

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20211109

Dossier : A-82-20

Référence : 2021 CAF 216

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE WEBB
LA JUGE GLEASON
LA JUGE MONAGHAN**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

VICTORIA ALEXIS

défenderesse

Audience tenue par vidéoconférence organisée par le greffe, le 14 octobre 2021.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario) le 9 novembre 2021.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LA JUGE GLEASON

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE WEBB
LA JUGE MONAGHAN**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20211109

Dossier : A-82-20

Référence : 2021 CAF 216

**CORAM : LE JUGE WEBB
LA JUGE GLEASON
LA JUGE MONAGHAN**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

VICTORIA ALEXIS

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT

LA JUGE GLEASON

[1] Par la présente demande de contrôle judiciaire, le procureur général du Canada souhaite obtenir l'annulation de la décision intitulée *Alexis c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2020 CRTESPF 9, rendue par un arbitre de grief de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la Commission). Dans cette décision, l'arbitre de grief a accueilli le grief de la défenderesse, et a conclu que son employeur

avait agi de mauvaise foi en décidant de mettre fin à son emploi durant son stage. L'arbitre de grief a ordonné sa réintégration et un dédommagement au titre du salaire et des avantages perdus.

[2] Les parties conviennent, conformément à ce qui est bien établi, que la norme à appliquer à la décision de l'arbitre de grief est celle de la décision raisonnable, qui est fondée sur la déférence : *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, 441 D.L.R. (4th) 1; *Gulia c. Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 106, 2021 CarswellNat 1617, para. 8; *Canada (Procureur général) c. Douglas*, 2021 CAF 89, 2021 CarswellNat 1289, para. 5.

[3] Le procureur général soutient que la décision de l'arbitre de grief est déraisonnable, parce que ce dernier n'a pas appliqué le critère bien établi énoncé dans la jurisprudence pour déterminer si la Commission a compétence pour entendre un grief contestant un renvoi en cours de stage, et a plutôt appliqué le critère servant à déterminer si un employeur est fondé de renvoyer un employé embauché pour une durée indéterminée.

[4] Pour appuyer sa thèse, le procureur général souligne en particulier les paragraphes 208 à 210 des motifs de l'arbitre de grief, où ce dernier discute des interactions entre la jurisprudence régissant les griefs contestant un renvoi en cours de stage et les décisions rendues par notre Cour dans les arrêts *Canada (Procureur général) c. Heyser*, 2017 CAF 113, [2018] 1 R.C.F. 245 [Heyser], *Canada (Procureur général) c. Féthière*, 2017 CAF 66, 2017 CarswellNat 962 [Féthière] et *Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 30, 2017 CarswellNat 276 [Bergey]. L'arbitre de grief a affirmé que ces courants jurisprudentiels ne « [...] s'excluent pas

mutuellement et peuvent s'appliquer parallèlement » (para. 209). Il a poursuivi au paragraphe 210 en affirmant « [...] qu'il a été mis fin à l'emploi de la fonctionnaire pour des motifs autres que légitimes et liés à l'emploi » et que « [le] renvoi en cours de stage constituait un trompe-l'œil et du camouflage et a été effectué de mauvaise foi ». Il a ajouté que le renvoi « [...] équivalait au licenciement de la fonctionnaire en vertu du s.-al. 209(1)c)(i) de la [*Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la LRTSPF)], plutôt que de l'art. 62 de la [*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP)] » (para. 210).

[5] Le procureur général affirme également qu'un examen des motifs de l'arbitre de grief montre que ce dernier a, de manière déraisonnable, fait porter le fardeau de la preuve à l'employeur, contrairement à la jurisprudence applicable, ayant fondé sa décision en partie sur l'absence d'éléments de preuve sur certains points. Le procureur général soutient en outre que l'arbitre de grief s'est fondé de manière déraisonnable sur le comportement de la défenderesse durant l'audience pour appuyer sa conclusion selon laquelle la défenderesse n'avait pas fait preuve d'une attitude belliqueuse durant son emploi. Selon le procureur général, ce dernier point suffit, en soi, pour entraîner l'annulation de la décision de l'arbitre de grief.

[6] Contrairement à ce que soutient le procureur général, un examen de la décision de l'arbitre de grief dans son intégralité montre que ce dernier a, dans les faits, respecté et appliqué le critère reconnu pour examiner la décision d'un employeur de renvoyer un employé durant sa période de stage.

[7] Aux termes de l'article 211 de la LRTSPF, la Commission n'a pas compétence pour enquêter sur des licenciements effectués sous le régime de la LEFP. L'article 62 de la LEFP donne à l'employeur le pouvoir de mettre fin à l'emploi de fonctionnaires durant la période de stage.

[8] Malgré cet obstacle apparent à la compétence de la Commission d'entendre des griefs relatifs au licenciement d'employés en stage, la jurisprudence de la Cour suprême du Canada, de notre Cour, de la Cour fédérale et de la Commission (ou les versions précédentes de cette Commission) reconnaît depuis longtemps que les articles qui précèdent ne limitent pas complètement la compétence de la Commission dans de tels cas, et qu'elle peut intervenir si elle estime que le licenciement d'un stagiaire équivalait à du camouflage, à un subterfuge, ou qu'il a été fait de mauvaise foi. De tels licenciements ne sont pas des licenciements valides aux termes de l'article 62 de la LEFP et peuvent faire l'objet d'une mesure de réparation par la Commission aux termes de ce qui est aujourd'hui l'article 209 de la LRTSPF : voir, par exemple, l'arrêt *Jacmain c. Procureur général (Canada) et autre*, [1978] 2 R.C.S. 15, 81 D.L.R. (3d) 1, p. 36 et 37 [*Jacmain*]; *Canada (Procureur général) c. Penner*, [1989] 3 CF 429, 1989 CarswellNat 118F, p. 440; *Canada (Procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529, 205 F.T.R. 238, para. 31 et 32; *Tello c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 134, 2010 CarswellNat 5316, para. 109 à 111 [*Tello*]; *Rouet c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2021 CRTESPF 59, 2021 CarswellNat 2311, para. 14; *Ebada c. Agence du revenu du Canada*, 2021 CRTESPF 94, 2021 CarswellNat 4138, para. 152; *Ricard c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2014 CRTFP 72, 2014 CarswellNat 3022, para. 126.

[9] Il est également établi qu'il incombe au plaignant d'établir que le licenciement équivalait à un camouflage, à un subterfuge, ou a été effectué de mauvaise foi : *Tello*, para. 111; *Kagimbi c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 400, 453 F.T.R. 286, para. 29, conf. par 2015 CAF 74, demande d'autorisation rejetée, 2015 CanLII 72361 (CSC).

[10] Comme on le souligne à la page 39 de l'arrêt *Jacmain* et au paragraphe 16 de l'arrêt *Bergey*, cette approche est semblable à celle appliquée par des arbitres du travail du secteur privé. Dans le secteur public fédéral comme dans le secteur privé, les employeurs ont un pouvoir discrétionnaire très étendu lorsqu'il s'agit d'évaluer les aptitudes d'un employé stagiaire, et leurs décisions portent peu à révision.

[11] Contrairement à ce qu'affirme le procureur général, l'arbitre de grief ne s'est pas écarté de cette jurisprudence en l'espèce. Il a énoncé le critère applicable aux paragraphes 200 à 206 de ses motifs et fondé ses conclusions sur le manque de bonne foi de l'employeur. L'arbitre de grief a souligné au paragraphe 211 que « [...] selon la preuve, les représentants [...] de l'employeur ont agi d'une façon que nous ne pouvons qualifier que de mauvaise foi ».

[12] Il a ensuite procédé à l'analyse de cette preuve. Parmi les facteurs sur lesquels l'arbitre de grief s'est appuyé, il a conclu que, contrairement à ce que l'employeur a affirmé dans sa lettre de licenciement :

- l'employeur n'a pas fourni de mentorat à la demanderesse, et son affirmation selon lequel il l'avait fait était fallacieuse (para. 238);

- l'employeur n'a pas offert de formation à la demanderesse (para. 232 et 243);
- l'employeur n'a offert que cinq jours ouvrables à la demanderesse pour améliorer son rendement après l'avoir informée qu'il était insatisfaisant (para. 224 et 229);
- la personne qui a pris la décision de mettre fin à l'emploi de la demanderesse et signé la lettre de licenciement n'a jamais su si la demanderesse avait réussi ou non à améliorer son rendement après la date à laquelle elle a signé la lettre de licenciement, malgré son intention que la demanderesse bénéficie d'une possibilité de s'améliorer avant d'être licenciée (para. 226 à 230).

[13] Les facteurs qui précèdent ont fourni à l'arbitre de grief des éléments plus que suffisants pour conclure de manière raisonnable que l'employeur n'avait pas agi de bonne foi.

[14] La mention que fait l'arbitre de grief du manque d'éléments de preuve sur certains points doit être lue en contexte. Lorsque l'on fait cela, il est manifeste qu'il a retenu la version des événements présentée par le défendeur, et a conclu à un manque de bonne foi en fonction de l'ensemble de la preuve. Dans un cas comme celui-ci, il n'y a pratiquement jamais d'aveu direct de mauvaise foi; c'est plutôt quelque chose que l'on décèle d'après l'ensemble des éléments de preuve. C'est précisément ce qu'a fait l'arbitre de grief.

[15] Dans sa conclusion sur ces points aux paragraphes 230 et 231 de ses motifs, l'arbitre de grief a écrit ce qui suit :

[230] Il n'y a absolument aucune preuve des éléments suivants :

- le rendement de la fonctionnaire entre le 8 et le 20 mai 2015;
- le fait que quiconque a donné des instructions, des directives, une formation ou un mentorat à la fonctionnaire sous une forme quelconque entre le 8 et le 20 mai 2015;
- le fait que le serg. McAuley ou Mme Lakeman a donné des instructions, des directives, une formation ou un mentorat à la fonctionnaire entre le 8 et le 20 mai 2015;
- le fait que quiconque a communiqué des renseignements sur le rendement de la fonctionnaire à Mme Ryan entre le 20 mai et le 5 juin 2015;
- le fait que Mme Ryan a possédé des renseignements sur le rendement de la fonctionnaire entre le 20 mai et le 5 juin 2015.

[231] En réalité, selon le témoignage de la fonctionnaire, personne ne lui a donné des instructions, des directives, une formation ou un mentorat sous une forme quelconque après qu'elle eut reçu la lettre du 8 mai.

[16] Interprétées dans leur contexte, ces remarques ne prouvent pas que l'arbitre de grief a fait porter le fardeau de la preuve sur l'employeur. Elles offrent plutôt un résumé de ses conclusions de fait, qui font ressortir les raisons pour lesquelles il y a eu manque de bonne foi. Lue conjointement à ses autres conclusions concernant la preuve, l'expression « absolument aucune preuve » au paragraphe 230 signifie seulement qu'il n'existait aucun élément de preuve crédible pour contredire la version des événements de la défenderesse et que l'employeur n'a donc pas mis fin à son emploi pour les raisons indiquées dans la lettre de licenciement.

[17] Comme le souligne la défenderesse, la présente affaire est quelque peu similaire à l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Dyson*, 2016 CAF 125, 2016 CarswellNat 1390 [*Dyson*], où une

autre formation de notre Cour a fait les remarques suivantes relativement à une autre décision confirmant une décision similaire de la Commission annulant un renvoi en cours de stage :

[8] À mon avis, la décision de l'arbitre était raisonnable dans les circonstances, parce que le MPO n'a pas fourni d'éléments de preuve ou de faits à l'appui de sa décision de mettre fin à l'emploi de M. Dyson. De fait, à plusieurs occasions, l'arbitre relève l'absence d'éléments de preuve ou de faits (voir, par exemple, la décision de l'arbitre aux paragraphes 64, 79, 80, 81, 113 et 134). À une autre occasion, il a conclu que la preuve présentée par le MPO était « déconcertante » (paragraphe 139).

[9] Plus précisément, au sujet de la question des problèmes de rendement, l'arbitre a conclu que le MPO n'avait pas démontré l'existence des faits. Au paragraphe 136 de ses motifs, l'arbitre dit ce qui suit :

[...] Il est manifeste que M. Lambert s'est fié aux renseignements qui lui ont été présentés pour appuyer son évaluation; cependant, pour que cette pratique soit de bonne foi et pour qu'elle satisfasse au critère relatif à une insatisfaction de bonne foi quant à l'aptitude du fonctionnaire, les faits doivent exister pour appuyer cette conclusion. Dans la présente affaire, si ces faits existent, ils ne m'ont jamais été présentés, et ce, en dépit de la question claire qui a été posée aux trois personnes qui ont fait cette détermination. [...] [Non souligné dans l'original.]

[18] Je n'admets donc pas l'hypothèse selon laquelle l'arbitre de grief a altéré de façon déraisonnable le fardeau de la preuve applicable.

[19] En ce qui concerne les remarques de l'arbitre de grief aux paragraphes 208 à 210 de ses motifs, même si le renvoi aux décisions de notre Cour dans les arrêts *Heyser*, *Féthière* et *Bergey* est quelque peu déroutant, parce que ces arrêts ne concernaient pas des employés en stage, j'interprète ces remarques comme indiquant simplement que, lorsqu'un renvoi en cours de stage équivaut à un camouflage, un subterfuge, ou est effectué de mauvaise foi, il ne s'agit pas d'un renvoi en cours de stage valide, mais plutôt d'un licenciement que la Commission peut annuler

aux termes de l'article 209 de la LRTSPF. Cela est conforme à la jurisprudence antérieure, et ne signifie pas que l'arbitre de grief a appliqué une norme de la décision motivée semblable à celle applicable au licenciement d'un employé embauché pour une durée indéterminée.

[20] En ce qui concerne le fait que l'arbitre se soit appuyé sur le comportement de la défenderesse, je suis d'accord avec le procureur général que l'absence de belligérance durant une audience n'indique pas nécessairement si le plaignant a été ou non belliqueux pendant son emploi. Toutefois, les déclarations contestées concernant le comportement de la défenderesse durant l'audience ne représentent pas les seuls motifs offerts par l'arbitre de grief sur ce point. Il a conclu que le témoignage de l'employeur était généralement moins crédible que celui de la défenderesse, et que la remarque du superviseur concernant l'attitude de la défenderesse, faite bien avant qu'elle ne soit embauchée, était douteuse (para. 245).

[21] Les brèves remarques de l'arbitre de grief concernant le comportement de la défenderesse ne suffisent pas pour annuler la décision, en particulier à la lumière des nombreux autres facteurs invoqués par l'arbitre de grief pour soutenir sa conclusion à propos du manque de bonne foi de l'employeur. Une fois encore, sur ce point, la présente affaire est similaire à l'arrêt *Dyson*, où notre Cour a souligné ce qui suit :

[14] Enfin, je suis d'accord avec la Couronne pour dire que l'arbitre n'a pas indiqué explicitement que le licenciement de M. Dyson équivalait à une « mesure disciplinaire déguisée » au sens de l'alinéa 209(1)b) de la Loi. Cette lacune n'est cependant pas fatale. Même s'il était préférable de renvoyer explicitement à la disposition, une lecture contextuelle des motifs de l'arbitre et du dossier confirme que l'arbitre a conclu qu'il avait compétence pour cette raison (*Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*),

2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708, au paragraphe 14). Par conséquent, l'article 211 de la Loi ne pouvait exclure la compétence de l'arbitre.

[22] En conclusion, je souligne que la décision en l'espèce est fortement dominée par les faits, et qu'elle représente le type de décision qui est le lot quotidien des arbitres du travail. Lors d'un contrôle judiciaire, ce n'est pas le rôle de notre Cour de mettre en doute leurs conclusions de fait, ou de substituer nos opinions à celles de l'arbitre de grief en ce qui a trait aux conclusions de mauvaise foi. Cela est particulièrement vrai étant donné que les décisions de cette nature commandent une déférence considérable, comme en fait foi la clause privative du paragraphe 34(1) de 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 (voir, à cet égard, *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2019 CAF 41, 432 D.L.R. (4th) 170, para. 34).

[23] Par conséquent, je rejeterais la demande avec dépens.

« Mary J.L. Gleason »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Wyman W. Webb, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

K.A. Siobhan Monaghan, j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE
AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-82-20

INTITULÉ : PROCUREUR GÉNÉRAL DU
CANADA c. VICTORIA ALEXIS

LIEU DE L'AUDIENCE : AUDIENCE TENUE PAR
VIDÉOCONFÉRENCE

DATE DE L'AUDIENCE : LE 14 OCTOBRE 2021

MOTIFS DU JUGEMENT : LA JUGE GLEASON

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE WEBB
LA JUGE MONAGHAN

DATE DES MOTIFS : LE 9 NOVEMBRE 2021

COMPARUTIONS :

Stefan Kimpton POUR LE DEMANDEUR

Amanda Montague-Reinholdt POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

A. François Daigle POUR LE DEMANDEUR
Sous-procureur général du Canada

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l. POUR LA DÉFENDERESSE
Ottawa (Ontario)