

Date : 20250507

Dossier : 566-09-48898

Référence : 2025 CRTESPF 52

*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

JESUS GUILLERMO ORDORICA GARCIA

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

employeur

Répertorié

Garcia c. Conseil national de recherches du Canada

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : John Yach, avocat

Pour l'employeur : Jean-Michel Bachand

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 9 février, le 14 mars et le 13 décembre 2024, et le 10 février 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Jesus Guillermo Ordorica Garcia, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a déposé un grief contestant la décision du Conseil national de recherches du Canada (l'« employeur ») de mettre fin à son emploi pour rendement insatisfaisant, conformément à l'article 12(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11).

II. Contexte

[2] Le fonctionnaire était directeur général, Nanotechnologie, classifié au groupe et au niveau EX-04. Son emploi a pris fin le 18 septembre 2023. Il a déposé son grief le 9 novembre 2023, contestant la décision de l'employeur. Le grief a été entendu et traité au dernier palier de la procédure de règlement des griefs de l'employeur.

[3] Il a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)b), qui concerne les mesures disciplinaires entraînant le licenciement, de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») le 18 janvier 2024.

[4] Le 16 février 2024, le fonctionnaire a envoyé un renvoi à l'arbitrage modifié et a ajouté l'article 209(1)d), qui concerne le licenciement d'un employé d'un organisme distinct désigné en vertu de l'article 209(3) de la *Loi* pour toute raison qui ne se rapporte pas à un manquement à la discipline ou à une inconduite.

III. Objection au grief renvoyé à l'arbitrage

[5] L'employeur a déposé une objection auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), contestant sa compétence pour entendre le présent grief parce que le fonctionnaire a été licencié pour rendement insatisfaisant, et l'employeur est un organisme distinct qui n'est pas désigné en vertu de la *Loi*.

[6] L'employeur s'est également opposé à ce que le fonctionnaire modifie le renvoi à l'arbitrage pour y inclure le licenciement pour un motif disciplinaire.

[7] J'ai invité les parties à présenter d'autres arguments écrits concernant l'objection de l'employeur. Le fonctionnaire a présenté des arguments supplémentaires.

[8] En vertu de 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), la Commission peut trancher toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience.

[9] La présente décision porte sur l'objection préliminaire de l'employeur à l'égard de la compétence de la Commission d'entendre le présent grief.

[10] Pour les raisons qui suivent, l'objection de l'employeur est accueillie.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[11] L'employeur soutient que la Commission n'a pas compétence pour entendre le présent grief et qu'il devrait être rejeté. Les articles 209(1)d) et (3) de la *Loi* prévoient qu'un employé d'un organisme distinct peut renvoyer son grief à l'arbitrage concernant un licenciement pour un motif qui n'est pas lié à un manquement à la discipline ou à une inconduite, pourvu que l'employeur ait été désigné en vertu de l'article 209(3). L'employeur soutient qu'il n'a pas été désigné en vertu de l'article 209(3) et que, par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour entendre le présent grief.

[12] L'employeur soutient également que le fonctionnaire a renvoyé le grief en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi*. La lettre de licenciement indique qu'il a été licencié pour rendement insatisfaisant. À aucun moment au cours de la procédure de règlement des griefs il n'a soutenu que son licenciement était le résultat d'une mesure disciplinaire, et le grief ne fait pas référence à une mesure disciplinaire.

[13] Selon l'employeur, le fonctionnaire ne pouvait pas modifier son grief et soulever l'argument de la mesure disciplinaire ou de la mesure disciplinaire déguisée à l'arbitrage. Le grief renvoyé à l'arbitrage doit être essentiellement le même que celui qui a été présenté au cours de la procédure de règlement des griefs. L'employeur cite *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109, pour appuyer sa position.

B. Pour le fonctionnaire

[14] Le fonctionnaire reconnaît qu'il a été licencié pour rendement insatisfaisant. Il reconnaît que l'article 209(1)d) de la *Loi* restreint le droit à l'arbitrage des griefs concernant les licenciements pour des raisons qui ne sont pas liées à un manquement

à la discipline ou à une inconduite, y compris un rendement insatisfaisant, des employés d'organismes distincts désignés. Il a également indiqué qu'il avait l'intention de contester son licenciement devant les tribunaux. Il a soutenu que l'article 236(3) de la *Loi* préserve un droit d'action en common law pour les employés d'organismes distincts non désignés en ce qui concerne les licenciements fondés sur le rendement.

[15] Lorsque le fonctionnaire a reconnu que l'article 209(1)d) de la *Loi* restreint le droit à l'arbitrage des griefs concernant les licenciements pour des raisons qui ne sont pas liées à un manquement à la discipline ou à une inconduite, y compris le rendement insatisfaisant des employés d'organismes distincts désignés, je lui ai demandé s'il retirerait son grief, afin que l'affaire dont la Commission est saisie puisse être considérée comme close. Il a indiqué qu'il cherche à clarifier avec l'employeur la position qu'il adoptera sur la question de la compétence des tribunaux pour entendre cette affaire. Tant que cette question ne sera pas réglée, il ne retirera pas le grief. Il a indiqué qu'il pourrait s'avérer nécessaire que la Commission rende une décision sur l'objection de l'employeur en se fondant sur les arguments des parties.

V. Motifs

[16] La question dont je suis saisi consiste à déterminer si la Commission a compétence pour entendre le grief du fonctionnaire à l'encontre de son licenciement pour des motifs qui ne sont pas liés à un manquement à la discipline ou à une inconduite, en l'occurrence un rendement insatisfaisant, alors qu'il travaillait pour un organisme distinct, soit le Conseil national de recherches du Canada.

[17] Bien que le fonctionnaire ait indiqué au départ que le grief avait été renvoyé en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi*, qui concerne les mesures disciplinaires entraînant le licenciement, il a plus tard indiqué dans ses arguments écrits qu'il avait été licencié pour rendement insatisfaisant.

[18] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que le fonctionnaire ne peut pas modifier son grief et soulever l'argument de la mesure disciplinaire ou de la mesure disciplinaire déguisée à l'arbitrage. Le grief renvoyé à l'arbitrage porte sur le licenciement du fonctionnaire pour rendement insatisfaisant. J'ai invité le fonctionnaire à présenter d'autres arguments au sujet de l'objection de l'employeur. Le fonctionnaire a répondu que la lettre de licenciement de l'employeur fait état d'un licenciement fondé sur le rendement. Le grief renvoyé à l'arbitrage doit être

essentiellement le même que le grief qui a été présenté au cours de la procédure de règlement des griefs. Le fonctionnaire n'a fourni aucun renseignement indiquant qu'il avait soulevé la question du licenciement pour des raisons liées à un manquement à la discipline ou à une inconduite pendant la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour entendre le grief qui a été renvoyé en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi*.

[19] L'article 209 de la *Loi* stipule notamment ce qui suit :

209 (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire qui n'est pas un membre, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :

(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,

(ii) la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;

209 (1) An employee who is not a member as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award;

b) a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;

c) in the case of an employee in the core public administration,

(i) demotion or termination under paragraph 12(1)(d) of the Financial Administration Act for unsatisfactory performance or under paragraph 12(1)(e) of that Act for any other reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct, or

(ii) deployment under the Public Service Employment Act without the employee's consent where consent is required; or

d) soit la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).

d) in the case of an employee of a separate agency designated under subsection (3), demotion or termination for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.

[...]

...

(3) Le gouverneur en conseil peut par décret désigner, pour l'application de l'alinéa (1)d), tout organisme distinct.

(3) The Governor in Council may, by order, designate any separate agency for the purposes of paragraph (1)(d).

[20] Le Décret désignant des organismes distincts pour l'application de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (DORS/2005-59) indique que tout organisme distinct figurant à l'annexe est désigné pour l'application de l'article 209(1)d) de la Loi. Le décret énumère deux organismes distincts : l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le Conseil national de recherches du Canada n'est pas désigné comme organisme distinct. Par conséquent, le grief ne relève pas de l'article 209(1)d) de la Loi.

[21] Étant donné que le licenciement du fonctionnaire était motivé par des raisons qui n'ont rien à voir avec un manquement à la discipline ou une inconduite, en l'occurrence un rendement insatisfaisant, et que l'employeur n'est pas désigné comme un organisme distinct, la Commission n'a pas compétence pour statuer sur le grief.

[22] Par conséquent, j'accueille l'objection de l'employeur.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[24] L'objection de l'employeur est accueillie.

[25] Le grief est rejeté.

Le 7 mai 2025.

Traduction de la CRTESPF

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