

Date: 20250918

Dossier: 566-02-51304

Référence: 2025 CRTESPF 114

*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

AMIR ROKHNEJAD

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

défendeur

Répertorié

Rokhnejad c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Joanne B. Archibald, 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 : Patricia Demers

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 3 et 24 février et le 3 mars 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Objection à la compétence de la Commission

[1] La présente décision porte sur une objection à la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») d'entendre un grief renvoyé à l'arbitrage. Pour les motifs qui suivent, la demande est accueillie.

[2] Amir Rokhnejad, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») a déposé un grief concernant son licenciement du Service correctionnel du Canada (SCC). Le 16 décembre 2024, l'affaire a été renvoyée à l'arbitrage.

[3] Le 17 janvier 2025, le SCC a informé la Commission de son intention de soulever une objection quant au respect des délais du renvoi. Le 3 février 2025, il a présenté un argument, indiquant que le fonctionnaire n'avait pas présenté son grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs dans les délais prévus par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN; l'*« agent négociateur »*), qui a expiré le 31 mai 2022 (la « convention collective »). Par conséquent, le grief n'a pas été présenté en temps opportun et ne pouvait pas être traité.

[4] 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) prévoit que la Commission « [...] peut trancher toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience ». Je suis convaincu qu'il s'agit d'un cas approprié à trancher en fonction des arguments écrits des parties. Pour les motifs qui suivent, l'objection est accueillie. La Commission n'a pas le pouvoir de poursuivre cette affaire, car le grief n'a pas été présenté au premier palier dans les délais prévus par la convention collective.

II. Résumé de la preuve

[5] Une chronologie des événements suit.

[6] Le fonctionnaire était en congé non payé en raison d'une maladie ou d'une blessure à compter du 18 juillet 2020.

[7] Le 25 novembre 2022, WorkSafeBC, un organisme établi par la loi en Colombie-Britannique pour superviser un système d'assurance sans égard à la responsabilité pour le lieu de travail, a envoyé une lettre au fonctionnaire et en a transmis une copie au SCC. La lettre énonçait la décision d'accepter son état permanent et de l'empêcher

de retourner au travail au SCC. WorkSafeBC a approuvé des prestations pour perte de salaire à son égard.

[8] Le 30 novembre 2022, le SCC a envoyé au fonctionnaire une lettre contenant les trois options suivantes pour résoudre sa situation : retourner au travail, prendre sa retraite pour des raisons médicales ou démissionner (la « lettre d'options »).

[9] La date limite pour la réponse du fonctionnaire était le 4 janvier 2023. Le SCC n'a reçu aucune réponse de sa part à cette date.

[10] Le 5 janvier 2023, le SCC a envoyé de nouveau la lettre d'options, indiquant qu'il n'avait pas reçu de réponse. La lettre prévoyait une date limite du 27 janvier 2023 pour que le fonctionnaire indique l'option qu'il avait choisie. Il a conclu en disant ceci :

[traduction] « Si nous n'avons pas de nouvelles de vous à cette date, le Service correctionnel du Canada sera obligé de prendre les mesures appropriées pour mettre fin à notre relation d'emploi. »

[11] Le 31 janvier 2023, après n'avoir reçu aucune réponse à la deuxième lettre, le SCC a envoyé la lettre d'options une troisième fois. La date limite pour y répondre était le 22 février 2023. Le dernier paragraphe disait ceci : [traduction] « Si nous n'avons pas de nouvelles de vous d'ici cette date, le Service correctionnel du Canada entamera des procédures pour mettre fin à votre emploi pour des motifs de licenciement non disciplinaire. »

[12] Le 1er février 2023, le fonctionnaire a envoyé un courriel à plusieurs employés du SCC, avec copie conforme à trois représentants de l'agent négociateur. Il ne l'a pas adressée à l'auteur de la lettre d'options.

[13] Dans le courriel, on peut lire ce qui suit : [traduction] « Je viens de recevoir non pas un, mais deux messages du bureau régional des terroristes en moins de 18 heures. N'ai-je pas été clair la dernière fois? »

[14] Le 8 mars 2023, Corinne Blanchette, une représentante de l'agent négociateur, a écrit au fonctionnaire. Bien qu'une grande partie du courriel fourni à la Commission ait été caviardée, dans le paragraphe restant, Mme Blanchette a déclaré, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

De plus, on me dit que le SCC vous a envoyé ou vous envoie une troisième et dernière lettre d'option de décision. Ce que j'ai entendu, et c'est vraiment de l'information de deuxième ou de troisième main, c'est que vous n'avez pas répondu à la précédente. Il serait important de répondre à la lettre, sinon le SCC pourrait envisager un licenciement pour incapacité.

[15] Le fonctionnaire a fourni le message non daté suivant, qui était une réponse au message de Mme Blanchette :

[Traduction]

Salut Corinne,

*À ce jour, je n'ai rien reçu, on vous nourrit de mensonges et de collusion. J'ai bloqué tous leurs courriels en novembre de l'année dernière et aucune lettre de ce genre n'a même été envoyée à ma boîte aux lettres. J'ai clairement dit que s'il y avait quelque chose à dire, ils pouvaient s'adresser à vous ou à Dan/Derek/John.
Pourquoi en parlons-nous encore?*

[16] Le 4 mai 2023, le SCC a avisé par écrit le fonctionnaire de son licenciement (la « lettre de licenciement »). Elle déclarait notamment ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Vous avez eu plusieurs occasions d'aviser l'employeur de votre décision quant à la façon dont vous avez l'intention de régler votre situation de congé non payé. Malheureusement, vous n'avez pas fourni à l'employeur les renseignements nécessaires pour résoudre votre situation.

Par conséquent, j'ai décidé de procéder à votre licenciement de votre poste d'agent correctionnel I à l'Établissement de Kent, pour des raisons autres que des manquements à la discipline, à compter de la fermeture des bureaux le 4 mai 2023.

Ce licenciement de la fonction publique fédérale est motivé par des motifs non disciplinaires, conformément au pouvoir prévu à l'article 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

[...]

[17] Le 10 mai 2024, le fonctionnaire a déposé le présent grief. Il a allégué que le licenciement était injuste et illégal et a affirmé qu'il n'avait reçu aucun courriel de la part du SCC, car il les avait bloqués. Il a également déclaré qu'il n'avait reçu aucun courrier recommandé du SCC.

[18] Comme le grief portait sur un licenciement en vertu de l'article 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11), il est passé directement au *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*

dernier palier de la procédure de règlement des griefs, comme le stipule la convention collective.

[19] Le 3 juin 2024, l'agent négociateur a informé le SCC qu'il ne représentait plus le fonctionnaire dans cette affaire.

[20] Le 25 octobre 2024, le SCC a fourni sa réponse au grief au dernier palier, dans laquelle il déclarait, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

[...]

À titre préliminaire, la clause 20.11 de la convention collective des Service correctionnel (CX) prévoit qu'un employé peut présenter un grief au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour suivant la date à laquelle il est avisé oralement ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. Votre licenciement est entré en vigueur le 4 mai 2023; toutefois, je note que votre grief a été présenté plus d'un an plus tard, soit le 24 mai 2024. Par conséquent, votre grief n'a pas été présenté dans les délais prescrits. Votre grief est donc rejeté, car vous avez déposé votre grief hors délai [...]

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire

[21] La position du fonctionnaire est qu'il n'y a aucune preuve qu'il a reçu les lettres d'options ou la lettre de licenciement. Il a fait valoir qu'il avait bloqué les courriels du SCC avant l'envoi de la lettre d'options du 30 novembre 2022. Par conséquent, il n'aurait pas pu la recevoir. À son avis, la question principale était de savoir si le SCC pouvait mettre fin à son emploi sans préavis approprié.

[22] Pour appuyer son argument, il a fourni un document de deux pages envoyé à partir de son compte de messagerie électronique. La première page comprenait une liste d'adresses courriel d'employés du SCC et de membres de l'unité de négociation. Il portait la date du 21 novembre 2022. Sur une page distincte, indiquée comme étant la page deux du courriel, et sous la rubrique [traduction] « Cesser et s'abstenir – NE PAS ME CONTACTER », on pouvait lire ce qui suit :

[Traduction]

Ceci est mon dernier message et avertissement officiel. Je vous avertis et je vous mets en garde, NE ME CONTACTEZ SOUS AUCUN PRÉTEXTE. Je vais bloquer tous vos courriels et numéros

de téléphone. Si vous ne vous conformez pas, vous serez poursuivi en justice. Passez par Mme Blanchette ou M. Mackinnon/Randle/Chin et s'ils le jugent nécessaire, ils me le feront savoir.

[23] Le fonctionnaire a déclaré qu'en bloquant les courriels du SCC, il n'avait pas évité de communiquer avec le SCC, mais qu'il avait réorienté les communications. À son avis, le SCC a ignoré sa demande en continuant de lui envoyer les lettres d'options par courriel plutôt qu'à son agent négociateur. De plus, il n'a pas vérifié s'il avait effectivement reçu les lettres d'options.

[24] Le fonctionnaire a fourni ce courriel du 23 février 2024 de Daniel MacKinnon, deuxième vice-président national de l'agent négociateur :

[Traduction]

Comme je vous l'ai dit lorsque nous avons parlé au téléphone il y a quelques mois, j'ai fait un suivi auprès du SCC pour vérifier si j'avais bien compris que vous aviez été licencié. Ils nous ont informés que vous avez été licencié et que l'avis avait été envoyé par courrier recommandé et signé à la livraison. Ils nous ont également informés que vous aviez reçu ces informations par courriel.

[25] Le 16 avril 2024, M. MacKinnon a envoyé par courriel une copie de la lettre de licenciement au fonctionnaire et lui a suggéré de faire un suivi par téléphone.

[26] Le fonctionnaire a soutenu que la Commission devrait considérer qu'il n'a pas reçu d'avis de licenciement avant le 16 avril 2024, date à laquelle M. MacKinnon lui a fourni la lettre de licenciement. Compte tenu de la réception de la lettre à cette date, le grief devrait être considéré comme ayant été déposé en temps opportun. Son cas représente une occasion importante pour tout employé du secteur public d'accéder à la justice sans être réduit au silence par des subtilités techniques ou une inconduite de l'employeur.

B. Pour le SCC

[27] Le SCC a soutenu que la Commission n'a pas compétence pour entendre le grief puisque le fonctionnaire n'a pas présenté le grief dans le délai prescrit de 25 jours prévu dans la convention collective.

[28] Le SCC a affirmé que bien avant le 16 avril 2024, le fonctionnaire était au courant des circonstances qui ont donné lieu à son grief. Bien qu'il ait déclaré ne pas

avoir reçu les trois lettres d'options, il en avait connaissance. La mention dans les lettres d'options de cessation d'emploi ou de licenciement pour des raisons non disciplinaires représentait une option administrative pour le SCC, compte tenu de l'absence prolongée du fonctionnaire du lieu de travail pour cause de maladie.

[29] Le fonctionnaire n'a pas contesté avoir communiqué avec la direction du SCC et les représentants de l'agent négociateur de janvier 2023 à juin 2024.

[30] La communication du 8 mars 2023 de Mme Blanchette a démontré que le fonctionnaire avait connaissance ou aurait dû avoir connaissance des lettres d'options qui lui ont été envoyées et de la possibilité qu'il soit licencié.

[31] Le fonctionnaire n'a pas respecté les délais prévus dans la convention collective, et le grief doit être considéré comme étant hors délai. Le SCC a rejeté le grief au troisième palier conformément à ces dispositions.

IV. Analyse et motifs

[32] Le SCC s'est opposé à la compétence de la Commission à l'égard du présent grief en raison du respect des délais, car si le grief n'a pas été initialement présenté dans le délai prévu par la convention collective et à condition que cela ait été reconnu dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, la Commission n'a pas le pouvoir de procéder à une audience.

[33] Pour ce qui est de la question du respect des délais, je me réfère à la convention collective. Elle constitue une entente légale entre les parties à celle-ci et régit certains aspects de la relation de travail du fonctionnaire.

[34] Au moment des événements en question, la convention collective pertinente régissant l'emploi du fonctionnaire avait été signée le 2 février 2018.

[35] Les clauses 20.11 et 20.19 prévoient la présentation d'un grief de licenciement et son examen, comme suit :

20.11 Au premier (1er) palier de la procédure, un grief de la manière prescrite au paragraphe 20.07 peut être présenté, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou

20.11 A grievance may be presented at the first (1st) level of the procedure in the manner prescribed in clause 20.07 no later than the twenty-fifth (25th) day after the date on which he or she is notified orally or in writing or on which he or she first becomes aware of the action or

des circonstances donnant lieu au grief.

[...]

20.19 *Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un-e employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)c, d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.*

circumstances giving rise to the grievance.

...

20.19 *Where the Employer demotes or terminates an employee for cause pursuant to paragraph 12(1)(c), (d) or (e) of the Financial Administration Act, the grievance procedure set forth in this agreement shall apply except that the grievance shall be presented at the final level only.*

[36] Selon la lettre du 4 mai 2023, la décision du SCC de licencier le fonctionnaire pour des motifs non disciplinaires a été prise en vertu de l'article 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Conformément à la clause 20.19 de la convention collective, le grief est passé directement au dernier palier, et le SCC l'a rejeté en raison de son dépôt tardif, comme le prévoit la clause 20.11.

[37] Étant donné que le SCC a contesté la compétence de la Commission pour entendre cette affaire sur ce fondement, la seule question préliminaire à laquelle la Commission doit répondre à ce stade est celle de savoir si le grief a été présenté dans le délai prescrit à la clause 20.11. Si ce n'est pas le cas, la Commission n'a pas le pouvoir d'enquêter davantage sur la question du licenciement du fonctionnaire. L'argument du fonctionnaire selon lequel le respect des délais est une question de procédure et non de compétence ne tient pas compte du fait que la Commission ne peut entendre les griefs que lorsque les conditions préalables énoncées dans la convention collective et en vertu de la loi sont remplies. Le respect des délais est l'une de ces conditions préalables.

[38] Comme il a été mentionné, la convention collective prévoit 25 jours pour déposer un grief. Ce délai expire 25 jours après « [...] la date à laquelle il est notifié oralement ou par écrit, **ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief** [je mets en évidence] ».

[39] Le fonctionnaire a soutenu qu'il n'avait pas reçu la lettre de licenciement avant que l'agent négociateur ne la lui fournisse en avril 2024. J'accepte que cela puisse être le cas. Toutefois, cette date peut ne pas être déterminante. La convention collective m'oblige également à tenir compte de la date à laquelle il a pris connaissance de

l'action ou des circonstances qui ont donné lieu au grief. Il faut tenir compte du moment où il a pris connaissance de la cessation de son emploi, ce qui peut être avant qu'il n'ait reçu la lettre de licenciement.

[40] Premièrement, je note que le SCC a envoyé la lettre de licenciement par courriel au fonctionnaire le 4 mai 2023. Il a reçu une réponse automatisée par l'entremise de Microsoft Outlook, indiquant que la livraison du courriel à l'adresse courriel du fonctionnaire était complétée.

[41] Rien n'indique que le serveur de messagerie l'a rejeté ou bloqué. Cela suggère fortement que le fonctionnaire a reçu la lettre de licenciement le 4 mai 2023.

[42] D'autres indicateurs montrent que le fonctionnaire savait que le SCC prenait des mesures. Le 1er février 2023, il a fait part de son impatience face aux contacts répétés du SCC. Cela a coïncidé avec l'envoi de la deuxième lettre d'options.

[43] Le 8 mars 2023, Mme Blanchette l'a mis en garde contre le fait d'ignorer le SCC et l'a informé des conséquences possibles.

[44] Il n'y a aucune preuve que le fonctionnaire ait fait un suivi auprès du SCC, qu'il ait tenu compte de l'avertissement de Mme Blanchette ou qu'il ait pris des mesures pour résoudre l'évolution de sa relation d'emploi.

[45] Le 4 mai 2023, le SCC a envoyé la lettre de licenciement par courriel au fonctionnaire. Il n'y a aucune information démontrant qu'un courriel adressé par le SCC au fonctionnaire a été bloqué ou rejeté. En effet, comme l'indique le courriel du 4 mai 2023, envoyé à 12 h 39, la lettre de licenciement a été livrée avec succès. Par conséquent, j'accepte qu'à partir de ce moment-là, le fonctionnaire ne pouvait pas nier avoir eu connaissance du licenciement.

[46] De plus, le fonctionnaire a fourni à la Commission le message texte de M. MacKinnon du 23 février 2024, dans lequel M. MacKinnon a confirmé au fonctionnaire que le SCC avait mis fin à son emploi et a ajouté qu'il en avait informé le fonctionnaire par téléphone [traduction] « il y a quelques mois ». Le fonctionnaire n'a ni nié ni réfuté le contenu de ce message texte.

[47] Même si j'admettais que le fonctionnaire n'était pas au courant de son licenciement le 4 mai 2023, il ne fait aucun doute qu'il en était au courant lorsqu'il a parlé à M. MacKinnon en février 2024. Il ne faut pas oublier que la convention

collective exige seulement que le fonctionnaire soit au courant « [...] de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ».

[48] En supposant qu'il n'ait pas eu connaissance du licenciement avant d'avoir parlé à M. MacKinnon en février 2024, il a agi à ses risques et périls en attendant de recevoir une copie de la lettre de licenciement de l'agent négociateur. Au moment où il a déposé le grief, soit le 4 mai 2024, il était bien au-delà du 25e jour après avoir pris connaissance du licenciement. Selon les dispositions de la convention collective, le grief doit être considéré comme étant hors délai.

[49] Comme j'ai conclu que le grief est hors délai, la Commission n'a pas le pouvoir de procéder.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[51] L'objection fondée sur le respect des délais est accueillie.

Le 18 septembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Joanne B. Archibald,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**