

Date: 20251222

Dossiers: 566-02-50212 et 50213

Référence: 2025 CRTESPF 176

*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

GABRIEL LEBLANC

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

défendeur

Répertorié

Leblanc c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : David Orfald, 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 : Mathew Yaworski, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 23 juillet 2024 et les 21 juillet, 12 août et 14 septembre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Introduction

[1] Gabriel Leblanc, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a commencé à travailler le 19 octobre 2019 comme instructeur de service général et de relève au Pénitencier de Dorchester à Dorchester, au Nouveau-Brunswick, au sein du Service correctionnel du Canada (SCC). Il a été licencié pendant sa période de stage d'un an par lettre datée du 14 septembre 2020. Il a déposé le présent grief en réponse, alléguant que son licenciement avait été fait de mauvaise foi et qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée.

[2] Après le renvoi du grief à l'arbitrage, le défendeur s'est opposé à la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») pour l'entendre. Il a soutenu que le renvoi était hors délai et que le grief ne relevait pas de la compétence de la Commission en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2, la « Loi »). Aux fins de la présente décision, le terme « défendeur » désigne l'administrateur général du SCC.

[3] Interrogé sur sa position en réponse aux objections du défendeur, le fonctionnaire a informé la Commission qu'il attendait les résultats d'une demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) pour obtenir des documents liés à son emploi et à son licenciement.

[4] Lors d'une conférence de gestion de cas tenue le 25 mai 2025, j'ai expliqué au fonctionnaire pourquoi attendre les résultats d'une demande d'AIPRP n'était pas une raison pour qu'il tarde à répondre aux objections du défendeur. Des dispositions ont été prises pour que le défendeur divulgue au fonctionnaire les documents sur lesquels il comptait s'appuyer. Il a présenté ses arguments écrits le 21 juillet 2025; un vaste recueil de documents y était joint.

[5] À deux reprises, le fonctionnaire a eu l'occasion de répondre aux arguments du défendeur; à deux reprises, il a répondu qu'il attendait toujours les résultats de sa demande d'AIPRP. Une date limite finale pour la présentation des arguments du fonctionnaire a été fixée et aucune réponse n'a été reçue.

[6] Le grief est rejeté. Après avoir résumé la preuve dont je dispose et les mesures que j'ai prises dans la gestion du cas, j'expliquerai pourquoi je n'ai pas accepté l'attente des résultats de la demande d'AIPRP comme une raison acceptable pour que le fonctionnaire ne réponde pas aux objections du défendeur à la compétence de la Commission. Je passerai ensuite en revue les principes juridiques qui s'appliquent aux renvois en cours de stage et j'expliquerai pourquoi j'ai accueilli l'objection du défendeur à la compétence de la Commission pour entendre le présent grief de renvoi en cours de stage.

II. Antécédents professionnels du fonctionnaire

[7] Je résumerai brièvement les antécédents professionnels du fonctionnaire, tels que documentés dans les arguments du défendeur.

[8] Une lettre d'offre datée du 30 septembre 2019 a offert au fonctionnaire un emploi d'instructeur de service général et de relève. Le poste était classifié au groupe et au niveau GL-MAN-07 et était représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) au sein de l'unité de négociation des Services de l'exploitation (SV).

[9] La lettre d'offre indiquait que le fonctionnaire commencerait à travailler le 15 octobre 2019 et qu'il était assujéti à une période de stage de 12 mois. Elle indiquait qu'une entente de rendement écrite serait établie et que son rendement serait surveillé.

[10] Le fonctionnaire a été soumis à un processus d'orientation supervisé par son superviseur, Serge Bourgeois. Le fonctionnaire a signé une liste de vérification de l'orientation, confirmant que M. Bourgeois lui avait fourni des renseignements sur son entente de gestion du rendement, sa description de travail et sa convention collective, entre autres choses.

[11] En janvier 2020, M. Bourgeois a procédé à une évaluation formelle de la période de stage du fonctionnaire. Bien que plusieurs aspects positifs de l'emploi et des réalisations du fonctionnaire aient été relevés, plusieurs points à améliorer ont été cernés, notamment l'utilisation de l'équipement de déneigement, l'exécution d'affectations d'entretien préventif, l'enregistrement des heures de travail, ainsi que la surveillance et la réponse aux courriels.

[12] Le défendeur a soumis des courriels qui documentaient les préoccupations qu'il avait exprimées au fonctionnaire au sujet de ses déclarations de temps à huit reprises

entre janvier et mars 2020, et au sujet de l'achèvement de ses fonctions à 20 reprises entre janvier et juillet 2020.

[13] Le défendeur a également présenté deux lettres de M. Bourgeois qui avertissaient le fonctionnaire que, si son rendement au travail ne s'améliorait pas, il risquait d'être renvoyé en cours de stage. Une lettre était datée du 10 mars 2020, et la deuxième était datée du 1er juin 2020.

[14] Le 8 juillet 2020, le fonctionnaire a reçu la cote de rendement [traduction] « Ne répondait pas » dans le cadre de son entente de gestion du rendement.

[15] Dans une lettre datée du 14 septembre 2020, le fonctionnaire a été licencié. Il a été relevé de ses fonctions à compter du 15 septembre 2020 et a reçu une indemnité à titre de préavis jusqu'au 15 octobre 2020. La lettre expliquait que le fonctionnaire n'avait pas démontré qu'il pouvait s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions d'instructeur de service général et de relève. Elle fait mention de préoccupations concernant la fiabilité, la capacité de répondre aux exigences du travail et la capacité de respecter les politiques, les procédures et les pratiques établies. Elle note que des objections et des attentes en matière de rendement lui avaient été communiquées tout au long de son emploi et que son superviseur lui avait fourni les procédures et les outils nécessaires pour s'acquitter de ses obligations.

III. Antécédents procéduraux liés au grief

[16] Je vais résumer brièvement l'historique procédural lié au grief.

[17] Le grief a été présenté au défendeur le 25 septembre 2020. Il alléguait que la décision du défendeur de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage avait été prise de mauvaise foi et qu'elle constituait une mesure disciplinaire déguisée.

[18] Le grief a été présenté directement au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Le défendeur l'a rejeté au deuxième palier le 21 octobre 2020. Le grief a été transmis au troisième (et dernier) palier le 17 novembre 2020.

[19] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage devant la Commission le 10 juillet 2024. Le formulaire de renvoi du grief indique que le fonctionnaire a reçu une réponse au dernier palier le 1er mai 2024. Le défendeur a nié qu'une réponse au dernier palier ait

été donnée, et le fonctionnaire n'a fourni aucun document indiquant qu'une réponse avait été donnée.

[20] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu des articles 209(1)b) (licenciement pour motifs disciplinaires) et 209(1)c) (licenciement pour rendement insuffisant) de la *Loi*. La Commission a donc ouvert deux dossiers, respectivement les dossiers 566-02-50212 et 50213 de la Commission.

[21] Au moment du renvoi à l'arbitrage, le fonctionnaire était représenté par l'AFPC.

[22] Le 23 juillet 2024, le défendeur a soulevé ses deux objections. La première était que le fonctionnaire avait été licencié en raison d'un renvoi en cours de stage en vertu de l'article 62(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13, la « *LEFP* »); à ce titre, il ne s'agit pas d'un grief qui aurait pu être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi*. La deuxième objection était que le renvoi du grief était hors délai parce qu'il a été transmis au dernier palier le 17 novembre 2020 et qu'il est resté sans réponse. Le défendeur a soutenu qu'il aurait dû être renvoyé à l'arbitrage au plus tard le 25 janvier 2021.

[23] Le 23 août 2024, l'AFPC a indiqué qu'elle ne représenterait plus le fonctionnaire.

[24] Le 27 août 2024, le greffe de la Commission a demandé par courriel au fonctionnaire s'il avait l'intention de se représenter lui-même et lui a demandé de fournir sa réponse aux objections du défendeur. Il n'a pas répondu à ce courriel.

[25] Le 15 janvier 2025, le greffe de la Commission a communiqué par téléphone avec le fonctionnaire. Il a indiqué qu'il ne fournirait aucune réponse à la Commission avant d'avoir reçu des documents du défendeur dans le cadre de sa demande d'AIPRP.

[26] Le 2 avril 2025, j'ai été désigné en tant que formation de la Commission chargée d'examiner les objections du défendeur. J'ai demandé au fonctionnaire de confirmer par écrit son intention de donner suite à son grief et d'indiquer s'il se représenterait lui-même. J'ai également indiqué qu'une conférence de gestion de cas serait tenue pour discuter de la façon de présenter d'autres arguments sur les objections préliminaires du défendeur.

[27] Le 12 avril 2025, le fonctionnaire a écrit qu'il attendait toujours une réponse à sa demande d'AIPRP, qui a été présentée en 2020, avant de décider s'il allait de l'avant avec son grief.

[28] J'ai convoqué une conférence de gestion de cas par l'entremise de la plateforme de vidéoconférence Zoom le 25 mai 2025. Le fonctionnaire a expliqué que sa demande d'AIPRP portait sur des courriels, des appels téléphoniques et des textos liés à la fin de son emploi. Il a dit qu'un agent de l'AIPRP lui avait donné un délai de 4 mois à 10 ans pour répondre à sa demande.

[29] J'ai expliqué que la Commission a la capacité d'ordonner la production de documents et que, conformément à sa *Politique sur l'échange de listes de documents préalable à l'audience*, les parties avaient l'obligation d'échanger entre elles une liste de tous les documents potentiellement pertinents liés au grief au moins 60 jours avant une audience. J'ai invité le défendeur à envisager de produire sa liste de documents potentiellement pertinents avant la tenue d'un processus de soumission d'arguments écrits que j'avais proposé pour répondre à ses objections.

[30] Le 30 mai 2025, le défendeur a accepté de produire une liste de documents potentiellement pertinents et de les présenter au fonctionnaire d'ici le 4 juillet 2025.

[31] J'ai ensuite fourni aux parties le calendrier suivant pour présenter des arguments écrits sur les objections du défendeur :

[Traduction]

- *Au plus tard le 4 juillet 2025, l'employeur divulguera au fonctionnaire tous les documents qui pourraient être pertinents au grief.*
- *Au plus tard le 11 juillet 2025, le fonctionnaire doit divulguer à l'employeur tous les documents pertinents en sa possession qui ne figurent pas dans le dossier de divulgation de l'employeur.*
- *Au plus tard le 21 juillet 2025, l'employeur doit présenter d'autres arguments liés à ses objections. Il peut joindre à ces arguments tous les documents communiqués entre les parties et y faire référence dans ses arguments.*
- *Au plus tard le 15 août 2025, le fonctionnaire doit présenter ses arguments relatifs aux objections de l'employeur. Il peut se référer aux documents soumis par l'employeur et peut également joindre tout document supplémentaire divulgué entre les parties et y faire référence dans ses arguments.*

- **Au plus tard le 29 août 2025**, l'employeur peut fournir des arguments en réplique à ceux du fonctionnaire.

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[32] Le défendeur a présenté ses arguments le 21 juillet 2025. Les arguments portaient exclusivement sur l'absence de compétence de la Commission pour rendre une décision sur un grief concernant un renvoi en cours de stage et n'abordaient pas davantage la question du respect des délais.

[33] Le 12 août 2025, le fonctionnaire a déclaré qu'il n'avait pas encore reçu de réponse à sa demande d'AIPRP et qu'il ne serait pas en mesure de répondre avant la date limite du 15 août.

[34] Le 26 août 2025, un agent du greffe de la Commission a informé le fonctionnaire de ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Je vous écris à la demande de la Commission pour donner suite à la correspondance de M. Leblanc datée du 12 août 2025 indiquant qu'il attend les résultats d'une demande d'accès à l'information (AIPRP) et qu'il ne fournira donc pas d'arguments écrits.

La Commission tient à souligner qu'à la conférence de gestion de cas tenue le 27 mai 2025, la Commission a expliqué qu'elle n'avait pas l'intention de suspendre sa décision sur l'objection de l'employeur en attendant les résultats d'une demande d'AIPRP. La Commission a suggéré que l'employeur pourrait divulguer au fonctionnaire tous les documents pouvant être considérés comme pertinents à cette affaire. Le 30 mai 2025, l'employeur s'est engagé à faire cette divulgation au plus tard le 4 juillet 2025.

[...]

Le fonctionnaire n'a soulevé aucune objection à l'égard des documents qui lui ont été fournis par l'employeur. La Commission ne suspendra pas le processus de présentation d'arguments écrits en attendant les résultats d'une demande d'AIPRP présentée par le fonctionnaire. Le processus de présentation d'arguments écrits se poursuivra comme suit :

Au plus tard le 15 septembre 2025, le fonctionnaire doit présenter ses arguments relatifs aux objections de l'employeur. Il peut se référer aux documents soumis par l'employeur et peut également joindre tout document supplémentaire divulgué entre les parties et y faire référence dans ses arguments.

Au plus tard le 29 septembre 2025, l'employeur peut fournir des arguments en réplique à ceux du fonctionnaire.

Si le fonctionnaire ne présente pas d'arguments d'ici le 15 septembre 2025, la Commission peut rendre une décision sur l'objection de l'employeur en se fondant uniquement sur les arguments de ce dernier.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[35] Le 14 septembre 2025, le fonctionnaire a écrit à la Commission pour lui indiquer qu'il poursuivait toujours sa demande d'AIPRP et qu'il [traduction] « vous informera [...] de la date à laquelle l'AIPRP divulguera mes documents ».

[36] En réponse, le 17 septembre 2025, j'ai de nouveau demandé au greffe d'informer le fonctionnaire que le processus d'arguments écrits ne serait pas suspendu afin qu'il puisse donner suite à sa demande d'AIPRP et je lui ai accordé une dernière prorogation pour répondre à l'objection du défendeur, avec une date limite fixée au 1er octobre 2025. On lui a rappelé une deuxième fois qu'en l'absence de réponse de sa part, la Commission pourrait rendre une décision sur la seule base des arguments du défendeur. Il n'a pas répondu.

IV. Il n'y a aucune raison de suspendre le processus de la Commission en raison de la demande d'AIPRP en suspens du fonctionnaire

[37] Les fonctionnaires fédéraux peuvent présenter des demandes de renseignements les concernant en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* (L.R.C. (1985), ch. A-1) ou de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (L.R.C. (1985), ch. P-21). Ces demandes sont généralement appelées demandes « AIPRP ». Les documents qu'un employé reçoit dans le cadre d'une demande d'AIPRP peuvent parfois se retrouver devant la Commission dans le recueil de documents d'une partie.

[38] Cela dit, la Commission n'a pas le pouvoir d'ordonner à une institution fédérale de divulguer des documents à un employé du gouvernement en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* ou de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ni la *Loi* ni 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 « *Loi sur la Commission* ») ne lui confèrent un rôle direct dans l'application de ces lois. Ces lois prévoient des procédures de plainte distinctes, par l'entremise du Commissariat à l'information du Canada et du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada.

[39] Cela ne veut pas dire que la Commission n'a pas le pouvoir d'ordonner la production de documents. À l'article 20f) de la *Loi sur la Commission*, la Commission se voit accorder ce pouvoir, comme suit :

20 [...]

f) obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont elle est saisie.

20 ...

(f) compel, at any stage of a proceeding, any person to produce the documents and things that may be relevant.

[40] La *Politique sur l'échange de listes de documents préalable à l'audience* explique le mécanisme permettant de rendre une telle ordonnance. Elle exige que les parties se fournissent mutuellement une liste de tous les documents potentiellement pertinents au moins 60 jours avant la date prévue de l'audience. Sous la rubrique « Demande de production et demande d'ordonnance de production », on peut lire ce qui suit :

- 11. Une partie peut remettre à toute autre partie une « Demande de production de documents » concernant tout document énuméré dans la liste de documents de cette autre partie, s'il est indiqué qu'il se trouve en sa possession ou sous son contrôle ou sa garde. Une partie ayant reçu une telle demande doit, dans un délai de sept jours, fournir les documents demandés à la partie requérante. À défaut de le faire, la partie requérante peut communiquer avec la Commission afin de faciliter la production.*
- 12. Si un document demandé ne se trouve pas en la possession ou sous le contrôle ou la garde de la partie ayant inclus ce document dans sa liste, les parties doivent tenter de régler la question entre elles.*
- 13. Les parties peuvent communiquer avec la Commission afin de demander une « Ordonnance de production » si elles ne parviennent pas à obtenir un document au moyen d'une demande de production.*

[41] Avant la conférence de gestion de cas qui a eu lieu le 27 mai 2025, les parties ont été informées que la Commission discuterait avec elles [traduction] « [...] de la façon dont les parties pourraient procéder à un échange de documents potentiellement pertinents, conformément à la *Politique sur l'échange de listes de documents préalable à l'audience* de la Commission ». Un lien vers cette politique leur a été fourni.

[42] Au cours de la conférence de gestion de cas, la Commission a également fait référence à son *Guide de procédures pour les relations de travail* et à son *Guide des audiences devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, qui font tous deux référence à la capacité de la Commission de rendre des ordonnances de divulgation de documents. Le fonctionnaire a pu consulter ces documents sur le site Web de la Commission.

[43] À la suite de la conférence de gestion de cas, le défendeur a accepté de produire une liste de tous les documents en sa possession qui pouvaient être considérés comme pertinents au présent grief et de les fournir ensuite au fonctionnaire. Lorsqu'il a présenté ses arguments à la Commission le 21 juillet 2025, il a inclus un recueil de documents volumineux (25 onglets, totalisant 134 pages). Le fonctionnaire a d'abord eu trois semaines pour répondre aux arguments du défendeur; il a ensuite eu droit à quatre semaines supplémentaires.

[44] À aucun moment le fonctionnaire n'a contesté le fait que le défendeur avait refusé de lui communiquer des documents. À aucun moment il n'a demandé à la Commission d'ordonner la production de documents. En fait, à aucun moment il n'a demandé explicitement que le processus d'arguments écrits soit mis en suspens. Il a simplement répété qu'il attendait les résultats de sa demande d'AIPRP.

[45] Bien que le fonctionnaire ne l'ait pas fait explicitement, il a implicitement demandé à la Commission d'accepter une suspension indéfinie du délai pour répondre aux objections du défendeur.

[46] Je ne crois pas qu'il soit approprié d'accorder une telle prorogation au fonctionnaire.

[47] Entre autres choses, le préambule de la *Loi* stipule que « [...] le gouvernement du Canada s'engage à résoudre de façon juste, crédible et efficace les problèmes liés aux conditions d'emploi [...] ». À mon avis, une suspension indéfinie du délai accordé au fonctionnaire pour répondre aux objections du défendeur ne contribuerait pas au règlement juste, crédible et efficace du présent grief.

[48] Lors de la conférence de gestion de cas, le fonctionnaire a indiqué qu'il pourrait devoir attendre 10 ans avant d'obtenir des résultats de sa demande d'AIPRP. Le fait de mettre le grief en suspens pour une période indéterminée n'est ni équitable pour le

défendeur ni efficace en ce qui concerne les ressources de la Commission. Plutôt que de participer au processus de la Commission, le fonctionnaire a essentiellement décidé d'aller chercher des documents par l'entremise du processus d'AIPRP, dans l'espoir de trouver quelque chose à l'appui de son grief.

[49] Je reconnais que le fonctionnaire se représente lui-même dans la présente affaire. C'est pourquoi, à chaque étape, j'ai veillé à ce qu'il ait accès aux ressources et aux guides figurant sur le site Web de la Commission. Lors de la conférence de gestion de cas et dans les communications écrites, on a pris soin d'expliquer clairement ce qu'on attendait de lui.

[50] À la suite du processus de gestion de cas, le fonctionnaire a eu pleinement accès aux documents que le défendeur avait l'intention de déposer devant la Commission. Il a eu amplement l'occasion de fournir à la Commission sa version des faits et de présenter les raisons pour lesquelles je devrais rejeter l'objection du défendeur à la compétence de la Commission et entendre son grief. Il a choisi de ne pas le faire. Il n'a fourni à la Commission aucune raison de lui accorder un délai supplémentaire, autre que sa demande d'AIPRP en suspens.

[51] Je n'accorderai pas de prorogation au fonctionnaire pour répondre à l'objection du défendeur uniquement parce qu'il attend les résultats de la demande d'AIPRP. Par conséquent, j'ai décidé de rendre une décision sur l'objection du défendeur à la compétence de la Commission en me fondant uniquement sur les arguments de ce dernier.

V. Les principes juridiques qui s'appliquent aux renvois en cours de stage

[52] Les principes juridiques qui s'appliquent à l'audience des griefs des employés dont l'emploi a pris fin pendant leur période de stage ont été entièrement énoncés dans deux décisions récentes de la Commission auxquelles le défendeur a fait référence dans ses arguments : *Holowaty c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 44, aux paragraphes 6 à 15, et *Rukavina c. Conseil du Trésor (ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest)*, 2023 CRTESPF 4, aux paragraphes 46 à 66.

[53] Je ne répéterai pas en détail le raisonnement de la Commission dans *Holowaty* et *Rukavina*. En résumé, l'article 211 de la *Loi* stipule que la Commission n'a pas

compétence sur tout licenciement qui survient en vertu de la *LEFP*. Un renvoi en cours de stage des employés de ce défendeur constitue un licenciement en vertu de la *LEFP*. Toutefois, la jurisprudence reconnaît depuis longtemps que la Commission a compétence pour examiner les allégations selon lesquelles un renvoi en cours de stage était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi ou constituait en fait un camouflage ou un subterfuge; voir *Holowaty*, aux paragraphes 9 à 10.

[54] Le point de départ de l'analyse de la Commission est de déterminer si le défendeur peut démontrer les quatre éléments suivants (tiré d'*Holowaty*, au par. 11; et de *Rukavina*, au par. 55) :

[...]

1) l'employé était en période de stage;

2) la période de stage était toujours en vigueur au moment du renvoi;

3) un préavis, ou une indemnité qui en tient lieu, a été donné;

4) la décision de renvoyer l'employé en période de stage était fondée sur un motif lié à l'emploi [...]

[...]

[55] Une fois ces quatre éléments établis, il y a présomption que le licenciement était un renvoi en cours de stage, à moins que le fonctionnaire puisse établir qu'il était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi (y compris le fait d'être un camouflage ou un subterfuge); voir *Holowaty*, au paragraphe 13; et *Rukavina*, au paragraphe 57. C'est au fonctionnaire qu'incombe le fardeau de la preuve.

[56] Dans *Holowaty*, la Commission a conclu que le fonctionnaire n'avait pas présenté de cause défendable selon laquelle son licenciement était un camouflage ou un subterfuge et a rejeté son grief pour cette raison; voir les paragraphes 36 et 37. Dans *Rukavina*, la Commission a utilisé un processus d'arguments écrits pour entendre la preuve à savoir si le licenciement du fonctionnaire constituait un renvoi en cours de stage; voir les paragraphes 63 à 65. Elle a conclu que le fonctionnaire n'avait pas établi que le renvoi était un subterfuge ou un camouflage et a rejeté le grief; voir les paragraphes 72 à 74.

[57] Je tiens à souligner que les arguments du défendeur sur la jurisprudence relative aux griefs de renvoi en cours de stage faisaient référence à deux douzaines de

cas au total. La plupart d'entre eux ont précédé *Holowaty* et *Rukavina*, et plusieurs ont été cités dans l'une de ces décisions ou les deux; par exemple, voir *Tello c.*

Administrateur général (Service correctionnel du Canada), 2010 CRTFP 134; *Canada (Procureur général) c. Alexis*, 2021 CAF 216; *Rouet c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2021 CRTESPF 59; et *Kirlew c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTESPF 28. Je ne vois aucune raison de détailler tous les arguments du défendeur sur tous les cas qu'il a cités.

[58] Conformément à l'approche adoptée par la Commission dans *Rukavina* (voir les paragraphes 58 à 64), j'ai décidé d'accepter comme preuve non contestée les documents soumis par le défendeur et de m'appuyer sur eux pour rendre une décision sans audience, en vertu de l'article 22 de la *Loi sur la Commission*; voir *Salimi c. Conseil national de recherches du Canada*, 2025 CRTESPF 76.

VI. Le fonctionnaire a été renvoyé en cours de stage et la Commission n'a pas compétence pour entendre son grief

[59] En appliquant ces principes au grief dont je suis saisi, le défendeur a établi que le licenciement du fonctionnaire était un renvoi en cours de stage. Il répond aux quatre éléments énoncés dans *Holowaty* et *Rukavina*, à savoir :

- La lettre d'offre du fonctionnaire précisait qu'il était assujetti à une période de stage d'un an, à compter du 15 octobre 2019.
- La lettre mettant fin à l'emploi du fonctionnaire à titre de renvoi en cours de stage lui a été remise le 14 septembre 2020, soit dans la période d'un an.
- Le fonctionnaire a été indemnisé à titre de préavis jusqu'au 15 octobre 2020.
- Le défendeur a fourni des motifs liés à l'emploi pour licencier le fonctionnaire, à savoir qu'il n'avait pas démontré qu'il pouvait s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions d'instructeur de service général et de relève, et qu'il avait des préoccupations quant à sa fiabilité, à sa capacité de satisfaire aux exigences du travail et à sa capacité de respecter les politiques, procédures et pratiques établies.

[60] Par ses arguments, le défendeur a également établi qu'il a fourni au fonctionnaire des objectifs de rendement et des attentes tout au long de son emploi et qu'il lui a régulièrement donné des occasions de s'améliorer. Il lui a également donné un avertissement suffisant qu'un défaut d'amélioration pouvait entraîner un licenciement.

[61] Comme le défendeur a satisfait aux conditions requises pour établir que le licenciement du fonctionnaire était un renvoi en cours de stage, il incombe au fonctionnaire d'établir que le licenciement a été effectué de mauvaise foi ou était discriminatoire ou arbitraire, ce qui comprend le fait d'être un camouflage ou un subterfuge.

[62] Le grief du fonctionnaire n'a cité aucun fait qui laisse croire que le licenciement était autre chose qu'un renvoi en cours de stage. Comme il n'a présenté aucun argument, le fonctionnaire n'a pas réussi à me convaincre que son licenciement était autre chose qu'un renvoi en cours de stage. Il ne m'a pas non plus donné de raison de tenir une audience sur le grief.

[63] Je reconnais qu'en se représentant lui-même, le fonctionnaire a peut-être eu plus de difficulté à comprendre les critères qu'il devait satisfaire. Pour cette raison, j'ai pris des mesures pour m'assurer qu'il avait accès à la jurisprudence de la Commission. Au cours de la conférence de gestion de cas, j'ai mentionné expressément la décision de la Commission dans *Holowaty* et la façon dont il pourrait y avoir accès sur le site Web de la Commission. Le fonctionnaire a eu plusieurs occasions de présenter ses arguments et a été averti plus d'une fois que s'il ne les présentait pas, la Commission pourrait rendre une décision en se fondant uniquement sur les arguments du défendeur.

[64] Pour tous les motifs susmentionnés, l'objection du défendeur à la compétence de la Commission doit être accueillie et le grief doit être rejeté.

VII. Commentaires sur l'objection relative au respect des délais

[65] Comme le défendeur n'a pas soulevé son objection relative au respect des délais dans ses arguments, je ne rendrai pas de décision à ce sujet.

[66] Toutefois, je tiens à souligner que le renvoi à l'arbitrage a eu lieu dans un contexte où le défendeur n'a jamais donné de réponse au grief au dernier palier.

[67] En vertu de la clause 18.17 de la convention collective du fonctionnaire, lorsqu'un grief est transmis au dernier palier, le défendeur a 20 jours pour fournir sa réponse. En vertu de l'article 90(2) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79, le « *Règlement* »), lorsqu'aucune décision au dernier palier n'est reçue dans le délai prescrit, le fonctionnaire a 40 jours pour

renvoyer le grief à l'arbitrage. Une fois qu'une réponse au dernier palier est donnée, le fonctionnaire dispose de 40 jours pour le renvoyer, en vertu de l'article 90(1).

[68] Comme aucune réponse au dernier palier n'a été donnée, le renvoi du fonctionnaire était techniquement tardif en vertu du *Règlement*. Pourtant, à un autre niveau, il était précoce, parce qu'il n'a pas attendu qu'une réponse au dernier palier soit donnée. Je soupçonne qu'après avoir attendu 3,5 ans pour une réponse au dernier palier, il a tout simplement renoncé à attendre et a décidé de renvoyer le dossier à l'arbitrage.

[69] Les objections relatives au respect des délais formulées dans ce contexte sont tout simplement un encouragement pour les fonctionnaires s'estimant lésés à renvoyer automatiquement chaque grief à l'arbitrage dans les 40 jours suivant l'expiration du délai pour une réponse au dernier palier ou à demander une prorogation du délai en vertu du *Règlement* lorsque le défendeur omet de donner une réponse au dernier palier dans un délai raisonnable, ou à présenter une demande en vertu de l'article 12 de la *Loi* pour obliger un défendeur à donner une réponse au dernier palier (comme l'envisage la Commission dans *Amato c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2023 CRTESPF 50, au par. 32). Aucune de ces mesures ne permettrait de résoudre efficacement les conflits du travail. À mon avis, le défendeur a eu la sagesse de ne pas poursuivre cette objection dans la présente affaire.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VIII. Ordonnance

[71] L'objection du défendeur à la compétence de la Commission au motif que le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé a eu lieu en vertu de la *LEFP* est accueillie.

[72] Le grief est rejeté.

Le 22 décembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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