

FONCTION PUBLIQUE

RELATIONS DU TRAVAIL

Contrôle judiciaire à l'encontre d'une décision (2017 CRTESPF 37) rendue par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la Commission) aux termes de laquelle elle a accueilli le premier grief de la défenderesse contestant sa suspension sans traitement par l'Agence du revenu du Canada (l'Agence), et rejeté son second grief concernant son licenciement — La défenderesse a accédé aux bases de données confidentielles de l'Agence pour obtenir de l'information au sujet de la compagnie propriétaire de l'immeuble qu'elle voulait acquérir— Elle a découvert, entre autres, une structure corporative très complexe qui inclut des sociétés à numéros et que la compagnie était impliqué dans plusieurs causes devant l'Autorité des marchés financiers du Québec — En voulant négocier un prix réduit pour l'immeuble, elle a dévoilé cette information à un représentant de la compagnie propriétaire — La compagnie a porté plainte et l'Agence a amorcé une enquête — Les conclusions de l'enquête sont à l'effet que la défenderesse a utilisé les banques de données de l'Agence pour son bénéfice personnel, et qu'elle s'est servie de son statut d'employée pour obtenir un prix de vente plus favorable pour la maison — L'Agence a suspendu la défenderesse le 10 juillet 2015 sans rémunération jusqu'à la conclusion de l'enquête — La défenderesse a déposé un premier grief — Elle a été avisée qu'un examen justifié de sa cote de sécurité avait été initié par l'Agence — La défenderesse a été licenciée le 27 octobre 2015, licenciement qui prenait effet rétroactivement le 10 juillet 2015 — Elle a été avisée par la suite que sa cote de fiabilité avait été révoquée — La défenderesse a déposé un second grief contestant la décision de l'Agence de la congédier rétroactivement ainsi que la révocation de sa cote de fiabilité — En ce qui a trait au premier grief, la Commission a conclu que la suspension de la défenderesse constituait une mesure disciplinaire déguisée — Se prononçant sur le grief relatif au licenciement, la Commission a conclu que l'inconduite reprochée était avérée et justifiait une mesure disciplinaire — Elle a conclu cependant que l'Agence ne pouvait imposer une mesure disciplinaire de façon rétroactive parce qu'elle n'avait pas expliqué à l'employé la justification invoquée à l'appui de cette mesure — Il s'agissait de déterminer si les décisions de la Commission d'accueillir le grief portant sur la suspension sans rémunération et d'interdire comme date d'effet du licenciement la date à laquelle a débuté la suspension sans rémunération étaient déraisonnables — La Commission a erré en faisant droit au grief portant sur la suspension sans rémunération et en concluant que cette mesure disciplinaire n'était pas justifiée — La Commission avait raison de se pencher sur le caractère administratif ou disciplinaire de la suspension — Elle devait aussi décider si la suspension était imposée pour des motifs valables conformément à l'art. 12(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985), ch. F-11 (LGFP) — La Commission n'a pas examiné si les écarts de conduite de la défenderesse étaient suffisamment graves pour justifier la suspension — La seule préoccupation de la Commission tenait au caractère arbitral du grief — La Commission ne pouvait pas limiter son examen aux explications fournies par l'Agence pour démontrer que la suspension était une mesure purement administrative, ni s'en remettre à la section de la *Politique sur la discipline* de l'Agence portant sur la suspension administrative — À partir du moment où la Commission a décidé que la suspension était une mesure disciplinaire, il lui fallait aller plus loin et déterminer si celle-ci était proportionnelle à la gravité des comportements reprochés — Elle devait s'attarder aux motifs ayant amené l'Agence à prendre cette mesure disciplinaire — Même en faisant une lecture généreuse de ses motifs, il était clair que la Commission n'a pas fait cet exercice — La Commission a erré en ne tenant pas compte, dans son évaluation du caractère justifiable de la suspension, de la gravité des inconduites reprochées à la défenderesse — La conclusion même de la Commission apparaissait déraisonnable — Le choix de traiter simultanément de la nature et du bien-fondé de la suspension sans rémunération et de ne

pas considérer que cette dernière reposait sur les mêmes constats que le licenciement n'était pas conforme à l'esprit de la LGFP ni au texte de son art. 12(3) — La Commission ne pouvait s'appuyer sur l'art. 12(3) pour conclure que le licenciement de la défenderesse n'était motivé qu'à compter du 27 octobre 2015 — La jurisprudence arbitrale dominante est à l'effet qu'un employeur peut utiliser la date du début de la suspension comme date d'effet du licenciement — Un décideur administratif peut déroger à un courant arbitral à la condition de s'en expliquer de façon convaincante — La Commission a tenté de justifier sa décision de ne pas suivre le consensus arbitral en la matière — Son explication paraissait déficiente — Elle n'a pas tenu compte de l'explication beaucoup plus étoffée fournie par la Commission dans *Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 28 quant au pouvoir d'un employeur d'imposer une date de licenciement rétroactive — Ce pouvoir ne peut être écarté que par une loi ou un contrat, incluant une convention collective — La seule raison fournie par la Commission pour conclure que le licenciement ne pouvait être rétroactif reposait sur la décision *McManus c. Conseil du Trésor (Revenu Canada, Douanes et Accise)*, [1980] CRTFPC n° 14 — L'erreur commise par la Commission dans la présente affaire consistait à ne pas avoir considéré que la suspension sans rémunération et le congédiement constituaient deux mesures disciplinaires distinctes mais s'appuyant sur la même justification — La Commission a semblé interpréter l'exigence dans l'art. 12(3) de la LGFP, selon laquelle une mesure disciplinaire, un licenciement ou une rétrogradation soit motivé, comme une obligation pour l'employeur d'expliquer à l'employée la justification invoquée à l'appui de la mesure disciplinaire — Il est discutable de soutenir, sur la base de l'art. 12(3) de la LGFP, qu'une mesure disciplinaire doit être expliquée à l'employé avant de pouvoir être imposée — Cette interprétation de l'art. 12(3) est déraisonnable — Le but premier de l'art. 12(3) était d'écarter le principe de common law voulant que l'employeur puisse licencier un employé comme bon lui semble, à la seule condition de lui donner un préavis, et d'introduire l'exigence d'une justification pour toute mesure disciplinaire dans le cadre de l'appareil gouvernemental — Si le législateur avait eu l'intention que la justification du licenciement soit communiquée à l'employé, il se serait exprimé en ce sens beaucoup plus clairement — Toute ambiguïté pouvant découler de l'emploi du titre « motifs nécessaires » à l'art. 12(3) et du terme « motivés » dans le corps du texte est résolue par l'utilisation unique de l'expression « for cause » dans la version anglaise — Cette expression consacrée réfère indéniablement à la norme technique du « motif valable » et reflète l'intention expresse d'écarter la possibilité de congédier un employé sans justification — Les motifs pour lesquels l'employeur a décidé de licencier la défenderesse existaient et étaient identifiables dès le 10 juillet 2015, dans la mesure où l'enquête était complétée — Le grief contestant la suspension sans solde a été rejeté et l'ordonnance de remboursement de salaire et des avantages sociaux pendant la période de suspension a été annulée — Demande accueillie.

CANADA (PROCURER GÉNÉRAL) C. BÉTOURNAY (A-346-17, 2018 CAF 230, juge de Montigny, J.C.A., motifs du jugement en date du 18 décembre 2018, 30 p.)