'annuler les objections préliminaires à l'arbitrage, par exemple, un défaut de respecter les délais. Voir G.W. Adams, Canadian Labour Law (deuxième édition), chapitre 13.36.2.

[21] Dans *Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2007 CRTFP 59, l'ancienne Commission a conclu que le syndicat de la demanderesse a négligé de déposer un grief en temps opportun et que la demanderesse croyait raisonnablement et sincèrement que le grief avait été déposé. Au paragraphe 13, l'ancienne Commission a conclu que « [...] cela laisse de la latitude pour l'exercice du pouvoir discrétionnaire dans les cas de négligence manifeste ou apparente de la part du mandataire ».

[22] L'employeur ne conteste pas le fait que la négligence d'un syndicat peut constituer une raison claire, logique et convaincante justifiant un retard, mais est d'avis que le retard n'était pas uniquement attribuable à la négligence du syndicat. Le fondement de cette allégation de l'employeur n'est pas clair. L'employeur soutient que le demandeur a déposé des griefs par le passé et qu'il connaissait le processus de règlement des griefs. L'employeur mentionne des renseignements fournis par le demandeur au cours du processus de règlement des griefs, mais n'indique pas quels étaient ces renseignements ou de quelle façon ils démontrent que le retard n'était pas uniquement attribuable à l'erreur du syndicat. De plus, l'employeur ne cite aucune jurisprudence à l'appui de l'allégation selon laquelle un retard doit être uniquement attribuable à la négligence d'un syndicat pour qu'il soit loisible à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire par souci d'équité.

[23] D'un autre côté, la déclaration du syndicat est sans équivoque. Le syndicat soutient que le demandeur n'est pas à blâmer. Dans *D'Alessandro*, la Commission est tout aussi ferme : « Sans son traitement arbitraire (ou, plus exactement, son manque de traitement) du dossier du plaignant, je suis convaincue, à la lumière des éléments de preuve dont je suis saisie, que les griefs auraient été déposés en temps opportun » (voir au paragraphe 53).

[24] Je ne pense pas qu'il soit nécessaire qu'un retard soit uniquement attribuable à un syndicat pour que la Commission proroge un délai; il s'agit de déterminer ce qui est juste. Néanmoins, j'accepte la conclusion de la Commission dans *D'Alessandro* selon

laquelle, en l'espèce, les dépôts hors délai étaient uniquement attribuables à la négligence du syndicat. Cela constitue une raison claire, logique et convaincante justifiant le retard.

2. La durée du retard et la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé

[25] Étant donné les faits en l'espèce, le syndicat soutient que ces deux critères sont connexes et devraient être examinés ensemble. Je suis d'accord. Le syndicat déclare que le demandeur a tenté avec diligence de poursuivre ce différend et qu'il comptait sur le syndicat pour soumettre ses griefs en temps opportun. Il a coopéré avec le syndicat de manière diligente tout au long du processus. Dans *D'Alessandro*, la Commission était également d'avis que M. D'Alessandro a fait preuve de diligence raisonnable. À mon avis, sa diligence raisonnable atténue la durée importante du retard.

3. L'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subirait l'employeur

[26] L'employeur soutient que deux des quatre griefs ont été déposés trois ans trop tard, ce qui lui a causé un [traduction] « certain préjudice ». Le syndicat affirme toutefois que trois des griefs ont été déposés huit mois trop tard et que le quatrième a été déposé dix mois trop tard. Les parties semblent avoir un point de vue différent concernant ce qui a amené le dépôt de deux des griefs, mais le fondement de ces points de vue divergents n'est pas clair.

[27] Quoi qu'il en soit, le retard est considérable, mais l'employeur n'a fourni aucun renseignement quant à la manière dont il subirait un préjudice. Le refus d'une prorogation causerait une injustice importante au demandeur, qui perdrait son seul recours possible pour contester son licenciement après plus d'une décennie d'emploi dans la fonction publique. En outre, l'employeur a toujours été au courant de l'existence et de la nature du différend, malgré le retard à déposer un grief officiel. En l'espèce, les éléments de preuve dont je suis saisie montrent que l'injustice causée au fonctionnaire s'estimant lésé est supérieure au préjudice que subirait l'employeur.

4. Les chances de succès du grief

[28] L'incidence sur le fonctionnaire s'estimant lésé est importante, et il serait inapproprié d'examiner prématurément le bien-fondé de l'affaire. On ne devrait pas

empêcher le fonctionnaire s'estimant lésé de poursuivre des recours visant à régler ce différend, ce qui inclut une audience, si l'affaire n'est pas réglée d'ici là.

B. Conclusion

[29] L'équité exige que M. D'Alessandro soit en mesure de poursuivre ses griefs malgré la négligence de son syndicat. Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes. Par conséquent, la contestation de l'employeur à l'égard du délai est rejetée et la demande présentée par le demandeur en vue de proroger le délai pour déposer ses griefs est accueillie.

IV. Le demandeur avait-il le droit de déposer le grief n° 1242?

[30] L'employeur allègue que M. D'Alessandro n'était pas un employé lorsque le grief n° 1242 a été déposé et que, par conséquent, il n'avait pas le droit de déposer le grief, conformément au paragraphe 2(1) de la *Loi*. Dans ce grief, il allègue que l'employeur a omis de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement.

[31] Comme la Commission l'a conclu dans *D'Alessandro*, le syndicat soutient que tous les griefs, y compris le grief n° 1242, auraient été déposés pendant que M. Alessandro était encore un employé, mais ne l'ont pas été en raison de la négligence du syndicat.

[32] Le demandeur établit un lien entre le harcèlement qu'il affirme avoir subi et la perte de son emploi. Dans ses arguments, le syndicat fait référence à *D'Alessandro* pour établir les faits pertinents en l'espèce :

[6] Le plaignant a commencé à présenter sa candidature pour des postes, mais en vain. Il croyait qu'il n'avait pas réussi à l'interne parce qu'il avait des antécédents de problèmes avec son employeur, le ministère de la Justice. Selon son témoignage, Janet Hauck, sa représentante locale du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général (SESG), était parfaitement au courant de ce fait puisqu'il l'avait copiée sur les courriels dans lesquels il avait demandé pourquoi il n'avait pas réussi à obtenir un poste (pièce 4, à 2.1). Il a indiqué dans son témoignage qu'il avait déposé trois plaintes de harcèlement et qu'il avait demandé à Mme Hauck d'assister à des entretiens avec lui, mais qu'elle avait refusé d'y assister ou de l'aider concernant ses problèmes en milieu de travail.

[33] Le harcèlement allégué est survenu alors que le demandeur était encore un employé, et le grief aurait été déposé alors que le demandeur était encore employé par *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*

l'employeur si le syndicat n'avait pas contrevenu à son devoir de représentation juste.
Je conclus que le demandeur a le droit de déposer ce grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[34] Je rejette la contestation de l'employeur selon laquelle M. D'Alessandro n'avait pas le droit de déposer le grief n° 1242 parce qu'il n'était plus un employé.

[35] Je conclus qu'il convient, en l'espèce, d'exercer mon pouvoir discrétionnaire et, par souci d'équité, je proroge le délai prévu pour le dépôt des quatre griefs du demandeur aux dates où ils ont été déposés.

Le 7 août 2019.

Traduction de la CRTESPF

Nancy Rosenberg,

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