

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20140204**

**Dossier : T-54-13**

**Référence : 2014 CF 126**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 4 février 2014**

**En présence de monsieur le juge Phelan**

**ENTRE :**

**STANLEY BAHNIUK**

**demandeur**

**et**

**L'AGENCE DU REVENU DU CANADA**

**défenderesse**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

**I. INTRODUCTION**

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire présentée à l'encontre de la décision (la décision) qu'un arbitre (l'arbitre) a rendue après un arbitrage tenu sous l'égide de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, relativement à plusieurs griefs concernant des mesures disciplinaires qui avaient été prises contre le demandeur et qui avaient abouti au

congétiement de celui-ci. L'arbitre a fait droit à une partie des griefs, mais a ordonné le paiement d'une indemnité tenant lieu de la réintégration.

[2] Le demandeur sollicite une ordonnance faisant droit à tous les griefs et accordant la réintégration, les frais et dépens ainsi que des intérêts et une indemnité pour le dédommager de l'atteinte à sa réputation et à sur ses futures possibilités d'emploi. Subsidièrement, le demandeur sollicite une indemnité d'environ 1 500 000 \$ et les dépens.

[3] Pour les motifs exposés ci-dessous, la présente demande sera rejetée avec dépens.

## II. LES FAITS À L'ORIGINE DU LITIGE

[4] L'arbitrage a été tenu conformément à l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22, article 2 (la Loi). Une clause privative d'une grande portée est énoncée au paragraphe 233(2) de la Loi et régit l'examen de la décision de l'arbitre :

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 :

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le

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

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

(b) a disciplinary action resulting in termination,

licenciement, la  
rétrogradation, la suspension  
ou une sanction pécuniaire;

demotion, suspension or  
financial penalty;

[...]

...

233. (1) La décision de l'arbitre de grief est définitive et ne peut être ni contestée ni révisée par voie judiciaire.

233. (1) Every decision of an adjudicator is final and may not be questioned or reviewed in any court.

(2) Il n'est admis aucun recours ni aucune décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou *de quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action de l'arbitre de grief exercée dans le cadre de la présente partie.

(2) No order may be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain an adjudicator in any of the adjudicator's proceedings under this Part.

#### A. *Les faits préliminaires*

[5] Le demandeur a travaillé pendant 24 ans à la Division des comptes clients du Bureau des services fiscaux de Calgary (le BSF), qui fait partie de l'Agence de revenu du Canada. Au cours des vingt dernières années, il a été chef d'équipe.

[6] Il appert du dossier que, depuis 2002, les relations étaient tendues entre le demandeur et la direction. Pendant sa plaidoirie, le demandeur a fait savoir à la Cour qu'il avait déposé environ 55 griefs au cours des quelque huit à dix dernières années.

[7] En avril 2007, une suspension d'un jour a été imposée au demandeur en raison du comportement inapproprié qu'il avait affiché au cours d'une rencontre avec son directeur. Après

une altercation survenue le 2 mai 2008 avec le directeur adjoint du BSF de Calgary, le demandeur s'est vu imposer une suspension de trois jours.

[8] Le 30 juillet 2009, la défenderesse a confié à Randy Mattern (M. Mattern) la tâche de mener une enquête au sujet de treize allégations de harcèlement formulées contre la direction. Le demandeur n'a fourni aucun document à M. Mattern et a refusé de passer en revue et de signer une déclaration qu'il avait donnée.

[9] Le 2 octobre 2009, le directeur adjoint du BSF a enjoint au demandeur de mettre fin au manque de professionnalisme au sein de son équipe. Le demandeur a refusé d'obtempérer, estimant que cette responsabilité ne faisait pas partie de ses tâches. Le demandeur a plus tard soutenu que la directive en question constituait un ordre direct et une forme de harcèlement de la part de la direction.

[10] Les événements survenus le 19 novembre 2009 sont importants en l'espèce. Lors d'une rencontre tenue avec le même directeur adjoint et un autre chef d'équipe pour discuter d'un dossier, le demandeur a refusé de prendre une décision sur la manière de traiter le dossier. Il s'est apparemment opposé à ce qu'on lui demande de déterminer le [TRADUCITON] « plan d'action approprié ». Il a également refusé de rencontrer le directeur adjoint au sujet de certains transferts de dossiers, invoquant des raisons d'ordre personnel.

[11] Lorsque la rencontre s'est poursuivie le lendemain en présence d'un autre témoin, le directeur adjoint a remplacé l'expression [TRADUCTION] « plan d'action approprié » par

[TRADUCTION] « plan d'action recommandé ». Le demandeur a de nouveau refusé de discuter de l'affectation des dossiers, mais il a finalement accepté d'assister à la réunion, tout en précisant qu'il ne participerait pas. Jugeant que la position du demandeur était inacceptable, le directeur adjoint a mis fin à la réunion et informé le demandeur que la prochaine rencontre serait une rencontre visant à établir les faits pour des fins disciplinaires.

[12] La rencontre visant à établir les faits a eu lieu et une audience disciplinaire a été tenue le 24 novembre 2009. Au cours de cette rencontre, le demandeur a cherché l'affrontement et s'est montré hostile; de plus, il n'a invoqué aucune circonstance atténuante pour expliquer sa conduite. Il s'est vu imposer une suspension administrative sans traitement jusqu'à ce qu'une enquête soit menée au sujet de son insubordination et des allégations de harcèlement qu'il avait formulées contre le directeur adjoint.

[13] Le directeur du BSF de Calgary, M. Leigh, a mené l'enquête en question et, par la suite, une audience disciplinaire a été tenue le 10 décembre 2009. Le demandeur s'est vu imposer deux suspensions consécutives, soit une suspension de dix jours pour deux actes d'insubordination commis le 19 novembre 2009 et une suspension de vingt jours pour utilisation abusive de la politique de harcèlement de la défenderesse. Le demandeur a déposé un grief à l'égard de cette décision de l'employeur, comme il l'avait fait pour toutes les précédentes.

[14] À la fin de décembre 2009, après avoir terminé son enquête, M. Mattern a conclu que les treize allégations de harcèlement étaient sans fondement.

[15] Toujours dans cette même atmosphère de tension qui régnait entre l'employeur et l'employé, après une rencontre tenue le 18 janvier 2010 pour discuter de la relation de travail, M. Leigh a décidé qu'il avait besoin de plus de temps pour étudier la question et a mis le demandeur en congé payé.

[16] Finalement, le 22 janvier 2010, M. Leigh a remis au demandeur une lettre de congédiement au motif que la relation de travail était irrémédiablement détruite. Le demandeur a déposé un grief à l'égard du congédiement.

[17] Les différents griefs ont été renvoyés à l'arbitrage conformément à l'alinéa 209(1)b) de la Loi, et une audience de plus de six jours a été tenue devant l'arbitre Stephen B. Katkin. Le demandeur a été présent tout au long de l'audience et était également représenté par des membres de son syndicat. Bien que la défenderesse ait fait témoigner des témoins, lesquels ont été contre-interrogés, le demandeur n'a pas témoigné.

#### B. *La décision de l'arbitre*

[18] L'arbitre devait finalement trancher quatre griefs concernant les mesures disciplinaires suivantes :

- une suspension de trois jours sans traitement pour conduite non professionnelle et irrespectueuse;
- une suspension sans traitement pour une période indéfinie jusqu'à la tenue de l'enquête sur la conduite du plaignant;

- une suspension de dix jours sans traitement pour insubordination et une suspension de vingt jours sans traitement pour utilisation inappropriée de la politique de harcèlement de l'ARC;
- la cessation d'emploi.

[19] L'arbitre a rédigé une décision détaillée et équilibrée dans laquelle il a commenté l'ensemble des principales questions soulevées dans les différents griefs.

C. *La suspension de trois jours*

[20] L'arbitre a conclu que cette suspension était adéquate. Il a souligné que, en ce qui concerne la conduite non professionnelle et irrespectueuse, le demandeur n'avait pas témoigné, de sorte qu'aucun élément de preuve ne contredisait le témoignage de la personne qui avait été la cible de cette conduite. En fait, le demandeur avait présenté ses excuses.

D. *La suspension pour une période indéfinie*

[21] L'arbitre a décidé que ce grief était théorique, parce que la suspension pour une période indéfinie est devenue une suspension de dix jours et une suspension de vingt jours qui ont été appliquées de façon rétroactive à la première journée de la suspension pour une période indéfinie.

E. *Les suspensions de 10 jours et de 20 jours*

[22] La suspension de dix jours a été imposée à l'égard de deux actes d'insubordination. Le premier était le refus du demandeur d'acquiescer à l'ordre direct du directeur adjoint de rencontrer des collègues de travail pour déterminer le « plan d'action approprié ». Le second était le refus

initial du demandeur de tenir une rencontre pour discuter de l'affectation des dossiers et son refus subséquent de participer à la discussion, bien qu'il ait accepté d'assister à la rencontre.

[23] En ce qui concerne le premier acte d'insubordination, l'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas établi selon la prépondérance des probabilités que le demandeur avait commis l'acte d'insubordination reproché. Étant donné que le demandeur avait finalement assisté à la rencontre, l'arbitre a conclu qu'il avait acquiescé à l'ordre.

[24] En ce qui a trait au deuxième acte d'insubordination, l'arbitre a reconnu que le demandeur avait initialement refusé d'assister à une rencontre pour discuter de l'affectation des dossiers, mais qu'il avait ensuite assisté à la rencontre, mais refusé de participer à la discussion. Il s'agissait là d'un acte d'insubordination pour lequel il était juste d'imposer une mesure disciplinaire.

[25] Étant donné qu'un seul des deux actes d'insubordination reprochés a été retenu, la suspension de dix jours a été réduite de moitié.

[26] Quant à la suspension de vingt jours pour utilisation inappropriée de la politique de harcèlement de l'ARC, l'arbitre a conclu que les différents griefs du demandeur au sujet desquels M. Leigh avait mené une enquête étaient sans fondement et avaient été déposés à des fins malveillantes. De l'avis de l'arbitre, le demandeur avait contrevenu à la politique qui exigeait que les plaintes soient présentées de bonne foi. Plus précisément, les griefs formulés à l'égard de la suspension du demandeur étaient sans fondement, et le demandeur ne les avait déposés que pour faire du tort à son supérieur.



[27] Étant donné qu'il avait déjà réduit de moitié la suspension de dix jours, l'arbitre en a fait tout autant pour la suspension de vingt jours, qu'il a ramenée à dix jours.

F. *La cessation d'emploi*

[28] L'arbitre a conclu que la cessation d'emploi visait des fins disciplinaires. L'employeur n'avait pas le droit de se fonder sur le manque de coopération du demandeur lors de l'enquête, parce qu'il n'avait pas été informé du fait qu'il pouvait se voir imposer des mesures disciplinaires en raison de ce manquement.

[29] L'arbitre a également conclu que l'employeur ne pouvait invoquer la déclaration que le demandeur avait faite le 18 janvier 2010 et selon laquelle il n'avait pas manqué de respect à l'endroit de la direction. L'employeur n'avait pas pris la déclaration suffisamment au sérieux pour que celle-ci puisse être considérée comme un « événement culminant » justifiant le congédiement. Eu égard à l'absence d'événement culminant et au fait que le dossier disciplinaire du demandeur avait été révisé, l'arbitre a conclu que le congédiement était excessif.

[30] De l'avis de l'arbitre, des circonstances exceptionnelles justifiaient le paiement d'une indemnité tenant lieu de réintégration. L'employeur avait souvent tenté, de bonne foi, d'améliorer la relation de travail avec le demandeur, mais en vain. L'arbitre estimait qu'il y avait peu de chances raisonnables que le demandeur accepte des directives de la haute direction et a conclu que la relation de travail était manifestement rompue.

[31] Ayant conclu que la relation de travail n'était plus viable, l'arbitre a estimé, bien qu'il ait fait droit à quelques-uns des griefs et qu'il en ait rejeté d'autres, qu'il convenait plutôt d'accorder une indemnité tenant lieu de réintégration. L'arbitre a laissé aux parties le soin de déterminer le montant de l'indemnité.

[32] Apparemment, les parties n'en sont pas arrivées à un règlement à ce sujet et n'ont pas demandé non plus l'aide de la Commission à cette fin.

À l'audience relative à la présente demande de contrôle judiciaire, le demandeur n'a pas sérieusement contesté la conclusion selon laquelle l'octroi d'une indemnité était la seule mesure de redressement viable.

### III. ANALYSE

[33] La décision de l'arbitre est susceptible de contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable (*Canada (Procureur général) c Amos*, 2011 CAF 38, [2012] 4 RCF 67). La Cour doit faire montre d'une très grande retenue à l'égard des décisions d'un arbitre dans ce domaine :

Les questions portant sur le licenciement d'un employé relèvent directement de la compétence d'un arbitre. Par conséquent, il faut faire montre d'une retenue considérable. Pour parvenir à une décision, les arbitres doivent observer le comportement des témoins, entendre et apprécier la preuve, faire des constatations de fait et tirer les conclusions nécessaires. En l'espèce, c'est précisément ce que l'arbitre a fait.

*McCormick c Canada (Procureur général du Canada)* (1998),  
161 FTR 82, au paragraphe 16

[34] En plus de posséder une compétence spécialisée dans ce domaine, l'arbitre était beaucoup mieux placé que la Cour, qui était saisie de l'affaire dans le cadre d'une demande de contrôle

judiciaire, pour entendre les témoins, apprécier la crédibilité et tirer des conclusions au sujet de la nature et de la viabilité de la relation de travail.

[35] J'ai exposé en détail les faits de la présente affaire afin d'expliquer la preuve dont l'arbitre était saisi. Un examen de la décision à laquelle il est parvenu montre que celle-ci était complète, détaillée et réfléchie.

[36] En ce qui concerne le caractère raisonnable de la décision, certains estimeront peut-être que l'arbitre a fait preuve d'une trop grande clémence à l'endroit du demandeur, qui a constamment contesté l'autorité au fil des années. Cependant, il est impossible, au vu des faits de la présente affaire, d'affirmer que la décision de l'arbitre n'est pas raisonnable.

[37] Il était entièrement loisible à l'arbitre de conclure que le demandeur avait utilisé le processus de grief de façon malveillante. Il était également loisible à l'arbitre d'accepter le témoignage d'autres employés et de membres de la direction, étant donné, surtout que le demandeur n'a pas témoigné et n'a pas contesté cette preuve.

[38] L'arbitre a appliqué le critère de droit qui convenait en ce qui a trait aux mesures disciplinaires, et son raisonnement était clair. Non seulement l'arbitre pouvait-il conclure que la relation de travail était irrémédiablement rompue, mais c'était la seule conclusion qu'une personne raisonnable pouvait tirer.

[39] Le demandeur a invoqué des arguments de la nature de plaintes de manquement aux principes de justice naturelle (manquement à l'équité procédurale). Cependant, il a été incapable de

donner le moindre exemple de cas où l'arbitre avait commis ou autorisé un manquement à l'équité procédurale.

[40] Le demandeur a tenté d'invoquer un certain nombre de problèmes qui l'opposaient à son employeur et qui débordaient le cadre des griefs dont l'arbitre avait été saisi. Quels que soient les reproches que le demandeur pouvait formuler au sujet de la façon dont l'employeur a enquêté ou du fait que celui-ci n'a pas respecté les délais fixés dans la politique de l'ARC, ces questions n'ont pas été portées à l'attention de l'arbitre. La suggestion du demandeur selon laquelle il ignorait quels étaient les griefs visés par l'allégation de recours malveillant est difficile à comprendre, puisque c'est lui seul qui a déposé les nombreux griefs en question.

#### IV. CONCLUSION

[41] La Cour ne voit aucune raison de modifier la décision de l'arbitre.

[42] 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

C. Laroche

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-54-13

**INTITULÉ :** STANLEY BAHNIUK c L'AGENCE DU REVENU DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** CALGARY (ALBERTA)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 21 JANVIER 2014

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

**DATE DES MOTIFS :** le 4 février 2014

**COMPARUTIONS :**

Stanley Bahniuk

POUR LE DEMANDEUR  
(POUR SON PROPRE COMPTE)

Karen Clifford

POUR LA DÉFENDERESSE

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Stanley Bahniuk  
Calgary (Alberta)

POUR LE DEMANDEUR  
(POUR SON PROPRE COMPTE)

William F. Pentney  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa (Ontario)

POUR LA DÉFENDERESSE