

Federal Court



Cour fédérale

Date : 20070413

Dossier : T-374-06

Référence : 2007 CF 389

Vancouver (Colombie-Britannique), le 13 avril 2007

EN PRÉSENCE DE MADAME LA JUGE SIMPSON

ENTRE :

MOHAMMAD ASLAM CHAUDHRY

demandeur

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

I. Introduction

[1] Mohammad Aslam Chaudhry se représente lui-même (le demandeur). Il sollicite le contrôle judiciaire d'une décision datée du 13 juillet 2005, prise par Ian Mackenzie en sa qualité d'arbitre (la décision), rejetant le grief du demandeur et confirmant son renvoi en cours de stage daté du 6 février 2004. Par cette décision, une plainte présentée par le demandeur le 16 juin 2004 a été rejetée elle aussi.

[2] Ian Mackenzie a examiné le grief en sa qualité d'arbitre en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R. 1985, ch. P-35 (la Loi) et il a étudié la plainte en vertu de l'article 23 de la Loi en sa qualité de vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

[3] La Cour n'est pas compétente pour contrôler la décision relative à la plainte et, pour cette raison, le demandeur a tout d'abord présenté sa demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour d'appel fédérale. Cependant, par une ordonnance datée du 9 février 2006, le juge d'appel Décary a transféré la demande à la présente Cour parce qu'il a conclu que la plainte était [TRADUCTION] « [...] à toutes fins pratiques une attaque contre la décision que M. Mackenzie a rendue à titre d'arbitre ».

II. Les faits liés au grief – un rapide survol

[4] Le demandeur a débuté un emploi d'une durée déterminée à titre d'adjoint aux services administratifs auprès du Service correctionnel du Canada (SCC), plus précisément au dépôt central des dossiers de l'établissement de Bath, le 17 février 2003. Il a été recruté à l'extérieur de la fonction publique, et sa lettre-contrat prescrivait donc que sa période de stage serait de douze mois et qu'elle s'échelonneait du 17 février 2003 au 16 février 2004 (la période de stage).

[5] Le 16 juin 2003, le demandeur a été nommé à un poste d'une durée indéterminée au dépôt central des dossiers de l'établissement de Millhaven (Millhaven). La lettre-contrat concernant ce poste indiquait qu'il était tenu de terminer sa période de stage.

[6] À Millhaven, le demandeur a été affecté au poste de commis aux transfèrements. Sa supérieure, M^{me} Susan Sly, a pris les dispositions nécessaires pour qu'il suive pendant une semaine une formation en cours d'emploi. À titre de commis aux transfèrements, le demandeur était chargé de transférer les dossiers des détenus qui quittaient Millhaven pour un autre établissement. Selon M^{me} Sly, il s'agissait d'un poste exigeant. Peu après que le demandeur eut entrepris ses nouvelles fonctions, M^{me} Sly s'est inquiétée du fait qu'il avait de la difficulté à suivre le rythme de la charge de travail.

[7] Le 9 septembre 2003, M^{me} Sly a informé son équipe qu'il allait y avoir une rotation des postes de travail le 6 octobre suivant, sans révéler au demandeur ou aux autres employés qu'elle se servait de cette mesure comme excuse pour muter le demandeur à un autre poste. Ce dernier est devenu commis aux entrées et aux sorties au début d'octobre 2003. Durant la formation qu'il a suivie pour ce poste, il a adopté, paraît-il, une attitude de confrontation.

[8] Peu après, le demandeur a recommencé à accuser du retard dans son travail. Il est resté tard à plusieurs reprises pour faire du rattrapage, mais il a cessé de le faire après que M^{me} Sly l'a informé qu'on ne pouvait pas le rémunérer et qu'il ne devrait pas faire du temps supplémentaire. Son retard s'est encore accentué, et ses rapports avec ses collègues de travail se sont détériorés. Certains se sont plaints de son agressivité. Son arriéré de travail a commencé à se répercuter sur d'autres services, et M^{me} Sly a reçu des plaintes.

[9] Pour corriger certains des problèmes que posaient le travail et l'attitude du demandeur, M^{me} Sly a pris des dispositions pour qu'un médiateur vienne s'entretenir avec certains des

employés. À cette occasion, le demandeur a eu une rencontre personnelle avec le médiateur le 22 octobre 2003.

[10] Le 27 octobre 2003, le demandeur s'est plaint à ses représentants syndicaux des pressions que lui faisaient subir sa supérieure et ses collègues de travail. Il a expliqué aussi que ses supérieurs négligeaient de pourvoir les postes vacants au dépôt central et que cela alourdissait injustement sa charge de travail. M^{me} Sly a témoigné à l'audience que les postes vacants n'avaient rien à voir avec celui qu'occupait le demandeur et que, même s'ils avaient été pourvus, sa charge de travail n'aurait pas diminué. Elle a déclaré aussi qu'elle avait mis le demandeur au courant de ce fait.

[11] En raison des tensions constantes et des problèmes non réglés de rendement au travail, M^{me} Sly a demandé au demandeur de prendre part à une séance de counselling informelle, qui a eu lieu le 20 janvier 2004. M^{me} Sly y a assisté en compagnie de son supérieur, John Stevenson, qui occupait le poste de directeur adjoint d'établissement, Services de gestion. Le demandeur était accompagné de son représentant syndical, John Nugent. Il a été déclaré au demandeur qu'il était inacceptable d'accuser du retard dans son travail.

[12] Le rendement du demandeur ne s'est toutefois pas amélioré. M^{me} Sly a témoigné avoir porté plainte à propos de dossiers manquants et de deux dossiers de détenu qui auraient dû être transmis à d'autres établissements.

[13] Le demandeur a admis avoir commis une erreur dans le cas des dossiers de détenu, mais il a nié avoir quelque chose à voir avec les dossiers manquants. Il a dit aussi qu'il n'était pas

responsable des dossiers des nouveaux arrivants. Cependant, dans la décision, l'arbitre a signalé que le Manuel de bureau, qui servait de description de tâches pour le poste qu'occupait le demandeur, indiquait clairement qu'il était responsable des nouvelles admissions.

[14] Le moment précis où M^{me} Sly et son supérieur ont pris connaissance de la date d'expiration de la période de stage du demandeur n'est pas clair. D'après la décision, en date du 26 janvier 2004, les deux avaient encore l'impression que la période de stage avait débuté quand le demandeur avait commencé son travail à Millhaven et qu'elle prenait donc fin le 16 juin 2004. Cela étant, le 26 janvier 2004, suite à la recommandation de son supérieur, M^{me} Sly a commencé à rédiger un rapport d'évaluation du rendement exposant les problèmes que posait le rendement de M. Chaudhry.

[15] Lors d'une rencontre avec le demandeur le 29 janvier 2004, M^{me} Sly a demandé à ce dernier de lui suggérer d'autres mesures à prendre pour l'aider à améliorer son rendement. Elle a témoigné lui avoir dit à ce moment-là que le nombre de dossiers qui nécessitaient son attention était le même que par les années précédentes.

[16] Le 30 janvier 2004, M^{me} Sly a ordonné à l'un des collègues de travail du demandeur d'aider ce dernier à éliminer son arriéré de dossiers.

[17] Le 6 février 2004, le demandeur a reçu une note de service lui signifiant son renvoi en cours de stage en raison de son incapacité à exécuter ses fonctions et de ses piètres rapports avec ses collègues de bureau (le renvoi en cours de stage). Le demandeur a également reçu son rapport d'évaluation du rendement. Il a par la suite été escorté jusqu'à la sortie du bâtiment et n'a

pas été autorisé à revenir au travail. Il a reçu un mois de salaire en guise et lieu de préavis.

M^{me} Sly et son supérieur ont déclaré avoir pris la décision de renvoyer le demandeur en cours de stage après avoir appris que sa période de stage expirerait le 16 février 2004.

[18] L'audition du grief et de la plainte a eu lieu à Kingston (Ontario), du 6 au 8 juin 2005.

III. Les questions en litige

A. *La norme de contrôle*

[19] Le demandeur n'a pas présenté d'observations sur le sujet. Le défendeur a laissé entendre que la norme appropriée était la décision manifestement déraisonnable.

B. *Défaut de se conformer au paragraphe 28(2) de la Loi*

[20] Le demandeur a déclaré qu'il aurait dû recevoir au préalable un avis écrit du renvoi en cours de stage et que, comme cela n'a pas été fait, le renvoi en cours de stage est invalide parce qu'il est contraire aux alinéas 11a) et e) de la Charte *canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11 (la « Charte »), ainsi qu'à l'alinéa 2e) de la *Déclaration canadienne des droits*, L.C. 1960, ch. 44, réimprimée dans L.R.C. 1985, app. III (la « Déclaration des droits »).

C. *Erreurs et omissions*

[21] Au dire du demandeur, la décision est farcie d'erreurs factuelles et d'omissions qui minent sa fiabilité, font montre de partialité et dénotent un mépris pour la présomption d'innocence.

D. Représentation juridique

[22] Le demandeur a déclaré que le fait d'être tenu de recourir aux services d'un représentant fournis par son agent de négociation le privait du droit à une audition équitable, ce qui va à l'encontre de l'alinéa 2e) de la Déclaration des droits.

E. Une ligne directrice du Conseil du Trésor

[23] Le demandeur a déclaré qu'un document du Conseil du Trésor désigné pièce E-17 à l'audience et intitulé : *Chapitre 7 Rétrogradation ou licenciement pour un motif valable* s'appliquait en l'espèce et n'a pas été suivi.

F. Mutation

[24] Le demandeur a déclaré que son affectation par rotation à un nouveau poste en octobre 2003 n'a pas été effectuée d'une manière conforme aux dispositions de la Loi en matière de mutation.

G. Valeur accordée à une décision non pertinente

[25] Le demandeur a déclaré que l'arbitre s'est fondé sur la décision *Porcupine Area Ambulance Service and Canadian Union of Public Employees, Local 1484* (1974), 7 L.A.C. (2d) 182 (Beatty), à la page 185, et que cette décision ne s'applique pas dans son cas. Il a ajouté que, étant donné qu'il avait obtenu d'excellents résultats aux tests d'admission dans la fonction publique ainsi que dans ses études postsecondaires, il était inutile de lui faire subir une période de stage pour évaluer ses capacités.

IV. Analyse des questions en litige

A. *Norme de contrôle*

1) Clauses privatives ou appels

[26] Le mécanisme de contrôle de la décision est une demande de contrôle judiciaire présentée en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. 1985, ch. F-7. Je conclus donc que ce facteur dénote un degré moindre de retenue. Il n'existe aucune clause privative.

2) Expertise relative

[27] Le rôle de l'arbitre a consisté dans une large mesure à déterminer les faits véridiques et à évaluer la crédibilité du demandeur et de sa supérieure, M^{me} Sly. À mon avis, il convient de faire preuve de retenue à l'endroit de l'arbitre lorsqu'il tire des conclusions de fait et se prononce sur la crédibilité.

3) Objet législatif

[28] L'article 92 a pour objet de prévoir l'audition et le règlement des griefs, et le processus de règlement des griefs fait partie d'un système qui vise à promouvoir de saines relations de travail au sein de la fonction publique fédérale. Étant donné qu'à cet égard la législation est polycentrique, elle favorise une approche empreinte de retenue.

4) Nature de la question

[29] En l'espèce, la question que l'arbitre avait à trancher était un point de droit lié au fait de savoir s'il avait compétence ou pas pour examiner le grief sur le fond. Cela dénote une approche empreinte de moins de retenue.

[30] J'ai conclu que la norme de contrôle à appliquer en l'espèce est la décision raisonnable.

B. Paragraphe 28(2) de la Loi

[31] Le texte du paragraphe 28(2) est le suivant :

Durée du stage

Probationary period

...

...

Renvoi

Rejection

28. (2) À tout moment au cours du stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de le renvoyer, pour un motif déterminé, au terme du délai de préavis fixé par la Commission pour lui ou la catégorie de fonctionnaires dont il fait partie. Le fonctionnaire perd sa qualité de fonctionnaire au terme de cette période.

28. (2) The deputy head may, at any time during the probationary period of an employee, give notice to the employee that the deputy head intends to reject the employee for cause at the end of such notice period as the Commission may establish for that employee or any class of employees of which that employee is a member, and the employee ceases to be an employee at the end of that period.

[32] Le demandeur soutient que, aux termes de cette disposition, le fait d'aviser un fonctionnaire de son intention de le renvoyer en cours de stage et de renvoyer un fonctionnaire avec un préavis sont deux mesures distinctes et que, comme il a reçu simultanément son évaluation du rendement et son renvoi en cours de stage, il n'a pas reçu un préavis écrit qui lui aurait donné du temps pour corriger les problèmes relevés dans l'évaluation du rendement.

[33] Cependant, dans le contexte du droit du travail, un préavis n'a pour but de donner à un employé l'occasion de régler des problèmes, mais plutôt de lui donner une chance rémunérée de

chercher un nouvel emploi. À cet égard, voir *Bramble c Medis Health and Pharmaceutical Services Inc.*, [1999] N.B.J. n° 307 (C.A.N.-B.), au paragraphe 57, et *Lethbridge c. Newfoundland (Minister of Health)* (1992), 47 C.C.E.L. 258, [1992] N.J. n° 325, à la page 300.

[34] Compte tenu de ces décisions, il m'est impossible de souscrire à l'interprétation que fait le demandeur du paragraphe 28(2). À mon avis, il n'y a qu'un seul avis auquel a droit un fonctionnaire en stage et c'est celui que le demandeur a reçu. Cet avis indiquait au demandeur qu'il serait renvoyé en cours de stage pour un motif déterminé à la fin d'une période de un mois de congé rémunéré.

[35] Cependant, le demandeur soutient aussi que si le paragraphe 28(2) ne veut pas dire qu'il a le droit de recevoir un avis en temps opportun pour corriger ses problèmes de rendement, cela veut dire que cette disposition est inconstitutionnelle car elle est contraire aux alinéas 11a) et b) de la Charte. Le texte de ces deux alinéas est le suivant :

11. Tout inculpé a le droit :
a) d'être informé sans délai anormal de l'infraction précise qu'on lui reproche;
b) d'être jugé dans un délai raisonnable;

11. Any person charged with an offence has the right
a) to be informed without unreasonable delay of the specific offence;
b) to be tried within a reasonable time;

[36] D'après le demandeur, le mot [TRADUCTION] « pénal » englobe toutes les formes de sanction et il s'appliquerait donc à une cessation d'emploi. Cependant, il est bien reconnu que l'article 11 de la Charte s'applique aux personnes accusées d'une infraction criminelle.

[37] Le demandeur a déclaré aussi que le renvoi en cours de stage va à l'encontre de l'alinéa 2e) de la Déclaration des droits, dont le texte est le suivant :

2. Toute loi du Canada, à moins qu'une loi du Parlement du Canada ne déclare expressément qu'elle s'appliquera nonobstant la *Déclaration canadienne des droits*, doit s'interpréter et s'appliquer de manière à ne pas supprimer, restreindre ou enfreindre l'un quelconque des droits ou des libertés reconnus et déclarés aux présentes, ni à en autoriser la suppression, la diminution ou la transgression, et en particulier, nulle loi du Canada ne doit s'interpréter ni s'appliquer comme

...

e) privant une personne du droit à une audition impartiale de sa cause, selon les principes de justice fondamentale, pour la définition de ses droits et obligations

2. Every law of Canada shall, unless it is expressly declared by an Act of the Parliament of Canada that it shall operate notwithstanding the *Canadian Bill of Rights*, be so construed and applied as not to abrogate, abridge or infringe or to authorize the abrogation, abridgment or infringement of any of the rights or freedoms herein recognized and declared, and in particular, no law of Canada shall be construed or applied so as to

...

(e) deprive a person of the right to a fair hearing in accordance with the principles of fundamental justice for the determination of his rights and obligations

[38] Le demandeur déclare que ces dispositions lui garantissent le droit à un avis écrit exposant les raisons pour lesquelles il risque d'être renvoyé en cours de stage, ainsi qu'une occasion de répondre à l'avis en question.

[39] Selon moi, le demandeur a mal saisi l'applicabilité de l'alinéa 2e). La loi indique clairement que les mesures de protection prévues à l'alinéa 2e) ne s'appliquent que dans les cas

où une instance a été engagée devant une cour de justice, un tribunal administratif ou un organisme semblable. La Déclaration des droits ne crée pas de droit à une audition; elle garantit simplement que lorsqu'un arbitrage est prescrit les auditions sont tenues d'une manière conforme aux principes de justice fondamentale.

C. Erreurs et omissions

[40] Le défendeur s'est opposé à ce que le demandeur introduise cette question car elle n'était pas mentionnée dans son mémoire des faits et du droit. En réponse, le demandeur a reconnu avoir pris connaissance pour la première fois des neuf points mentionnés sous cette rubrique en se préparant pour l'audition de la présente demande.

[41] Le défendeur n'ayant donc pas été avisé au préalable de cette question, celle-ci ne sera pas prise en considération.

D. Représentation juridique

[42] Le demandeur a reconnu que la question de savoir si on lui a refusé l'assistance d'un avocat de son choix devant l'arbitre était évoquée pour la première fois à l'audience tenue devant moi. Par conséquent, comme le défendeur n'en a pas été avisé au préalable, cette question ne sera pas examinée.

E. Une ligne directrice du Conseil du Trésor

[43] Il est évident à mes yeux que le document désigné en tant que pièce E-17 à l'audience devant l'arbitre ne s'applique nullement à une situation dans laquelle un employé en stage est

renvoyé. Je suis arrivée à cette conclusion à cause de la remarque figurant à la fin du point 3 de la deuxième page du document et dont le texte est le suivant :

Remarque : *La Loi sur l'emploi dans la fonction publique* continue de régir les cas de renvoi en cours de stage, de mise en disponibilité, de renvoi pour activités politiques et d'annulation de nomination.

Note : *The Public Service Employment Act* continues to provide the authority for rejection on probation, layoff, dismissal for political partisanship and revocation of appointment.

F. Mutation

[44] Cette question a été soulevée pour la première fois devant moi et, comme le défendeur n'en a pas été informé au préalable, elle ne sera pas prise en considération.

G. Valeur accordée à une décision non pertinente

[45] Selon le demandeur, l'arbitre s'est fondé sur la décision *Porcupine*, précitée, qui, dit-il, ne s'applique pas à son cas. Dans *Porcupine*, l'arbitre a déclaré ceci :

[TRADUCTION] [I]l faut aussi reconnaître les intérêts légitimes de l'employeur qui tente de disposer d'un effectif des plus compétents, compatibles et convenables. On ne peut raisonnablement pas s'attendre à ce qu'un employeur soit en mesure d'évaluer toutes les capacités et tout le potentiel d'un candidat à partir d'une brève entrevue, d'un formulaire de demande, de références, etc. Il doit plutôt pouvoir jauger le nouvel employé dans le contexte particulier de son propre milieu de travail. C'est là l'unique objet de la période de stage. Celle-ci, comme nous l'avons dit, vise une fin légitime.

[46] Le demandeur a déclaré que le fait d'avoir obtenu des résultats de test et des notes de valeur exceptionnelle signifiait que sa capacité à exécuter ses fonctions allait de soi et qu'il n'était pas nécessaire de l'évaluer. Je suis toutefois d'avis que cette capacité ne tient pas seulement à des notes scolaires et à des résultats de test excellents, et un stage est un mécanisme

qui convient parfaitement dans le cas d'une personne qui joint pour la première fois les rangs de la fonction publique fédérale. Je ne vois donc rien de répréhensible à ce que l'arbitre se soit fondé sur la décision *Porcupine*.

V. Conclusions

[47] Le demandeur a assimilé son renvoi en cours de stage à une accusation criminelle et la perte de son emploi à une sanction, et il a conclu que la Charte s'applique. Il estime aussi, en se fondant sur la Déclaration des droits, qu'il avait droit à un préavis écrit pour pouvoir corriger les problèmes que posait son rendement au travail. Les prétentions du demandeur sont erronées.

[48] Comme il est décrit dans la décision *Porcupine*, une fois que le processus d'entrevue a permis de vérifier que la personne possède les aptitudes requises pour faire un travail, le stage permet à l'employeur de déterminer la capacité de la personne à exécuter les fonctions liées à ce travail.

[49] Le demandeur a reconnu qu'il était débordé par sa charge de travail et qu'il a fait part de ses préoccupations à M^{me} Sly. Il a demandé de l'aide à des collègues, et il a laissé entendre que la charge de travail était déraisonnable et que le Manuel de bureau ne décrivait pas correctement son poste.

[50] Il a parfois fait montre d'une attitude agressive. Il a refusé d'accepter les garanties de sa supérieure, à savoir que la description de tâches et la charge de travail n'avaient pas changé au fil des ans, que le fait de pourvoir les postes vacants n'aurait aucune incidence sur sa charge de

travail et que le Manuel de bureau décrivait convenablement les responsabilités rattachées à son poste.

[51] Dans ces circonstances, l'employeur a convaincu l'arbitre qu'il s'était acquitté du fardeau l'obligeant à montrer qu'il y avait une preuve quelconque d'un motif lié à l'emploi pour procéder à un renvoi en cours de stage. Voir à cet égard la décision *Canada (Procureur général)*

c. Leonarduzzi (2001), 205 F.T.R. 238, au paragraphe 37, où le juge Lemieux a écrit ce qui suit :

Plus spécifiquement, l'employeur n'a pas à produire une preuve *prima facie* d'un motif déterminé valable, mais seulement à produire un minimum de preuve que le renvoi est lié à l'emploi et non à un autre motif.

[52] L'arbitre a décrété aux paragraphes 111 et 112 de sa décision que l'employeur s'était acquitté de son fardeau et il a conclu que le renvoi en cours de stage du demandeur était fondé sur un certain nombre de motifs liés à l'emploi. Plus précisément :

[TRADUCTION] La preuve concernant le rendement de M. Chaudhry après sa mutation par rotation au bureau des entrées et des sorties montre que son renvoi en cours de stage était fondé sur un certain nombre de motifs liés à l'emploi. M^{me} Sly a fait état d'un certain nombre de préoccupations à propos de retards dans le travail de M. Chaudhry, ainsi que de conflits personnels et d'erreurs commises dans l'exécution de ses fonctions.

[53] Une fois que l'employeur s'était acquitté de son fardeau, il incombait à l'employé de démontrer la mauvaise foi de ce dernier. À cet égard, l'arbitre a conclu que le demandeur n'avait pas prouvé que le renvoi en cours de stage était une imposture ou qu'il s'agissait d'une mesure prise de mauvaise foi.

[54] À mon avis, les conclusions de l'arbitre étaient parfaitement raisonnables.

JUGEMENT

Pour tous ces motifs, la présente demande de contrôle judiciaire est par la présente rejetée avec dépens.

« Sandra J. Simpson »

Juge

Traduction certifiée conforme
Michèle Ledecq, B. trad.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-374-06

INTITULÉ : MOHAMMAD ASLAM CHAUDHRY
c.
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : TORONTO (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 26 FÉVRIER 2007

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LA JUGE SIMPSON

DATE DES MOTIFS : LE 13 AVRIL 2007

COMPARUTIONS :

Mohammed Aslam Chaudhry POUR LE DEMANDEUR
(pour son propre compte)

Karl Chemsî POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

S.O. POUR LE DEMANDEUR

John H. Sims, c.r. POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada
Ottawa (Ontario)