

Date: 20240118

Dossiers: 566-02-47329 et 568-02-48808

Référence : 2024 CRTESPF 8

*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

RUDY CHERID

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Emploi et du Développement social)**

défendeur

Répertorié

Cherid c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Kalapi Roy, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour le défendeur : Brigitte Labelle, Conseil du Trésor du Canada

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 12 juin, les 4 et 21 juillet et le 19 décembre 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

Motifs de décision**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Aperçu

[1] Le défendeur s'est opposé à ce grief au motif qu'il avait été déposé en retard. Le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») est d'accord avec le fait que son grief a été déposé en retard, mais il a demandé une prorogation du délai pour le déposer.

[2] J'ai rejeté cette demande de prorogation du délai et j'ai rejeté le grief par conséquent.

II. Procédure suivie pour la présente décision

[3] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », qui dans la présente décision fait également référence à tout prédécesseur de la Commission actuelle) est habilitée à statuer sur une plainte sur la base d'arguments écrits, car elle a le pouvoir de trancher « [...] toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience » conformément à l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365); voir aussi *Andrews c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2021 CRTESPF 141, au par. 3 (confirmé dans 2022 CAF 159, au par. 10).

[4] Le défendeur s'est opposé au présent grief par écrit pour trois motifs : le respect des délais, la nature changeante du grief et la compétence de la Commission d'entendre un grief à l'égard d'un renvoi en cours de stage. Le fonctionnaire a déposé une réponse écrite pour chaque motif et a demandé une prorogation du délai afin de déposer son grief et de le transmettre au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Le défendeur a répondu à la demande de prorogation du délai. Après avoir examiné ces arguments, j'ai décidé que les deux premières objections pouvaient être traitées par écrit. Il y avait une question de fait au sujet du respect des délais que j'ai demandé au fonctionnaire de clarifier, ce qu'il a fait. J'ai également autorisé le fonctionnaire à répondre à la réponse du défendeur à sa demande de prorogation du délai, ce qu'il a fait.

[5] Je reste convaincu que la demande de prorogation du délai peut être tranchée par écrit. Il n'y a aucun fait concernant la prorogation du délai ou la nature du grief qui

exige une audience orale ou le contre-interrogatoire des témoins pour rendre une décision.

III. Chronologie du grief

[6] Le fonctionnaire a été embauché le 8 juillet 2021 et a ensuite été renvoyé en cours de stage par une lettre datée du 28 septembre 2021. Le fonctionnaire a été informé de cette décision le 29 septembre 2021. Le fonctionnaire a déposé son grief le 24 décembre 2021. La date limite pour déposer un grief est de 25 jours ouvrables, soit le 4 novembre 2021.

[7] En outre, le défendeur a répondu au grief au premier palier le 14 janvier 2022, mais le fonctionnaire n'a pas transmis le grief au deuxième palier avant le 14 février 2022. Le fonctionnaire a transmis son grief au deuxième palier de lui-même, sans son syndicat (l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)) qui a recommencé à participer au dossier après qu'il l'avait fait. La date limite pour transmettre un grief au palier suivant du processus de règlement des griefs est de 10 jours ouvrables, et le délai expirait le 28 janvier 2022.

[8] Le défendeur s'est opposé au respect des délais du grief initial et de sa transmission au deuxième palier à chaque étape pertinente de la procédure de règlement des griefs et a de nouveau déposé une objection en temps opportun auprès de la Commission.

[9] Il n'est pas contesté que le grief a été déposé en retard et qu'il a été transmis en retard au deuxième palier. Toutefois, dans sa réponse à la demande de prorogation du délai du fonctionnaire, le défendeur a déclaré qu'il [traduction] « [...] est d'accord pour dire que le délai de transmission du grief au deuxième palier semble opportun ». Je ne peux pas déterminer si cela signifie que le défendeur déclare maintenant que la transmission a été effectuée en temps opportun ou s'il consent à la prorogation du délai pour cette transmission. Quoi qu'il en soit, le défendeur s'est concentré sur le retard à déposer le grief au lieu de sa transmission au deuxième palier, et je ferai donc de même.

IV. Demande de prorogation du délai

[10] La Commission a le pouvoir de proroger tout délai fixé dans une convention collective ou le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

(DORS/2005-79; le « Règlement ») « par souci d'équité » (voir l'al. 61b) du Règlement). Les deux parties ont fait référence aux facteurs dits *Schenkman* (de *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1), que la Commission applique couramment afin de déterminer s'il y a lieu d'accorder une prorogation du délai, à savoir :

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- la durée du retard (et à quelle étape de la procédure de règlement des griefs il a eu lieu);
- la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé;
- l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit le défendeur si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief (souvent exprimées comme si le grief soulève une cause défendable).

[11] Ces critères ne sont pas fixes et l'objectif primordial de la Commission est de déterminer ce qui est juste en fonction des faits de chaque cas. Ces critères n'ont pas nécessairement la même importance; voir *Lewis c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2023 CRTESPF 27, au par. 59, et *Van de Ven c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2023 CRTESPF 60, au par. 74.

A. Explication du retard dans le dépôt du grief

[12] L'argument principal du défendeur est que le fonctionnaire n'a pas fourni d'explication adéquate au retard. Le fonctionnaire est représenté par un syndicat. Le syndicat rejette le blâme du retard sur lui-même. La demande initiale de prorogation expliquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

11. Le retard dans le dépôt du grief est attribuable au rejet initial par le syndicat de la représentation d'un grief demandant que le RE [relevé d'emploi] d'un membre soit modifié. Convaincu par le fonctionnaire et une fois qu'il a mieux compris les faits, il a fini par procéder au dépôt.

12. Lorsque le syndicat a hésité avant de transmettre le grief au deuxième palier, avec la déclaration du médecin en main, le fonctionnaire a de nouveau convaincu le syndicat de continuer à représenter le grief au deuxième palier.

[...]

[13] J'ai fait remarquer au fonctionnaire que cette explication n'indiquait pas qu'il avait fourni au syndicat des renseignements en temps utile sur son cas. Autrement dit, rien n'indiquait que le fonctionnaire était entré en contact avec le syndicat dans les 25 jours ouvrables suivant son renvoi en cours de stage.

[14] En réponse, et à mon invitation, le fonctionnaire a déposé un courriel envoyé à son syndicat daté du 30 septembre 2021. Même si le fonctionnaire avait caviardé certaines parties de ce courriel (sans expliquer pourquoi), il se lit comme suit : [traduction] « Je voudrais présenter un grief et/ou une plainte. » Les arguments présentés par le fonctionnaire en réplique expliquent ensuite le retard comme suit :

[Traduction]

[...]

5. Le retard du syndicat local peut être attribué à son examen de divers facteurs, y compris le droit d'un membre employé depuis moins de trois mois de présenter un grief. L'objet réel du grief était également à l'étude, soit la discrimination et le licenciement en question, soit l'admissibilité du fonctionnaire s'estimant lésé à l'assurance-emploi en vertu d'un relevé d'emploi approprié (RE).

6. Le RE du fonctionnaire s'estimant lésé a fait l'objet du grief présenté le 24 décembre 2021.

7. Au cours de la période de retard, à compter du jour où le fonctionnaire s'estimant lésé a pris connaissance de son licenciement, l'initiative du fonctionnaire s'estimant lésé et la diligence constante ont réussi à convaincre le syndicat local de fournir une représentation dans le règlement du conflit et de demander une mesure de réparation. Le syndicat réaffirme qu'il est le seul responsable du retard dans la présentation du grief.

[...]

[15] Pour situer cet argument dans son contexte, le grief déposé le 24 décembre 2021 indique ce qui suit : [traduction] « J'aimerais que mon RE indique que j'ai démissionné et ne démontre pas que j'ai été renvoyé en cours de stage » et demande, à titre de mesure de réparation, que le défendeur fasse ceci : [traduction] « [...] veuillez corriger mon RE pour indiquer que j'ai démissionné. » Essentiellement, le fonctionnaire affirme qu'il a demandé un congé non payé pour des besoins personnels et qu'il avait l'intention de démissionner si ce congé n'était pas accordé. La réponse au premier palier du défendeur répond à cette allégation. Toutefois, le grief a évolué aux deuxième et troisième paliers de la procédure de règlement des griefs. La réponse au deuxième palier indique que le fonctionnaire a soutenu que son renvoi en cours de stage était

injustifié et qu'il avait fait l'objet d'une discrimination. Au troisième palier, le fonctionnaire a demandé officiellement la réintégration, la prise de mesures d'adaptation pour un état de santé et le paiement du salaire rétroactif. La réponse au troisième niveau abordait ces revendications.

[16] Les cas dans lesquels la Commission a attribué le retard dans un cas à un syndicat et non à un fonctionnaire s'estimant lésé ont impliqué des situations où le syndicat a commis une faute ou une erreur manifeste. Par exemple :

- a) dans *Guenther c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2023 CRTESPF 85, l'agent syndical chargé de déposer un renvoi à l'arbitrage auprès de la Commission n'a pas respecté (ou oublié) la date limite de présentation du renvoi, malgré le fait que les documents nécessaires avaient déjà été rédigés;
- b) dans *Barbe c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 42, le syndicat a tout simplement perdu la trace de certains griefs à la suite d'une confusion et a donc pensé qu'il avait déposé un renvoi à l'arbitrage alors que ce n'était pas le cas;
- c) dans *Slusarchuk c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2023 CRTESPF 22, le retard de renvoi d'un grief au dernier palier était le résultat d'une incapacité, d'une absence ou d'une négligence de la part de l'agent des griefs du syndicat;
- d) dans *Gee c. Administrateur général (ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile)*, 2022 CRTESPF 58, le retard à renvoyer un grief à l'arbitrage était le fruit d'une erreur administrative au bureau du syndicat;
- e) dans *Lewis*, le retard à renvoyer un grief à l'arbitrage était attribuable au fait que le syndicat avait simplement oublié de déposer les documents requis;
- f) dans *Hannah c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2023 CRTESPF 87, le retard à renvoyer un grief à l'arbitrage était attribuable à une erreur du syndicat;
- g) dans *D'Alessandro c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2019 CRTESPF 79, le retard à déposer un grief était entièrement attribuable à la négligence d'un syndicat.

[17] Le point en commun de ces cas est le fait que le retard était attribuable à une erreur ou une négligence de la part du syndicat. Dans le présent cas, l'AFPC ne dit pas qu'elle a commis une erreur ou qu'elle a fait preuve de négligence.

[18] L'explication du retard dans le présent cas est très nébuleuse. L'argument initial du fonctionnaire (que j'ai cité plus tôt dans son intégralité) était que le syndicat n'avait pas déposé le grief à temps parce qu'il ne voulait pas représenter un membre dans un grief au sujet d'un relevé d'emploi (RE). Pourtant, c'est exactement ce qu'il a fait – le grief tel qu'il a été déposé ne concernait que le RE et permettait au fonctionnaire de prétendre qu'il avait démissionné au lieu d'avoir été licencié.

[19] Dans ses arguments en réplique, le fonctionnaire affirme que le retard est attribuable au fait que le syndicat local doit tenir compte de [traduction] « divers facteurs », notamment si le fonctionnaire était admissible à déposer un grief (il l'était) et son objet (qui a évolué après le dépôt du grief de toute façon).

[20] Le courant jurisprudentiel que j'ai cité plus haut, à savoir que l'erreur d'un syndicat peut constituer une raison claire et convaincante de ne pas respecter un délai, découle de deux idées. D'abord, comme cela est expliqué dans *Prior c. Agence du revenu du Canada*, 2014 CRTFP 96, au par. 127 :

127 La plupart des compétences au Canada, dont la présente compétence, ont expressément codifié leur obligation à l'égard des lois relatives aux négociations collectives. 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] Autrement dit, l'octroi d'une prorogation du délai en raison de la négligence grave d'un syndicat évite la nécessité de déposer une plainte relative au devoir de représentation équitable dans laquelle la Commission accorderait de toute façon une prorogation du délai pour remédier à la négligence grave du syndicat.

[22] Puis, il y a une inclination naturelle à ne pas examiner l'erreur d'un syndicat à l'égard d'un fonctionnaire s'estimant lésé. Les prorogations du délai sont fondamentalement une question d'équité; il semble souvent injuste qu'une personne subisse les conséquences des erreurs d'une autre personne.

[23] Cependant, toutes les situations dans lesquelles un syndicat tente de revendiquer la responsabilité ne correspondent pas à ces deux idées. Il ne suffit pas qu'un syndicat déclare qu'il était responsable du retard pour que le retard soit pardonnable. Un syndicat qui revendique la responsabilité du non-respect d'un délai doit encore montrer à la Commission pourquoi le retard a eu lieu. Si le retard était le

fruit d'une erreur (comme dans les sept cas que j'ai mentionnés plus tôt), le syndicat doit expliquer l'erreur qui a été commise et comment cela s'est produit.

[24] Dans le présent cas, les arguments du fonctionnaire ne révèlent aucune erreur de la part de son syndicat. Au lieu de cela, le grief a été déposé en retard parce que le syndicat local a pris son temps pour examiner le grief et parce qu'il s'inquiétait de savoir si le grief était viable. Il s'agissait d'une conduite délibérée, dans les deux sens du mot (c'est-à-dire qu'elle était intentionnelle et sans hâte).

[25] Je fais aussi remarquer que le grief n'allègue pas une violation de la convention collective. Cela signifie que le fonctionnaire aurait pu le déposer sans l'appui de son syndicat. Bien que cela ne soit pas déterminant, c'est pertinent dans le présent cas – surtout lorsque je n'ai aucune preuve permettant de suggérer que l'on a promis au fonctionnaire que son syndicat déposerait ce grief ou qu'il s'est fié à son syndicat pour le déposer en son nom, et compte tenu du fait que le fonctionnaire l'a transmis seul au deuxième palier.

B. Autres facteurs

[26] Le défendeur a soutenu que, puisqu'il n'y avait pas de raison claire et convaincante pour justifier le retard, les autres facteurs ne sont plus pertinents. Je ne suis pas d'accord. Comme la Commission l'a dit dans *Bowden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 93, « Je conviens que, dans la plupart des cas, les autres critères n'ont pas **beaucoup** d'importance lors de l'évaluation d'une demande de prorogation de délai » [je mets en évidence]. Cela ne veut pas dire que les autres facteurs n'ont aucune importance.

[27] Dans le présent cas, les parties ont consacré beaucoup d'énergie à se demander si je devrais considérer cela comme un retard de 33 jours ouvrables (la période comprise entre la date d'échéance et le dépôt du grief) ou de 58 jours ouvrables (la période comprise entre le renvoi en cours de stage et le dépôt du grief). Je me soucie peu de savoir de quelle façon le retard est compté. La période de ce retard n'est ni excessive ni particulièrement courte.

[28] J'accorde une certaine importance au fait que le retard a eu lieu au début du grief. Comme il a été mentionné dans *Van de Ven*, un retard de transmission d'un grief à un palier supérieur est moins préjudiciable qu'un retard à d'autres étapes parce que

l'employeur a commencé à examiner les questions soulevées, mais n'a pas encore terminé. L'inverse est également vrai : un retard dans le dépôt initial d'un grief joue contre l'octroi d'une prorogation du délai.

[29] Pour ce qui est des trois autres facteurs, brièvement, le fonctionnaire semble avoir agi avec diligence en signalant cette affaire à son syndicat le lendemain du renvoi en cours de stage, et il semble que le fonctionnaire ait convaincu son syndicat de poursuivre le grief au deuxième palier après qu'il l'a transmis personnellement, de sorte que le facteur de diligence favoriserait l'octroi d'une prorogation du délai. Le défendeur n'a ni affirmé ni démontré le préjudice qu'il subirait si j'accordais cette prorogation du délai, ce qui est un facteur important en faveur de la demande du fonctionnaire. Enfin, je ne dispose d'aucun élément permettant de déterminer si le fonctionnaire a une cause défendable (sauf l'objection préliminaire fondée sur la nature changeante du grief). Je n'ai accordé aucune importance à ce dernier facteur.

C. Conclusion de ne pas accorder une prorogation du délai

[30] Dans l'ensemble, j'ai décidé de ne pas accorder la prorogation du délai. L'explication du retard n'est ni claire ni convaincante. Même si le syndicat du fonctionnaire a tenté d'assumer la responsabilité du retard, il ne s'agit pas d'un cas où une personne associée à un syndicat a commis une erreur ou a oublié de déposer le grief à temps. Au lieu de cela, le syndicat a pris son temps pour déterminer s'il devait déposer le grief. Il aurait pu demander au défendeur de maintenir le délai en suspens pendant qu'il enquêtait sur le grief, mais il ne l'a pas fait. Il aurait pu déposer le grief et demander ensuite plus de temps pour enquêter, mais il ne l'a pas fait. Le fonctionnaire aurait pu déposer ce grief seul, mais il ne l'a pas fait. On ne m'a pas expliqué **pourquoi** le syndicat a mis plus de 25 jours ouvrables pour décider s'il devait déposer ce grief au nom du fonctionnaire; on m'a seulement dit qu'il avait initialement décidé de ne pas aider le fonctionnaire, mais qu'il avait changé d'avis plus tard. Cette absence d'explication claire et convaincante, conjuguée au fait que le retard a eu lieu au début du cas, l'emporte sur l'absence de preuve du défendeur au sujet de tout préjudice que le retard lui a causé.

[31] À la lumière de ma décision de ne pas accorder la prorogation du délai, j'ai décidé de ne pas examiner les autres objections du défendeur à l'égard du présent grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[33] La demande de prorogation du délai est rejetée.

[34] Le grief est rejeté.

Le 18 janvier 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
secteur public fédéral**