

Date: 20200324

Dossier: 566-02-14448

Référence: 2020 CRTESPF 30

*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

RYAN BENSON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)**

employeur

Répertorié

Benson c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé en arbitrage

Devant : Marie-Claire Perrault, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Michael Fisher, avocat

Pour l'employeur : Philippe Giguère, avocat

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique),
les 7 et 8 janvier 2020.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Ryan Benson, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a renvoyé un grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2, la « Loi »). Cette disposition s'applique à l'interprétation et à l'application d'une convention collective. Au moment des événements qui ont donné lieu au présent grief, le fonctionnaire travaillait pour le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (MCI), un ministère dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Il faisait partie d'une unité de négociation au sein du groupe des Services des programmes et de l'administration, qui était représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur »), qui avait conclu une convention collective avec le Conseil du Trésor qui a expiré le 20 juin 2014 (la « convention collective »). Elle s'appliquait toujours au moment des événements entourant le grief.

[2] Le fonctionnaire estime que le MCI a mal interprété l'expression « conjoint de fait », utilisée dans la convention collective, et qu'il l'a ainsi privé de son droit au congé en cas de réinstallation de l'époux. Pour les motifs qui suivent, je suis d'accord avec lui.

II. Résumé de la preuve

[3] Le fonctionnaire a témoigné à l'audience. L'employeur a appelé un témoin, Timothy Weil, qui était le gestionnaire du fonctionnaire.

[4] En mars 2014, le fonctionnaire a rencontré Sarah. Ils sont tombés amoureux. Ils ont très rapidement tous les deux su que ce serait un engagement sérieux et à long terme. À la fin du mois de juin 2014, Sarah a déménagé avec le fonctionnaire qui possédait une maison à Ottawa, en Ontario.

[5] Sarah avait entrepris des études médicales à Ottawa; elle était originaire de Vancouver, en Colombie-Britannique. En juillet 2014, après avoir terminé sa résidence, elle pouvait retourner dans sa ville natale, ce qu'elle voulait vraiment faire, pour être proche de sa famille. Le fonctionnaire et Sarah ont longuement discuté du déménagement. Ils ont convenu qu'il était probablement sage pour Sarah de déménager immédiatement et de commencer sa carrière à Vancouver. Ils ne voulaient

pas être séparés, mais le fonctionnaire ne voulait pas perdre sa carrière dans la fonction publique fédérale, qu'il avait entamée en 2002. Sarah a déménagé à Vancouver en septembre 2014 et a trouvé un poste, mais elle pouvait encore travailler par intermittence à Ottawa jusqu'à la fin de 2014, date à laquelle son permis d'exercer en Ontario a expiré.

[6] Le fonctionnaire a témoigné qu'au cours de l'année qui a suivi, jusqu'en octobre 2015, moment auquel il a déménagé à Vancouver de façon permanente, Sarah et lui ont profité de toutes les occasions de se rendre mutuellement visite. Sarah est venue travailler à Ottawa. Il a visité Vancouver, où il a séjourné avec Sarah à la maison de ses parents, jusqu'à ce qu'ils louent un condo ensemble en juillet 2015. Quand il était à Vancouver, il a sollicité toutes les possibilités de travail dans la fonction publique fédérale. Cependant, c'était une proposition difficile, en raison des règles d'emploi qui régissent les fonctionnaires fédéraux. Il aurait pu être muté, mais cela aurait signifié que le ministère d'accueil aurait dû payer ses frais de déménagement (qui sont assez élevés pour un propriétaire). Il pouvait présenter sa candidature à un processus de nomination, mais, de façon générale, l'une des conditions était qu'il devait déjà être dans la région.

[7] Le fonctionnaire a témoigné qu'à partir du moment où Sarah a déménagé à Vancouver, il était clair pour eux deux qu'ils finiraient par vivre ensemble. Pour ce faire, il devait organiser son emploi, la vente de sa maison et son déménagement. Pour être ensemble, ils se rendaient visite à Ottawa et à Vancouver, tel que cela a été mentionné plus haut. Ils ont aussi pris toutes leurs vacances ensemble, avec et sans amis. Afin d'organiser leurs finances de manière rationnelle, compte tenu des dépenses considérables qu'ils ont dû engager pour s'assurer qu'ils passaient du temps ensemble, ils ont ouvert un compte bancaire conjoint et obtenu une carte de crédit conjointe. Dès que Sarah a déménagé à Vancouver, le fonctionnaire l'a ajoutée comme deuxième conductrice de sa voiture pour ses visites à Ottawa; elle a fait la même chose avec son assurance automobile à Vancouver.

[8] Le fonctionnaire a également témoigné que leurs familles et amis respectifs les percevaient comme un couple, ce dont je n'ai aucune raison de douter. Ils ont consacré l'un à l'autre tout leur temps libre à l'extérieur du travail, que ce soit en voyage ou en visites. Quand ils n'étaient pas ensemble, ils se parlaient par téléphone tous les jours.

[9] Afin de faciliter son déménagement à Vancouver sans compromettre sa sécurité d'emploi, le fonctionnaire a envisagé la possibilité d'un congé en cas de réinstallation de l'époux, ce qui l'aurait placé sur une liste de priorité pour les postes à Vancouver.

[10] Le congé en cas de réinstallation de l'époux est prévu dans la convention collective. Deux dispositions sont importantes en l'espèce. Ces dispositions se lisent comme suit :

[...]

ARTICLE 45

CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX

45.01 À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

[...]

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

[...]

« conjoint de fait » (common-law partner) désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e.

[...]

[11] En mai 2015, alors que le fonctionnaire et M. Weil discutaient des possibilités pour qu'il travaille à Vancouver, le fonctionnaire a écrit ce qui suit : « Mon principal objectif est de rejoindre ma partenaire en C.-B. Il nous manquait deux mois pour la réinstallation de l'époux [...] »

[12] En juillet 2015, le fonctionnaire considérait qu'il avait droit à un congé en cas de réinstallation de l'époux. Il estimait que sa relation avec Sarah pouvait être reconnue comme une « relation conjugale » qui avait commencé au moins un an auparavant. Il a établi la date à laquelle Sarah a emménagé, à la fin de juin 2014, comme date de début d'une relation conjugale.

[13] Toutefois, le MCI a interprété la situation différemment. M. Weil a témoigné et la preuve documentaire démontre que le MCI a demandé conseil pour déterminer si la

relation était qualifiée de conjugale. Il semble que le MCI était convaincu que la cohabitation était nécessaire à la définition.

[14] À l'audience, M. Weil a renvoyé plusieurs fois au courriel de mai dans lequel le fonctionnaire a déclaré qu'il n'avait pas droit à un congé en cas de réinstallation de l'époux. Il était clair que le MCI considérait que le couple n'avait cohabité que brièvement avant le départ de Sarah pour Vancouver. Par conséquent, ils n'ont pas cohabité pendant un an et ils n'avaient donc pas une année de relation conjugale.

[15] Le MCI a refusé le congé en cas de réinstallation de l'époux le 12 août 2015. Le fonctionnaire a demandé à en discuter davantage, et une réunion a eu lieu le 19 août avec M. Weil. Le MCI a accepté de recevoir les arguments du fonctionnaire soutenant qu'il avait droit au congé et de présenter la question au Secrétariat du Conseil du Trésor.

[16] Il ressort clairement des éléments de preuve présentés à l'audience que le MCI n'a communiqué qu'une partie des arguments du fonctionnaire et qu'il a ajouté sa propre interprétation selon laquelle la cohabitation était essentielle à la définition de la relation conjugale. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a confirmé cette interprétation. Pour cette raison, M. Weil a refusé le congé en cas de réinstallation de l'époux du fonctionnaire le 16 septembre 2015. Pour une raison ou une autre, les arguments juridiques relatifs à la définition de relation conjugale donnée par les tribunaux que le fonctionnaire a invoqués ont été écartés sans autre examen.

[17] M. Weil a proposé à titre de solution de rechange l'utilisation du congé non payé pour les obligations personnelles prévu à l'article 44 de la convention collective, qui se lit comme suit :

ARTICLE 44

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

44.01 *Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :*

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;*
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;*

- c. *l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.*

[18] Le MCI a insisté sur le fait que la seule façon de placer le fonctionnaire sur une liste de priorité était de libérer son poste à Ottawa afin qu'il puisse être doté. Pour que M. Weil puisse doter le poste du fonctionnaire à Ottawa afin que le fonctionnaire puisse être placé sur une liste de priorité à Vancouver, le fonctionnaire devait prendre l'ensemble des 15 mois du congé non payé pour les obligations personnelles. Ce point n'est pas contesté. En fait, dans le mois suivant son arrivée à Vancouver en octobre 2015, le fonctionnaire a trouvé un poste dans la fonction publique fédérale et a été employé de façon continue depuis lors. Cependant, les conditions du congé non payé pour les obligations personnelles s'appliquaient toujours. Le congé était du 2 novembre 2015 au 3 février 2017. Il ne peut pas être accordé de nouveau.

[19] Le congé en cas de réinstallation de l'époux aurait accompli la même chose, mais il a été refusé au fonctionnaire. Par conséquent, le grief vise à obtenir que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») déclare que le congé en cas de réinstallation de l'époux a été refusé injustement et qu'il aurait dû être accordé. Le redressement serait de rétablir le congé non payé pour les obligations personnelles que le fonctionnaire pourrait encore utiliser s'il n'avait pas été forcé de l'utiliser pour déménager à Vancouver.

[20] Certains faits liés au grief doivent également être inclus dans le présent résumé de la preuve.

[21] Le fonctionnaire a demandé le congé en cas de réinstallation de l'époux en juillet 2015; ce congé a été refusé le 16 septembre 2015.

[22] Selon la convention collective, un grief doit être présenté dans les 25 jours suivant la date de l'incident qui lui donne naissance.

[23] Le 26 janvier 2016, l'agent négociateur a déposé un grief au nom du fonctionnaire au sujet du refus du congé en cas de réinstallation de l'époux. Il a retiré le grief le même jour. Aucune explication n'a été fournie à l'audience quant aux

circonstances du dépôt et du retrait le même jour. Cependant, il est clair que l'employeur n'a jamais eu l'occasion de répondre au grief en janvier 2016.

[24] Le 12 avril 2017, l'agent négociateur a déposé le même grief au nom du fonctionnaire. Il a été présenté au MCI malgré le fait que, à ce moment-là, le fonctionnaire travaillait pour Ressources naturelles Canada. C'est le grief dont je suis saisie.

[25] Le MCI ne s'est jamais opposé au retard du grief. Il a plutôt refusé de traiter le grief, au motif qu'il aurait dû être présenté au superviseur immédiat du fonctionnaire au moment du dépôt du grief. Selon le MCI, il aurait dû être présenté auprès de Ressources naturelles Canada. Le grief n'a été traité à aucun niveau de la procédure de règlement des griefs. Il a été dûment transmis d'un niveau à l'autre. L'agent négociateur a traité le grief en tant que rejeté à chaque refus de le prendre en considération. Le grief a été renvoyé à la Commission en l'absence de réponse du MCI.

III. Résumé de l'argumentation

[26] Avant l'audience, l'employeur s'est opposé au renvoi du grief à l'arbitrage. Selon l'employeur, le grief n'a pas été présenté de façon valable devant la Commission, puisqu'il n'a jamais été déposé de façon appropriée. L'employeur s'y est également opposé en raison de la préclusion ou de l'abus de procédure puisque le grief a été déposé, retiré et déposé de nouveau plus d'un an plus tard.

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[27] En ce qui concerne les objections de l'employeur, le fonctionnaire fait valoir que le grief a été déposé de façon appropriée devant l'autorité compétente et que son dépôt ne constituait pas un abus de procédure.

[28] Le fonctionnaire fait valoir qu'il se trouvait dans une situation de double emploi. En fait, la lettre autorisant le congé non payé pour les obligations personnelles indique que, pendant la durée du congé, le fonctionnaire restait un employé du MCI. De plus, les événements ayant mené au grief se sont produits au MCI. Par conséquent, il était logique de présenter le grief à ce ministère.

[29] En ce qui concerne la question du retrait du premier grief qui constitue un obstacle au nouveau dépôt du grief, le fonctionnaire a soumis un certain nombre de

décisions récentes qui ont apporté une certaine nuance à l'idée qu'un retrait est définitif. Les deux passages suivants reflètent l'essence de son argumentation.

[30] *Maple Leaf Consumer Foods Inc. v. Schneider Employees' Association*, 2011 CanLII 10254 (ON LA), affirme ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *Je conclus qu'il n'y a pas de règle absolue contre l'audience d'un grief qui est identique en substance à un grief antérieur retiré ou abandonné, et que les circonstances entourant le retrait ou l'abandon éclairent la façon dont il devrait être perçu [...]* Bien qu'il soit important, dans l'intérêt de saines relations du travail, de décourager le litige des questions réglées, le retrait ou l'abandon d'un grief ne reflète pas toujours l'accord avec la position de la partie adverse. Il se peut fort bien qu'il y ait une présomption qu'un retrait ou un abandon de grief indique une concession sur la question soulevée, surtout lorsqu'un cadre supérieur de la partie qui présente le grief s'en est occupé, mais il est également possible que les circonstances entourant l'abandon du grief indiquent que la partie avait un autre motif de ne pas donner suite. Dans de telles circonstances, la partie qui se retire ne devrait pas être empêchée de présenter une question légitime à moins que, par ses actions, elle n'ait incité l'autre partie à modifier sa position – créant ainsi une préclusion – ou à moins que le retrait ne constitue une partie ou la totalité de la contrepartie d'un règlement négocié.

[...]

[31] *St. Lawrence Lodge, Brockville v. Canadian Union Of Public Employees, Local 2107*, 2013 CanLII 75618 (ON LA), au par. 69, affirme ce qui suit :

[Traduction]

[69] *Par conséquent, voici ce qui ressort de l'examen qui précède de la jurisprudence arbitrale dans le but de trancher les objections préliminaires de l'employeur dans l'affaire dont je suis saisi. Dans la mesure où les décisions arbitrales antérieures peuvent justifier l'existence d'une « règle » selon laquelle le retrait unilatéral ou l'abandon d'un grief entraîne une préclusion ou l'application de la doctrine de l'abus de procédure, ce qui empêcherait un grief subséquent sur la même question ou une question essentiellement semblable, une telle règle ne serait correctement appliquée que lorsque les circonstances factuelles entourant le retrait appuient la conclusion d'un comportement équivalant à un abus des procédures de grief et/ou d'arbitrage, ou lorsqu'une entente entre les parties a pour effet de trancher définitivement la question en litige, laquelle entente peut être écrite, verbale et/ou démontrée par leur conduite. De plus, il incombe à la partie qui invoque cette*

règle pour que le grief subséquent ne soit pas entendu de démontrer l'existence d'une entente antérieure entre les parties qui règle définitivement la question en litige, ou de démontrer un niveau suffisant d'abus de la procédure de grief et/ou d'arbitrage pour justifier l'intervention de l'arbitre en vertu de la doctrine de l'abus de procédure. Le fait qu'une partie peut retirer un grief antérieur « sans préjudice » de sa position sur le bien-fondé, même si ce n'est pas accepté par l'autre partie, ne rend pas inarbitrable un grief subséquent, mais fait plutôt partie de toutes les circonstances connexes lorsqu'il s'agit de déterminer si le retrait ou l'abandon du grief antérieur démontre que les parties ont en fin de compte convenu du bien-fondé de leur différend.

[32] Enfin, le fonctionnaire déclare que l'employeur ne s'est jamais opposé au grief en raison de son retard et qu'il ne peut donc invoquer le non-respect des délais comme argument, conformément à l'art. 95 du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « *RRTSPF* »).

[33] En ce qui concerne le bien-fondé du grief, le fonctionnaire fait valoir que son interprétation du terme « conjoint de fait » dans la convention collective est la bonne.

[34] La définition de conjoint de fait dans la convention collective ne comprend pas la cohabitation. Il est plutôt question d'une relation conjugale pendant au moins un an. Les parties ont choisi de la définir ainsi et un arbitre de grief ne devrait pas aller au-delà des termes de la convention collective.

[35] Les cours et les tribunaux ont dû définir l'expression « relation conjugale ». Voici les décisions auxquelles le fonctionnaire a fait référence.

[36] Dans *M. c. H.*, [1999] 2 R.C.S. 3, la Cour suprême du Canada a conclu qu'il était discriminatoire de considérer que les couples de même sexe ne pouvaient pas bénéficier du droit de la famille de l'Ontario. Pour déterminer si les couples de même sexe peuvent être considérés comme formant une relation conjugale, la Cour suprême s'est prononcée ainsi :

[...]

59 *Molodowich c. Penttinen* (1980), 17 R.F.L. (2d) 376 (C. dist. Ont.), énonce les caractéristiques généralement acceptées de l'union conjugale, soit le partage d'un toit, les rapports personnels et sexuels, les services, les activités sociales, le soutien financier, les enfants et aussi l'image sociale du couple. Toutefois, il a été reconnu que ces éléments peuvent être présents à des

degrés divers et que tous ne sont pas nécessaires pour que l'union soit tenue pour conjugale. [...]

60. [...] Évidemment, le poids à accorder aux divers éléments ou facteurs qui doivent être pris en considération pour déterminer si un couple de sexe différent forme une union conjugale variera grandement, presque à l'infini. [...] Les tribunaux ont eu la sagesse d'adopter une méthode souple pour déterminer si une union est conjugale. Il doit en être ainsi parce que les rapports dans les couples varient beaucoup. [...]

[...]

[37] Les caractéristiques d'une relation conjugale sont répétées dans le contexte d'une union de fait dans *McLaughlin c. Canada (Procureur général)*, 2012 CF 556; c'est-à-dire « [...] le partage d'un toit, les rapports personnels et sexuels, les services, les activités sociales, le soutien financier, les enfants et aussi l'image sociétale du couple ».

[38] Dans *United Steelworkers, Local 1-2010 v. Columbia Forest Products*, 2017 CanLII 15 842 (ON LA), l'arbitre a conclu que, malgré une brève période de cohabitation, le fonctionnaire et sa partenaire étaient des « conjoints » aux fins de la disposition sur le congé de deuil de la convention collective dans ce cas, puisque la convention n'établissait pas une période minimale de cohabitation. Comme l'a indiqué l'arbitre, au par. 74, [traduction] « [e]n l'absence d'une limite négociée, il serait inapproprié pour moi d'en découvrir une ».

B. Pour l'employeur

[39] L'employeur a utilisé les arguments suivants pour appuyer ses objections.

[40] Le caractère définitif est un principe important dans les relations de travail, et le fait de ne pas permettre qu'un grief soit réintroduit une fois retiré est conforme à ce principe. L'employeur a fait référence à la décision qui fait autorité sur la réintroduction d'un grief qui a été réglé, abandonné ou retiré, *Canadian Union of Public Employees, Local 207 v. City of Sudbury (1965)*, 15 L.A.C. 403, et notamment à l'extrait suivant :

[Traduction]

[...]

Nombreux sont les précédents qui établissent qu'un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'examiner un grief identique à un

grief déposé antérieurement par le plaignant et, soit retiré, abandonné ou réglé, soit tranché par un conseil d'arbitrage, ou subsidiairement que le plaignant ou ses représentants syndicaux sont empêchés, notamment par préclusion, de présenter semblable grief. [...]

[...]

[41] L'employeur remarque que le grief a simplement été retiré; l'agent négociateur n'a jamais précisé « sans préjudice ». Par conséquent, selon l'employeur, le retrait était complet et inconditionnel.

[42] L'employeur déclare que ce serait aller à l'encontre des relations de travail harmonieuses promues par la *Loi* dans son préambule de permettre à l'agent négociateur de présenter de nouveau une affaire qu'il a retirée; cela n'encourage certainement pas un règlement efficace des différends.

[43] De plus, l'employeur soutient que le fonctionnaire n'a pas suivi la procédure appropriée, car au moment où il a déposé le grief, il n'était plus employé par le MCI.

[44] Enfin, le grief est sans objet, car aucun redressement ne peut être accordé conformément au raisonnement dans *Canada (Office national du film) c. Coallier* (C.A.F.), [1983] A.C.F. n° 813 (QL), qui a été récemment confirmée dans *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290. Je reviendrai sur ces décisions dans mon analyse.

[45] En ce qui concerne la question de fond, l'employeur soutient que son interprétation du terme union de fait était correcte.

[46] L'argument principal de l'employeur est que le fonctionnaire n'a pas cohabité avec sa petite amie pendant les 12 mois précédant sa demande de congé en cas de réinstallation de l'époux. L'expression « a vécu dans une relation conjugale », telle qu'elle est établie dans la définition de « conjoint de fait » de la convention collective, signifie cohabiter avec une personne sous le même toit.

[47] L'employeur a cité *Henschel Estate*, 2008 ABQB 406, dans laquelle la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a conclu que le fait de vivre ensemble nécessitait la cohabitation.

[48] De plus, le fonctionnaire n'a pas établi de relation conjugale claire; il n'y avait pas de preuve documentaire. Des éléments d'une telle relation étaient manquants, selon le témoignage du fonctionnaire. À titre d'exemple, le couple ne partageait pas une routine quotidienne, ne cuisinait pas et ne prenait pas les repas ensemble, ne partageait pas les tâches ménagères, ne pouvait pas s'occuper l'un de l'autre quand l'un était malade, ne dormait pas sous le même toit et ne possédait pas de bien ensemble.

[49] L'employeur affirme également qu'ils n'ont pas acheté de cadeaux l'un pour l'autre, car aucun n'a été mentionné et qu'aucune preuve n'a été présentée; certaines dates importantes n'ont pas été passées ensemble et aucune résidence commune n'a été établie. Dans l'ensemble, l'employeur soutient que leur relation était plus cohérente avec celle d'un petit ami et d'une petite amie dans une relation à distance.

[50] Le fait que le fonctionnaire et Sarah se sont mariés depuis et ont eu un enfant n'est pas pertinent pour la décision de la Commission quant au caractère raisonnable de l'évaluation de l'employeur au moment où la demande de congé en cas de réinstallation de l'époux a été faite.

[51] Pour interpréter la convention collective comme le fonctionnaire l'aurait fait, la Commission devrait exclure les termes « vécu » et « continue ».

IV. Analyse

A. Les objections de l'employeur

[52] La caractéristique frappante de ce grief est son caractère tardif. Il a été déposé un an et demi après l'expiration de la période de dépôt d'un grief, selon la convention collective. Pourtant, l'employeur n'a jamais contesté son retard. Par conséquent, l'agent négociateur n'a jamais demandé de prorogation du délai. La Commission aurait pu l'accorder ou le refuser. Je n'ai pas besoin de trancher cette question, étant donné qu'aucune des deux parties ne m'a demandé de le faire.

[53] Les objections de l'employeur sont que le grief n'a pas été déposé auprès de l'autorité appropriée et que le dépôt de nouveau du grief après son retrait constituait un abus de procédure.

[54] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que le fonctionnaire ne travaillait plus pour le MCI lorsqu'il a déposé le grief. Le congé non payé a pris fin en février 2017 et le grief a été déposé en avril 2017.

[55] Cela dit, le grief découle de la décision du MCI de refuser le congé en cas de réinstallation de l'époux du fonctionnaire. Le MCI était l'autorité appropriée pour recevoir le grief, puisque son action en est la source. Le MCI aurait certainement pu s'y opposer au motif du respect des délais. Cependant, il ne l'a pas fait.

[56] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire qu'en règle générale, une fois retiré, un grief ne peut être rétabli. Cependant, il est important d'examiner la justification d'une telle règle.

[57] Le caractère définitif dans le domaine des relations de travail et des procédures quasi judiciaires est un principe utile. Les parties à un différend ne devraient pas avoir à analyser deux fois des questions qui ont été réglées; le faire est un gaspillage de ressources que l'on appelle à juste titre un abus de procédure.

[58] Toutefois, en l'espèce, les faits ne constituent pas un abus de procédure. Le grief a été déposé et retiré le 26 janvier 2016, en l'espace de quelques heures. Les parties n'ont pas consacré de temps au grief. Il semble plutôt que l'agent négociateur n'était tout simplement pas prêt à donner suite, de sorte que l'employeur n'a jamais réagi. Le grief n'a pas du tout été pris en considération à ce moment-là. Par conséquent, il est difficile de conclure que le deuxième grief est un abus de procédure, étant donné que le premier grief n'a jamais été examiné.

[59] Ainsi, dans *St. Lawrence Lodge, Brockville*, au par. 68, on dispose ce qui suit :

[Traduction]

[68] [...] « Il reste à savoir si l'on peut dire, compte tenu de toutes les circonstances du retrait, qu'il était raisonnable pour la partie adverse de déduire du retrait que la partie qui présente le grief a accepté la position de l'employeur et était satisfaite de s'y conformer à l'avenir. »

[60] Il n'y avait rien à déduire du retrait, sauf que l'agent négociateur n'était pas disposé à donner suite au grief à ce moment-là. Il n'a pas signifié de consentement ou d'accord.

[61] Par conséquent, aucune des objections n'est maintenue.

[62] L'employeur soutient qu'il avait le droit de se fier au retrait comme un signal qu'il n'aurait pas à traiter la question et il invoque le caractère définitif comme raison pour laquelle le grief ne devrait pas être recevable. L'argument est logique, mais encore une fois, il porte davantage sur le caractère tardif du grief plutôt que sur le fait qu'il a été retiré rapidement à un moment. Un an et demi après que le fonctionnaire s'est vu refuser le congé en cas de réinstallation de l'époux, l'employeur aurait pu penser que la question ne serait pas soulevée de nouveau. Il y a une raison pour laquelle les conventions collectives et la loi prévoient des délais – s'assurer que les questions qui semblent réglées le demeurent. Toutefois, la Commission a adopté des règles sur l'utilisation des objections relatives au respect de délais. Elles doivent être soulevées lorsqu'un grief est présenté et à chaque étape ultérieure. Et une partie doit soulever une objection relative au respect des délais dans les 30 jours suivant le renvoi à l'arbitrage (*RRTSPF*, art. 95). Aucune de ces mesures n'a été prise.

[63] Le *RRTSPF* prévoit au par. 90(2) qu'en l'absence de décision au dernier palier de la procédure applicable au grief, un grief peut être renvoyé à l'arbitrage.

[64] Étant donné que l'employeur n'a pas contesté le caractère tardif et que ses deux objections ont été rejetées, je crois que je suis saisie de bon droit d'un grief dûment renvoyé à l'arbitrage en l'absence d'une réponse de l'employeur.

B. Question de fond

[65] La question est de savoir si le fonctionnaire avait droit au congé en cas de réinstallation de l'époux prévu par la convention collective. Il est clair que, si sa relation avec Sarah était une union de fait qui a duré un an au moment où il a fait sa demande, il avait droit au congé.

[66] La définition de « conjoint de fait » dans la convention collective parle d'une « relation conjugale » continue de plus d'un an. Elle ne mentionne pas la cohabitation. Cela servirait à distinguer cette affaire de *Henschel*, citée par l'employeur, dans laquelle la cohabitation était nécessaire. Dans ce cas, la cohabitation a été expressément mentionnée comme condition dans la loi. Ce n'est pas le cas dans la convention collective pertinente.

[67] Les cours et les tribunaux ont examiné ce qui constitue une relation conjugale, et le fonctionnaire m'a renvoyé à plusieurs décisions, que j'ai citées plus haut.

[68] Dans *M. c. H.*, et dans *McLaughlin*, les caractéristiques d'une relation conjugale sont précisées comme suit : « [...] le partage d'un toit, les rapports personnels et sexuels, les services, les activités sociales, le soutien financier, les enfants et aussi l'image sociétale du couple ». Les deux décisions ont souligné que ces facteurs ne sont peut-être pas tous présents et que chaque cas justifie une évaluation individuelle.

[69] À partir du moment où Sarah a emménagé avec le fonctionnaire à la fin de juin 2014, ils avaient l'intention de vivre ensemble et de partager un foyer commun. Ils ont vécu ensemble jusqu'à ce que Sarah parte pour Vancouver. Elle demeurerait dans la maison du fonctionnaire lorsqu'elle venait à Ottawa, et il demeurerait à la maison de ses parents, où elle vivait lorsqu'elle est arrivée à Vancouver, jusqu'à ce qu'ils signent le bail sur le condo en juillet 2015. Parce qu'ils étaient séparés jusqu'à ce que leurs problèmes d'emploi soient réglés, ils ne pouvaient pas vivre ensemble tout le temps. Cependant, lorsqu'ils se sont retrouvés au même endroit, ils ont partagé le même logement.

[70] Je n'ai aucune raison de douter du témoignage du fonctionnaire quant à la relation exclusive dont le couple jouissait. Je crois aussi son témoignage en ce qui concerne le soutien psychologique et émotionnel qu'ils s'apportaient l'un à l'autre, alors qu'ils avaient des échanges et des communications constants.

[71] L'employeur a soulevé le fait que je n'avais reçu aucune preuve documentaire concernant un compte bancaire commun et une carte de crédit commune. Le témoignage sous serment du fonctionnaire n'a pas été contesté sur ce front, aucune preuve contradictoire ne m'a été présentée à l'audience et, encore une fois, je ne vois aucune raison de douter de ses déclarations. Je conclus que Sarah et lui avaient un compte bancaire conjoint et une carte de crédit conjointe, qu'ils étaient assurés pour la voiture de l'autre, et que leurs finances étaient une préoccupation conjointe, étant donné les frais de maintien d'une relation étroite pendant qu'ils vivaient à Ottawa et à Vancouver.

[72] Enfin, le fonctionnaire a témoigné du fait qu'ils se présentaient en tant que couple à leur famille et à leurs amis. Chacun a été bien accueilli dans la famille de l'autre. Leurs amis sont devenus des amis communs dans des contextes sociaux et en vacances.

[73] Dans *United Steelworkers, Local 1-2010*, la période de vie commune était moins importante que l'engagement évident.

[74] En l'espèce, je dois interpréter la convention collective aussi fidèlement que possible, sans y ajouter d'éléments. Pour conclure que le couple était en union de fait, je dois conclure qu'ils ont vécu dans une relation conjugale continue qui a duré au moins un an. Compte tenu des facteurs décrits plus tôt, j'estime que c'est le cas. Par conséquent, le fonctionnaire a droit à un congé en cas de réinstallation de l'époux en vertu de l'article 45 de la convention collective.

[75] Lorsqu'il a décidé d'accorder ou non le congé en cas de réinstallation de l'époux, le MCI n'a pas effectué l'évaluation individuelle requise. Il a conclu que, puisque le couple n'avait pas cohabité pendant un an, les membres du couple ne pouvaient pas être dans une relation conjugale. Cette conclusion ignorait dans une grande mesure ce que la jurisprudence avait établi et ne tenait pas compte du fait que la cohabitation n'est pas incluse dans la définition de conjoint de fait dans la convention collective.

C. Redressement

[76] L'employeur a soutenu qu'en tout état de cause, le fonctionnaire ne pouvait avoir droit à aucun redressement, étant donné que son grief était hors délai. Il a cité à la fois *Coallier* et *Duval* pour cette proposition.

[77] Dans *Coallier*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que M. Coallier avait droit à une correction de son salaire, malgré le fait que son grief avait été présenté des années après que l'erreur a été commise. Cependant, le redressement ne pouvait remonter qu'à 25 jours à compter de la date à laquelle le grief a été présenté, puisque c'était la date limite pour présenter un grief.

[78] Dans *Duval*, la Cour d'appel fédérale a expliqué davantage la règle présentée dans *Coallier*. Un fonctionnaire s'estimant lésé ne peut pas déposer un grief au-delà de la date limite prévue dans la convention collective pertinente (sous réserve du *RRTSPF* ou d'une prolongation accordée par la Commission), sauf s'il s'agit d'une violation continue de la convention collective, dont un exemple serait une erreur dans chaque chèque de paye. Dans un tel cas, l'employeur ne cesse de violer les dispositions de la convention collective relatives à la rémunération et, par conséquent, un grief peut

toujours être présenté. Cependant, le redressement ne peut pas comprendre une période plus longue que celle accordée pour présenter le grief.

[79] En l'espèce, le grief porte sur une action ponctuelle, le refus de congé, et, par conséquent, la règle énoncée dans *Coallier* quant à la rétroactivité du redressement ne peut pas s'appliquer, puisqu'il ne s'agit pas d'un grief continu.

[80] L'employeur n'a jamais contesté le caractère tardif du grief, et j'ai déjà décidé que le grief m'a été valablement présenté.

[81] Selon le par. 228(2) de la *Loi*, la Commission rend l'ordonnance qu'elle estime appropriée dans les circonstances. J'ai conclu que le fonctionnaire n'avait pas eu la possibilité d'utiliser le congé obligatoire qui lui aurait été accordé en vertu de l'article 45 de la convention collective, soit le congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.

[82] Je considère qu'il est approprié, dans les circonstances, de rétablir le droit du fonctionnaire au congé prévu aux clauses 44a) et b) de la convention collective, c'est-à-dire le congé non payé pour les obligations personnelles, puisqu'il a dû l'utiliser lorsqu'on lui a injustement refusé le congé en cas de réinstallation de l'époux.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[84] Le grief est accueilli.

[85] J'ordonne le rétablissement du droit du fonctionnaire au congé non payé pour les obligations personnelles, sous l'article 44 de la convention collective de 2011-2014 pour le groupe Services des programmes et de l'administration.

Le 18 mars 2020.

Traduction de la CRTESPF

**Marie-Claire Perrault,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**