

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20131002**

**Dossier : T-773-13**

**Référence : 2013 CF 1007**

**Ottawa (Ontario), le 2 octobre 2013**

**En présence de monsieur le juge Phelan**

**ENTRE :**

**ATAUR RAHMAN**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

**I. INTRODUCTION**

[1] La présente demande de contrôle judiciaire vise la décision d'un arbitre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) de rejeter le grief formé par M. Rahman à l'encontre son licenciement. L'arbitre a conclu que la Commission n'avait pas compétence pour entendre le grief, parce que l'employé avait été renvoyé avant l'expiration de sa période de stage.

[2] Une ordonnance modifiant l'intitulé afin que seul le procureur général du Canada soit désigné comme défendeur a été rendue à l'audience.

## II. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

[3] Les dispositions législatives applicables sont les suivantes :

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22

**209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :**

**209. (1) An employee 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**

[...]

...

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

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

**(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,**

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

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

211. L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :

*a) soit tout licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique;*

*b) soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.*

211. Nothing in section 209 is to be construed or applied as permitting the referral to adjudication of an individual grievance with respect to

*(a) any termination of employment under the Public Service Employment Act; or*

*(b) any deployment under the Public Service Employment Act, other than the deployment of the employee who presented the grievance.*

*Loi sur l'emploi dans la fonction publique, LC 2003, c 12*

62. (1) À tout moment au cours de la période de stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de mettre fin à son emploi au terme du délai de préavis :

*a) fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie, par règlement du Conseil du Trésor dans le cas d'une administration figurant aux annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques;*

*b) fixé, pour la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie, par l'organisme distinct en cause dans le cas d'un organisme distinct dans lequel les nominations relèvent exclusivement de la Commission.*

62. (1) While an employee is on probation, the deputy head of the organization may notify the employee that his or her employment will be terminated at the end of

*(a) the notice period established by regulations of the Treasury Board in respect of the class of employees of which that employee is a member, in the case of an organization named in Schedule I or IV to the Financial Administration Act, or*

*(b) the notice period determined by the separate agency in respect of the class of employees of which that employee is a member, in the case of a separate agency to which the Commission has exclusive authority to make appointments,*

**Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire au terme de ce délai.**      **and the employee ceases to be an employee at the end of that notice period.**

[4] Il résulte de ces dispositions que l'employé en cours de stage ne jouit pas du droit de saisir la Commission d'un grief pour licenciement. Le licenciement ne peut ainsi être examiné que s'il y a eu artifice, subterfuge ou camouflage (*Tello c Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, [2010] CRTFPC n° 133) afin de licencier l'employé pour un motif autre que le rendement.

### III. CONTEXTE

[5] Le demandeur a été nommé, le 28 janvier 2008, au poste de durée indéterminée de scientifique en environnement au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (AIDNC) à Iqaluit, au Nunavut. La nomination était assujettie à une période de stage de 12 mois.

[6] La question fondamentale en l'espèce est celle de la date du licenciement; s'il s'agit du 28 janvier 2009, elle est incluse dans la période de stage, et s'il s'agit du 2 février 2009, elle ne l'est pas. Si l'avis de licenciement a été donné en cours de stage et ne relevait pas d'un artifice, subterfuge ou camouflage, la Commission est sans compétence.

Sont en cause les événements qui se sont produits à ces dates et entre elles.

[7] La détermination du dernier jour auquel l'avis de licenciement pouvait être donné se complique du fait que le demandeur avait pris deux jours de congé sans solde en octobre 2008, ce qui avait eu pour effet de prolonger son stage jusqu'au 29 janvier 2009. AIDNC affirme que

l'avis de licenciement a été donné le 28 janvier 2009, et le demandeur prétend ne l'avoir reçu que le 2 février 2009.

[8] Le demandeur affirme essentiellement, dans son grief, qu'à compter du 15 avril 2008 il a subi du harcèlement sexuel de la part de sa supérieure immédiate, M<sup>me</sup> Abernethy-Gillis, laquelle aurait maintes fois insisté pour qu'il passe du temps avec elle. Le demandeur allègue également que ses refus constants ont irrité sa supérieure, qui a menacé de nuire à son emploi. Le harcèlement aurait duré du mois d'avril 2008 jusqu'à la veille du licenciement.

[9] La superviseure a nié avec véhémence toutes les allégations de harcèlement et de représailles du demandeur. Elle a décrit les problèmes relevés dans le travail de celui-ci et son manque de respect pour les directives et politiques. Aucun incident de « harcèlement » n'a été signalé avant le licenciement.

[10] Le demandeur a été convoqué à une réunion qui devait se tenir le 27 janvier 2009 avec sa superviseure et le directeur du Bureau régional du Nunavut d'AIDNC, M. Michael Nadler. Du point de vue de ces derniers, l'objet de la réunion était l'emploi du demandeur et la remise à ce dernier de l'avis mettant fin à la période de stage.

[11] Le demandeur a déclaré qu'il s'était senti malade, peu avant la réunion, et s'était rendu à l'hôpital. Il a ensuite informé sa superviseure qu'il serait en congé de maladie jusqu'au 30 janvier 2009, qui tombait un vendredi, et qu'il serait donc de retour au bureau le 2 février 2009. Ainsi, il n'aurait repris le travail qu'après l'expiration de la période de stage.

[12] À partir de là, les positions et les souvenirs divergent. Le demandeur affirme que M. Nadler lui a téléphoné, qu'ils ont brièvement parlé de sa santé et convenu qu'ils se rencontreraient le 2 février 2009, au retour du demandeur.

[13] M. Nadler se rappelle les choses différemment. Il a témoigné que, puisque la réunion du 27 janvier avait pour objet d'informer M. Rahman de l'échec de son stage, son absence a fait en sorte qu'une lettre de renvoi en cours de stage lui a été envoyée. On a tenté de la lui remettre en mains propres chez lui. Le 28 janvier, M. Nadler a joint M. Rahman au téléphone et lui a dit qu'une lettre lui avait été envoyée la veille, qu'il devrait la récupérer, qu'elle l'informait de son licenciement et qu'il devait communiquer avec lui une fois qu'il l'aurait en main.

La lettre a été télécopiée le jour même, c'est-à-dire le 28 janvier 2009, à l'agent négociateur du demandeur.

[14] Concernant la date du renvoi en cours de stage et sa validité, l'arbitre a plutôt retenu le témoignage de M. Nadler, et il a conclu qu'il était plus probable que M. Nadler ait informé M. Rahman de son licenciement lors de l'appel téléphonique du 28 janvier 2009. Le mieux à faire est de s'en remettre au libellé même de la conclusion principale de l'arbitre et des motifs la fondant :

Tout compte fait, je privilégie le témoignage donné par M. Nadler à cet égard pour plusieurs raisons, notamment le fait qu'il ait signé et posté la lettre de renvoi la journée d'avant, qu'il avait transmis par télécopieur une copie de cette lettre au représentant du fonctionnaire le jour même après avoir parlé au fonctionnaire, qu'il s'était rendu au bureau de poste pour obtenir la bonne adresse postale du fonctionnaire, et qu'il avait lui-même tenté de remettre la lettre au fonctionnaire en se rendant chez ce dernier, mais en vain. Compte tenu des gestes précités, il apparaît plus

vraisemblable qu'autrement qu'il ait aussi avisé le fonctionnaire de son licenciement au cours de la conversation téléphonique qu'il a eue avec lui le 28 janvier 2009. Il me semble même inconcevable que M. Nadler se soit donné autant de peine pour le joindre et qu'il ne lui ait pas mentionné son renvoi au cours de cette conversation téléphonique. De plus, je suis d'accord avec la prétention du défendeur voulant que les actions du fonctionnaire cette journée-là jettent le doute sur sa prétendue ignorance du fait qu'il a été mis fin à son emploi, compte tenu du fait que le fonctionnaire n'a jamais nié avoir effectivement parlé à M. Nadler cette journée-là, qu'il avait communiqué avec M. Atiomo au bureau d'AINC à Winnipeg afin de lui confirmer qu'il était disposé à accepter un poste de durée déterminée à cet endroit, qu'il l'avait informé qu'une mutation ou un détachement ne serait pas possible à partir d'Iqaluit, et qu'il lui avait fourni à titre de coordonnées une adresse et un numéro de téléphone à Toronto. Il convient également de noter que le poste du fonctionnaire à Iqaluit était d'une durée indéterminée, et que malgré cela il était prêt à accepter un poste d'une durée déterminée ailleurs, le 28 janvier 2009.

[15] L'arbitre n'a pas retenu l'argument selon lequel le demandeur était malade au point de ne pas se rendre compte de ce qui se passait. Comme il en a été fait mention, le demandeur a été capable d'écrire plusieurs courriels cohérents à sa superviseure et à un fonctionnaire d'AIDNC (M. Atiomo) à Winnipeg à qui il indiquait qu'il était prêt à accepter un poste à durée déterminée dans cette ville et à renoncer à un possible poste à durée indéterminée à Iqaluit.

[16] La principale conclusion de l'arbitre a été que M. Rahman a été informé de son renvoi en cours de stage le 28 janvier 2009. Cette conclusion signifiait que la Commission était sans compétence.

[17] L'arbitre a aussi conclu que le grief n'avait pas été déposé dans le délai de 25 jours prescrit par la convention collective. Cette appréciation est fondée sur un avis de licenciement en date du 28 janvier 2009.

[18] Après avoir statué sur la question de la compétence, l'arbitre a examiné, conformément à la jurisprudence de la Commission, si M. Rahman avait établi, comme il le lui incombait, que son licenciement reposait artificiellement sur la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou procédait d'un subterfuge ou d'un camouflage.

[19] Qualifiant la situation de scénario classique du type « ma parole contre la tienne », l'arbitre a estimé que le témoignage de M. Rahman n'était pas « en harmonie avec la prépondérance des probabilités selon laquelle une personne réaliste et bien informée trouverait son récit raisonnable dans les circonstances », et a donné plusieurs exemples qu'il jugeait improbables d'incidents de harcèlement sexuel et de représailles de la part de la superviseure.

[20] L'arbitre a estimé que la version des faits donnée par le demandeur n'était pas crédible. L'absence de plainte antérieure et de corroboration, notamment, a pesé beaucoup dans ce jugement. Il a donc conclu que le demandeur ne s'était pas acquitté de son fardeau de preuve.

[21] L'arbitre a en outre relevé que le rendement du demandeur suscitait des préoccupations, dont ce dernier était informé, et que la superviseur avait tenté de corriger la situation. Il a donc conclu que la preuve n'étayait pas l'allégation que le renvoi en cours de stage n'était pas fondé sur son rendement ou sur son aptitude à occuper le poste.

[22] Ayant tiré ces conclusions, l'arbitre a jugé que la Commission n'avait pas compétence pour entendre le grief, lequel avait en outre été déposé hors délai.

[23] Le demandeur a sollicité un contrôle judiciaire. Au cours de la procédure préalable à l'instruction, il a déposé plusieurs documents qui ne faisaient pas partie du dossier. Le défendeur a contesté l'admissibilité de ces éléments de preuve.

#### IV. ANALYSE

[24] La Cour doit statuer sur trois questions :

- l'admissibilité des éléments de preuve supplémentaires;
- le respect de l'équité procédurale;
- la validité de la décision de l'arbitre.

##### A. *Admissibilité*

[25] Le demandeur a déposé les documents supplémentaires suivants :

- la lettre dans laquelle il résume son grief;
- des notes prises à l'audience par son délégué syndical;
- diverses notes manuscrites;
- son plan de rendement (jugé non pertinent et inadmissible par l'arbitre);
- l'offre d'emploi qui lui a été faite après le licenciement;
- des notes concernant une menace faite par Bernie McIsaac se rapportant à des événements postérieurs au licenciement;
- une lettre retirant l'offre d'emploi susmentionnée;
- la décision *O'Leary c Conseil du Trésor (Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2007 CRTFP 10, [2007] CRTFP n° 16 [*O'Leary*];

- des lettres de l'agent négociateur refusant initialement de représenter le demandeur puis confirmant qu'il le ferait.

[26] Même en reconnaissant une certaine marge de manœuvre à une partie non représentée par avocat à l'égard de certaines étapes procédurales, il faut, sur les questions de fond, appliquer la loi de façon uniforme. L'admissibilité d'éléments de preuve supplémentaires lors d'un contrôle judiciaire, toutefois, n'est pas un détail procédural, c'est une question de fond.

[27] La règle générale, telle qu'elle a été exposée dans les décisions *Tibilla c Canada (Procureur général)*, 2011 CF 163, et *Barm c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2008 CF 893, 169 ACWS (3d) 171, notamment, pose que le contrôle judiciaire ne doit porter que sur le dossier de preuve dont disposait le tribunal administratif. La règle 312 permet toutefois à la Cour de recevoir de nouveaux éléments de preuve, lorsqu'ils sont nécessaires pour établir un fait touchant la compétence ou un manquement à l'équité procédurale. Dans *Mazhero c Conseil canadien des relations industrielles*, 2002 CAF 295, 116 ACWS (3d) 146, la Cour a résumé certains des facteurs à examiner :

- les éléments supplémentaires serviront l'intérêt de la justice;
- ils aideront la Cour;
- ils ne causeront pas de préjudice grave à la partie adverse;
- ils n'auraient pas pu être communiqués à une date antérieure;
- leur admission en preuve ne retarde pas indûment l'instance.

[28] Le demandeur allègue un manquement à l'équité procédurale, mais aucun des documents ne porte sur la substance de l'allégation, exceptions faites des deux lettres de l'agent négociateur, la première refusant de représenter le demandeur, et la seconde, acceptant de le faire. Le demandeur soutient que le manquement procède du fait qu'il n'a pas eu assez de temps pour préparer l'audition du grief.

[29] Beaucoup des autres documents sont dépourvus de pertinence parce qu'ils sont postérieurs à l'audition, sont inadmissibles ou ont été rejetés à l'audience. Certains, comme les notes du délégué syndical, constituent du ouïe-dire, ne sont pas appuyés d'un affidavit et sont préjudiciables parce qu'il ne peut y avoir contre-interrogatoire à leur égard.

[30] La décision *O'Leary* est inapplicable, puisque l'affaire soumise à la Commission se rapportait à l'obligation d'accommodement. Elle a été invoquée pour établir la tendance de M. Nadler à se montrer abusif à l'endroit des nouveaux employés.

L'admission de cette décision, à ce stade-ci, serait très préjudiciable, parce que M. Nadler n'y a jamais été confronté bien qu'il ait témoigné lors de l'audition du grief, sans compter qu'elle contreviendrait à la règle interdisant la preuve de faits similaires, telle qu'elle s'applique en matière civile (voir *Kajat c Arctic Taglu (L')*, [2000] 3 CF 96 (CAF).

[31] Par conséquent, seules les deux lettres de l'agent négociateur sont admises. Les autres documents sont jugés inadmissibles, et ils ne font pas partie du dossier.

B. *Manquement à l'équité procédurale*

[32] Sauf pour l'affirmation qu'il n'a pas eu assez de temps pour se préparer à l'audience parce qu'il n'a reçu l'avis d'audience qu'à la mi-mai, il a été difficile de savoir du demandeur en quoi consiste le manquement de l'arbitre à un principe de justice naturelle.

[33] L'audience s'est tenue du 29 mai au 1<sup>er</sup> juin 2012, à Iqualuit, soit quatre jours, et le 27 août 2012 à Toronto. On voit mal ce qui aurait empêché le demandeur de réunir sa preuve et préparer son argumentation pendant cette période.

[34] De plus, il n'y a eu aucune demande d'ajournement. Fait important, l'agent négociateur a accepté les dates d'audience le 25 mai 2012. Le demandeur est lié par le consentement de son représentant.

[35] La Cour conclut en conséquence qu'il n'y a pas eu manquement à l'équité procédurale.

C. *Caractère raisonnable de la décision*

[36] L'argument du demandeur selon lequel l'arbitre a conclu de façon déraisonnable que l'avis de renvoi en cours de stage a été donné à l'intérieur de la période d'un an repose principalement sur le fait que l'arbitre a préféré le témoignage de l'employeur, c'est-à-dire de M<sup>me</sup> Abernethy-Gillis et M. Nadler, au sien. Il soutient aussi que ces deux témoins ont menti à l'égard de l'avis ainsi que des véritables motifs du licenciement.

[37] Tant pour ce qui est de la question de l'avis que pour celle des motifs de licenciement, l'arbitre a appliqué le critère classique en matière de crédibilité, tel qu'il a été formulé dans

*Faryna v Chorney*, [1952] 2 DLR 354, 1951 CarswellBC 133 :

[TRADUCTION] ... le véritable critère de la véracité de ce que raconte un témoin dans une affaire déterminée doit être la compatibilité de ses dires avec la prépondérance des probabilités qu'une personne éclairée et douée de sens pratique peut d'emblée reconnaître comme raisonnable dans telle situation et telles circonstances.

[38] Après avoir analysé et appliqué le critère, l'arbitre a motivé clairement ses conclusions et ses décisions relativement à la preuve qu'il jugeait la plus convaincante.

[39] La présente espèce est une véritable affaire portant sur la crédibilité, où les principaux témoins ont des versions diamétralement opposées. Le juge des faits est particulièrement bien placé pour apprécier la crédibilité de la preuve. La Cour n'est pas en mesure de porter un tel jugement ou de contredire celui de l'arbitre; elle est tenue de faire preuve de déférence à l'égard des conclusions de l'arbitre.

[40] Ce que la Cour peut faire est examiner comment l'arbitre est arrivé à ses conclusions, et cet examen ne révèle rien qui justifie d'annuler sa décision. L'arbitre a appliqué le bon critère, il a clairement exposé son raisonnement, et sa décision fait partie de celles qu'il pouvait raisonnablement prendre tant au sujet de l'avis que des motifs de licenciement.

## V. CONCLUSION

[41] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire sera rejetée avec dépens.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE** que la demande de contrôle judiciaire est rejetée avec dépens.

« Michael L. Phelan »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Gislaine Poitras, LL.L., Trad. a.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-773-13

**INTITULÉ :** ATAUR RAHMAN c PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** TORONTO (ONTARIO)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 17 SEPTEMBRE 2013

**MOTIFS DU JUGEMENT ET  
JUGEMENT :** LE JUGE

PHELAN

**DATE DES MOTIFS :** LE 2 OCTOBRE 2013

**COMPARUTIONS :**

Ataur Rahman POUR SON PROPRE COMPTE

Caroline Engmann POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Ataur Rahman POUR SON PROPRE COMPTE  
Toronto (Ontario)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR [PartyTypeE]  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa (Ontario)