

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20130312

Dossier : T-2071-11

Référence : 2013 CF 226

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 12 mars 2013

En présence de monsieur le juge O'Reilly

ENTRE :

TL'AZT'EN NATION

demanderesse

et

KENNY SAM

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

I. Aperçu

[1] M. Kenny Sam a commencé à travailler à la Tl'azt'en Nation (la Nation) en tant que gestionnaire des Travaux publics en 2006. Il avait auparavant occupé le même poste, de 1999 à 2003. En 2010, la Nation a congédié M. Sam pour abandon de poste.

[2] M. Sam se plaint qu'il a été injustement congédié. Un arbitre (nommé en vertu du *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2) [le CCT]) a donné raison à M. Sam et a conclu qu'il devrait être indemnisé pour perte de salaire et d'avantages connexes, et qu'il devrait être réintégré dans son poste.

[3] La Nation demande le contrôle judiciaire invoquant plusieurs motifs. Elle me demande d'infirmier la décision de l'arbitre ou de limiter le montant de l'indemnisation à verser à M. Sam.

[4] Je ne vois aucune raison d'infirmier la décision de l'arbitre et je devrai, par conséquent, rejeter la présente demande de contrôle judiciaire.

II. Les questions en litige

[5] Les questions en litige dans la présente affaire ne sont pas évidentes. Dans son avis de demande, la Nation a énuméré dix questions se rapportant principalement à la façon dont l'arbitre a traité les éléments de preuve, à ses conclusions de fait, et à son manque d'impartialité. La Nation n'a expressément soulevé aucune de ces questions dans son mémoire des faits et du droit. Elle s'est plutôt demandé si l'arbitre avait la compétence nécessaire pour traiter du congédiement de M. Sam, et elle a donné à entendre que l'arbitre avait commis une erreur de droit. Lors de l'audience, la Nation a présenté des arguments qui allaient au-delà à la fois de son avis de demande et de son mémoire. En général, elle a soutenu que la décision de l'arbitre était déraisonnable.

[6] Les personnes qui demandent un contrôle judiciaire doivent énoncer dans leurs avis de demande les motifs sur lesquels elles se fondent et elles ne peuvent pas présenter de nouveaux motifs dans leurs mémoires des faits et du droit, même si le défendeur n'a pas subi de préjudice (*Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106, alinéa 301e) (voir l'annexe); *Arora c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [2001] ACF n° 24 (CF 1^{re} inst.), au paragraphe 9; *Williamson c Canada (Procureur général du Canada)*, 2005 CF 954; *Spidel c Canada (Procureur général du Canada)*, 2011 CF 601).

[7] Toutefois, il y a de la place pour l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire lorsque, par exemple, des arguments pertinents sont soulevés après le dépôt de l'avis de demande; les nouveaux arguments sont bien fondés, ils sont apparentés à ceux énoncés dans l'avis et sont étayés par le dossier de la preuve; le défendeur ne subirait pas de préjudice et il n'en résulterait pas de retard indu (*Al Mansuri c Canada (Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile)*, 2007 CF 22, aux paragraphes 12 et 13).

[8] En l'espèce, deux des questions soulevées dans le mémoire de la Nation – relativement à la compétence de l'arbitre – ne sont absolument pas apparentées aux questions énoncées dans l'avis de demande. Rien ne justifie qu'elles n'aient pas été énoncées dans l'avis. Leur bien-fondé n'est pas évident et elles sont fondées sur des éléments de preuve qui ne sont pas contenus dans le dossier. Le défendeur a subi un certain préjudice parce qu'il a dû répondre à d'autres questions en plus de celles qui ont été révélées à l'origine. Dans de telles circonstances, je ne peux pas exercer mon pouvoir discrétionnaire en faveur de la Nation.

[9] Toutefois, la troisième question – à savoir si l'arbitre a commis une erreur de droit quant à la nature du contrat d'emploi de M. Sam – est évoquée dans l'avis de demande, du moins de façon indirecte. L'avis de demande évoque la relation contractuelle entre les parties et les obligations de M. Sam en application du [TRADUCTION] Guide des politiques et des procédures de la Nation (le Guide). Selon moi, le défendeur a reçu un avis suffisant relativement à cette question, et je devrais tenir compte des observations de la Nation à ce sujet.

[10] En ce qui a trait aux observations de la Nation lors de l'audience orale, elles étaient principalement orientées vers le caractère raisonnable de certaines des conclusions de l'arbitre. Un certain nombre d'arguments énoncés dans l'avis de demande mettaient en doute le caractère raisonnable des conclusions de l'arbitre. Par conséquent, j'examinerai la question de savoir si certaines des conclusions de l'arbitre étaient déraisonnables.

[11] Il reste donc deux questions à trancher :

1. La décision de l'arbitre était-elle déraisonnable?
2. L'arbitre a-t-il commis une erreur de droit?

III. Les faits

[12] En janvier 2010, la réserve Tache de la Nation a connu une épidémie d'E. coli. M. Sam était responsable du traitement de l'eau, de la distribution de l'eau, et des systèmes de collecte des eaux usées de la Nation. Évidemment, il s'agissait d'une période difficile pour la Nation, pour ses dirigeants, et pour son personnel administratif.

[13] Le 29 janvier 2010, vers 10 h, M. Sam a quitté le travail pour se rendre à un rendez-vous médical. Il alléguait être sous l'influence d'un stress physique et manquer de sommeil. Après son rendez-vous, il est retourné à la réserve Tache et a parlé avec le chef intérimaire Morris Joseph. M. Sam avance qu'il a informé le chef Joseph qu'il était suivi par son médecin, et qu'il était incapable de travailler. Le chef Joseph est décédé avant l'arbitrage, il n'y a donc pas de preuve corroborante directe de cette conversation.

[14] Plus tard le même jour, M. Sam s'est entretenu avec le conseiller Herbert Felix à l'usine de traitement des eaux de la réserve Tache. M. Sam a dit qu'il serait en congé de maladie et qu'il présenterait une demande d'indemnisation pour accidents du travail. Le conseiller Felix a confirmé que M. Sam lui avait parlé de sa conversation précédente avec le chef Joseph.

[15] Toutefois, M. Sam n'a pas informé son supérieur immédiat, M. Gregg Drury, qu'il quittait son poste, et il n'a pas rempli de formulaire de congé. Néanmoins, des congés de maladie lui ont été payés pour le reste de la journée du 29 janvier 2010 et pour la semaine suivante. La première ou la deuxième semaine de février, le conseiller Felix a dit à M. Drury que M. Sam était en congé pour cause de stress.

[16] Le 8 février 2010, M. Drury a reçu par télécopie un billet du médecin de M. Sam lequel indiquait : [TRADUCTION] « Absence du travail certifiée à partir du 29 janvier 2010 pour des raisons médicales. Suivi par moi ».

[17] M. Drury soutient qu'il a rédigé une ébauche de lettre à envoyer à M. Sam le 15 février 2010, l'avisant de rassembler les documents nécessaires pour prouver qu'il n'avait pas volontairement abandonné son poste. Toutefois, il n'y a pas de preuve que cette lettre a été envoyée. Dans l'ébauche, M. Drury indiquait : [TRADUCTION] « Le 29 janvier 2010, vous êtes venu à la réserve Tache et vous avez parlé avec le chef par intérim Morris Joseph et avec Herbert Felix. Vous n'avez pas parlé avec moi le 29 – vous n'avez pas non plus tenté de communiquer avec moi depuis de ce jour-là ».

[18] La Nation a reçu une copie d'une lettre du 23 février 2010 de la commission provinciale des accidents du travail, la WorkSafeBC, laquelle refusait la demande d'indemnisation de M. Sam. La lettre indiquait que le stress dû aux menaces de congédiement de M. Sam ne satisfaisait pas aux critères d'indemnisation. M. Sam a ultérieurement présenté une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi. On lui a dit qu'il devait fournir un Relevé d'emploi et un billet de médecin. Il a tenté en vain d'obtenir un Relevé d'emploi. Néanmoins, selon le témoignage de M. Sam, il a pu bénéficier des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[19] Le 29 mars 2010, M. Drury, agissant pour le compte de la Nation, a écrit une lettre de cessation d'emploi à M. Sam, laquelle indiquait ceci :

[TRADUCTION]

Le 29 janvier 2010, vous avez quitté votre emploi. Durant les deux mois entiers qui ont suivi, vous n'avez pas fait la moindre tentative pour me parler ou pour communiquer avec moi de quelque façon que ce soit. Je peux seulement en conclure que vous avez abandonné votre poste. En d'autres termes, vous avez volontairement quitté votre emploi.

[20] M. Sam a ultérieurement présenté la plainte suivante, en application du CCT :

[TRADUCTION] « Je porte plainte pour congédiement injustifié contre la Tl'atz'en Nation, vu que j'ai été congédié pendant que j'étais en congé de maladie et suivi par un médecin ».

IV. La décision de l'arbitre

[21] Durant les trois jours de l'audience, l'arbitre a entendu les témoignages de M. Sam, de M. Drury, du conseiller Felix, et du conseiller Joshua Hallman. La Nation soutient que M. Sam était lié par les modalités de son contrat d'emploi, par le Guide, et par le code d'éthique de la Nation. En tant qu'employeur, la Nation estime qu'elle avait conclu à juste titre que M. Sam avait abandonné son poste et qu'il avait volontairement démissionné. La Nation soutient aussi que M. Sam occupait un poste de direction et que son congédiement ne pouvait donc pas être assujéti aux dispositions du CCT relatives au congédiement injustifié (paragraphe 167(3) - voir l'annexe). La Nation avance aussi que l'arbitre n'était pas compétent pour entendre une plainte relative à un « congédiement administratif », étant donné que les dispositions du CCT relatives au congédiement injuste s'appliquent uniquement au « congédiement disciplinaire ».

[22] L'arbitre a conclu que M. Sam n'était pas un directeur aux termes du paragraphe 167(3) du CCT. En ce qui a trait à la question de la compétence, l'arbitre a conclu que le CCT n'établit pas de distinction entre un congédiement administratif et un congédiement disciplinaire, contrairement à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LRC 1985, c P-35, (voir *Lindsay c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 389). Par conséquent, il a conclu qu'il était compétent pour trancher la question de savoir si M. Sam avait été injustement congédié.

[23] Enfin, l'arbitre a conclu que la prétention de la Nation selon laquelle M. Sam avait abandonné son poste était [TRADUCTION] « irrémédiablement viciée ». Selon le Guide, un employé qui s'absente pendant cinq jours consécutifs ou plus sans permission ou cause raisonnable est considéré comme ayant volontairement démissionné. Toutefois, M. Sam n'a jamais été informé que son absence était sans permission. En outre, la Nation n'a pas pu établir qu'il était absent sans cause médicale raisonnable.

[24] En fait, il n'y avait pas de preuve que M. Sam avait l'intention d'abandonner son poste. Selon le témoignage de M. Drury, il ne savait nullement si M. Sam avait l'intention de revenir. Il n'a jamais communiqué avec M. Sam pendant son absence du travail, il n'a jamais indiqué que le billet du médecin avait été considéré comme étant insuffisant, et il n'a jamais avisé M. Sam que son absence serait considérée comme un abandon de poste.

[25] L'arbitre a souligné que M. Sam avait sollicité un Relevé d'emploi durant son absence en vue de présenter une demande de prestations de maladie – cela équivaut à une preuve supplémentaire qu'il n'avait pas l'intention de démissionner. L'arbitre a aussi souligné que le conseiller Felix avait fourni un billet semblable à celui de M. Sam, et qu'il avait obtenu un congé pour cause de stress pendant plusieurs semaines en 2010, ce qui donnait à entendre que les normes appliquées à M. Sam n'avaient pas été appliquées de façon uniforme. L'arbitre a conclu que M. Sam avait été injustement congédié.

[26] En ce qui a trait à des mesures de réparation éventuelles, la Nation a fait valoir que la réintégration n'était pas possible parce que l'absence de M. Sam pendant l'épidémie d'E. coli établissait qu'on ne pouvait pas se fier à lui en cas d'urgence. Toutefois, l'arbitre a procédé à l'appréciation des critères pour le refus de la réintégration et il a conclu que la situation de M. Sam ne correspondait à aucun de ces critères. Il a décidé que la relation de confiance entre M. Sam et la Nation n'avait pas été rompue, et que la principale difficulté de M. Sam était relative à son superviseur, M. Drury, qui ne travaille plus à la Nation. L'arbitre a accepté les allégations de M. Sam selon lesquelles il était incapable de travailler, tout en faisant observer que la Nation avait géré les autorisations d'absence à la légère. Vu les présentes circonstances, la réintégration était appropriée.

[27] En ce qui a trait à l'indemnisation, l'arbitre a ordonné que M. Sam soit indemnisé pour toutes les pertes de salaire et d'avantages connexes, à partir de la date de sa cessation d'emploi jusqu'à la date de la décision arbitrale. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi dont M. Sam a bénéficié ont délibérément été exclues des éléments pris en compte.

V. Première question – La décision de l'arbitre était-elle déraisonnable?

[28] La Nation soutient que l'arbitre a conclu de façon déraisonnable que M. Sam s'était conformé au Guide. Lors de l'audience, la Nation a aussi soutenu que l'arbitre avait omis d'appliquer les exigences auxquelles sont soumises les politiques d'emploi par suite de la décision *KVP Co c Lumber Sawmill Workers' Union, Local 2537*, [1965] OLAA No 2 (*KVP*). Il semble que cette question n'a pas été soulevée devant l'arbitre, bien que ce dernier ait, au passage, mentionné la

décision *KVP*. Quoiqu'il en soit, il n'y a pas de contestation sérieuse quant à la validité des politiques d'emploi de la Nation. L'arbitre a considéré que ces politiques étaient valides, et il a conclu que M. Sam s'y était conformé. Par conséquent, je n'ai pas à examiner les arguments de la Nation, soulevés pour la première fois lors de l'audience, en ce qui concerne la validité de ses politiques d'emploi.

[29] Selon le Guide, toute absence d'un employé pendant cinq jours consécutifs ou plus sans permission ou cause raisonnable équivaut à une démission volontaire. (article 1.2. du Guide) Sur la base de cet article, la Nation allègue que M. Sam a dans les faits démissionné après qu'il eut été absent pendant cinq jours consécutifs.

[30] Selon moi, la conclusion de l'arbitre selon laquelle l'article 1.2 du Guide ne s'appliquait pas à M. Sam n'était pas déraisonnable, vu la preuve. M. Sam n'a jamais été avisé que son absence était sans permission étant donné qu'il avait avisé le chef par intérim et un conseiller, et que le billet de son médecin avait été envoyé par télécopie à son supérieur immédiat. De plus, la Nation n'a pas établi que l'absence de M. Sam n'était pas justifiée par une cause médicale raisonnable.

[31] La Nation soutient aussi que l'arbitre a mal interprété l'alinéa 2.0c) du Guide, et l'article 5.5 du Guide. Le premier de ces articles énonce qu'à son retour au travail, l'employé doit remplir un formulaire de congé pour toute absence due à une maladie, tandis que le deuxième de ces articles exige que l'employé fournisse un certificat médical comme preuve de sa maladie après trois jours consécutifs d'absence du travail. Le certificat peut être donné au [TRADUCTION] « Directeur en chef du portefeuille, au Directeur général, ou au Chef et au Conseil ».

[32] Encore une fois, je ne peux pas conclure que l'interprétation faite par l'arbitre de ces articles était déraisonnable. L'arbitre a conclu que M. Sam pouvait faire part de son absence [TRADUCTION] « à trois niveaux, selon ce qui convient ». Il s'agit d'une interprétation défendable du Guide, lequel énonce à l'article 2.0 que les congés sont accordés selon le pouvoir discrétionnaire du [TRADUCTION] « Directeur en chef du portefeuille, du Directeur général, ou du Chef et du Conseil, selon ce qui convient ». De façon semblable, l'article 5.5 énonce qu'il faut fournir à un administrateur à l'un de ces trois niveaux, un certificat médical comme preuve de la maladie.

[33] Bien que l'arbitre n'ait pas expressément fait référence à l'article 5.5, il a accepté selon toute vraisemblance que le billet du médecin envoyé par télécopie constituait un certificat médical probant de la maladie. Bien que le billet ait été reçu par la Nation le 8 février 2010 – onze jours après le début de l'absence du travail de M. Sam – l'article 5.5 exige qu'un employé fournisse le certificat après trois jours, sans date d'échéance pour sa remise.

[34] Par conséquent, je ne trouve aucun motif pour conclure que la décision de l'arbitre était déraisonnable.

VI. L'arbitre a-t-il commis une erreur de droit?

[35] La Nation soutient que le congédiement de M. Sam n'était pas disciplinaire, et que les congédiements non disciplinaires ne sont pas soumis aux dispositions du CCT.

[36] En fait, comme l'arbitre l'a relevé, le CCT n'établit pas une telle distinction entre les congédiements disciplinaires et les congédiements non disciplinaires. Par conséquent, la seule question qui se pose est de savoir si l'employé a été injustement congédié. La réponse à cette question renvoie à celle de savoir si M. Sam avait abandonné son emploi ou s'il avait été congédié par la Nation.

[37] En l'espèce, l'arbitre a conclu que la preuve ne permet pas d'étayer la prétention de la Nation selon laquelle M. Sam avait démissionné, et, comme je l'ai conclu ci-dessus, les conclusions factuelles de l'arbitre n'étaient pas déraisonnables. L'arbitre a apprécié tous les éléments de preuve eu égard à la relation d'emploi entre M. Sam et la Nation, et il a conclu que M. Sam n'avait pas abandonné son poste. Je ne vois aucune erreur susceptible de contrôle dans la décision de l'arbitre.

VII. Conclusion

[38] Sur la base du contrôle que j'ai exercé relativement aux questions dont j'étais valablement saisi, je ne peux pas conclure que l'arbitre a commis une erreur de droit ou qu'il a rendu une décision déraisonnable. Je dois donc rejeter la présente demande de contrôle judiciaire, avec dépens.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que :

1. La demande de contrôle judiciaire est rejetée, avec dépens.

« James W. O'Reilly »

Juge

Traduction certifiée conforme
Laurence Endale

Annexe

Règles des Cours fédérales, DORS/98-106**Federal Courts Rules, SOR/98-106**

Avis de demande — forme et contenu

Contents of application

301. La demande est introduite par un avis de demande, établi selon la formule 301, qui contient les renseignements suivants :

301. An application shall be commenced by a notice of application in Form 301, setting out ...

[...]

e) un énoncé complet et concis des motifs invoqués, avec mention de toute disposition législative ou règle applicable;

(e) a complete and concise statement of the grounds intended to be argued, including a reference to any statutory provision or rule to be relied on;

Code canadien du travail, LRC 1985, c L-2.**Canada Labour Code, RSC 1985, c L-2.**

[...]

...

Partie III : Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés**Part III: Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays**

[...]

...

Application de la présente partieApplication of Part

167. (3) La présente partie s'applique :

167. (3) This Part applies

Exception : section XIV

Non-application of Division XIV to managers

(3) La section XIV ne s'applique pas aux employés qui occupent le poste de directeur.

(3) Division XIV does not apply to or in respect of employees who are managers.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, LRC (1985), c P-35**Public Service Staff Relations Act, RSC 1985, c P-35**

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

Reference of grievance to adjudication

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

92. (1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, with respect to

a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

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

b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration

(b) in the case of an employee in a department or other portion of the public

publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un congédiement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;

c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

Approbation de l'agent négociateur

(2) Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief du type visé à l'alinéa (1)a), le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l'approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

Exclusion

(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le congédiement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Décret

(4) Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner, pour l'application de l'alinéa (1)b), tout secteur de l'administration publique

service of Canada specified in Part I of Schedule I or designated pursuant to subsection (4),

(i) disciplinary action resulting in suspension or a financial penalty, or

(ii) termination of employment or demotion pursuant to paragraph 11(2)(f) or (g) of the Financial Administration Act, or

(c) in the case of an employee not described in paragraph (b), disciplinary action resulting in termination of employment, suspension or a financial penalty,

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication.

Approval of bargaining agent

(2) Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance described in paragraph (1)(a), the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit, to which the collective agreement or arbitral award referred to in that paragraph applies, signifies in the prescribed manner its approval of the reference of the grievance to adjudication and its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

Termination under P.S.E.A. not grievable

(3) Nothing in subsection (1) shall be construed or applied as permitting the referral to adjudication of a grievance with respect to any termination of employment under the Public Service Employment Act.

Order

(4) The Governor in Council may, by order, designate for the purposes of paragraph (1)(b) any portion of the public service of Canada specified in Part II of Schedule I.

fédérale

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-2071-11

INTITULÉ : TL'AZT'EN NATION
c
KENNY SAM

LIEU DE L'AUDIENCE : Vancouver (Colombie-Britannique)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 3 octobre 2012

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** Le juge O'Reilly

**DATE DES MOTIFS
ET JUGEMENT :** Le 12 mars 2013

COMPARUTIONS :

Bradley S. Bellmore POUR LA DEMANDERESSE

Colin Gusikoski POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Bellmore Law POUR LA DEMANDERESSE
Saskatoon (Saskatchewan)

Victoria Square Law Office, LLP POUR LE DÉFENDEUR
Vancouver (Colombie-Britannique)