

Date : 20140607

Dossiers : 166-34-32789 à 32791

Référence : 2006 CRTFP 72



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique,  
L.R.C. (1985), ch. P-35*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**KIM FORSTER**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**AGENCE DU REVENU DU CANADA**

employeur

Répertorié sous  
*Forster c. Agence du revenu du Canada*

Affaire concernant des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

**MOTIFS DE DÉCISION**

***Devant*** : John Steeves, arbitre de grief

***Pour la fonctionnaire s'estimant lésée*** : Brendan Quinn, Alliance de la Fonction publique du Canada

***Pour l'employeur*** : Harvey Newman, avocat

---

Affaire entendue à Abbotsford, Colombie-Britannique,  
le 27 avril 2006.  
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Griefs renvoyés à l'arbitrage

[1] La fonctionnaire s'estimant lésée, Mme Kim Forster, a déposé trois griefs. Dans le premier, elle conteste la décision de l'employeur de ne pas lui payer le temps qu'elle a refusé de travailler en raison de conditions dangereuses. Les deux autres griefs portent sur le refus de l'employeur d'accorder à la fonctionnaire s'estimant lésée un congé rémunéré pour aider un autre employé relativement à une question de droits de la personne.

[2] La fonctionnaire s'estimant lésée prétend qu'elle a présenté une demande raisonnable de participer à un forum sur les déficiences en milieu de travail. Toutefois, la réaction de l'employeur à cette demande a créé un milieu de travail malsain. Par conséquent, elle était justifiée de refuser de travailler. On fait également valoir que ce grief a été déposé à juste titre devant la Commission des relations de travail de la fonction publique et que j'ai compétence pour connaître de celui-ci. En ce qui a trait aux griefs sur la demande de congé, la convention collective autorise la fonctionnaire s'estimant lésée à prendre congé pour représenter et aider un ou une collègue dans un cas de médiation en droits de la personne.

[3] La fonctionnaire s'estimant lésée demande le paiement de son salaire pour le temps non rémunéré qu'elle a passé à défendre son droit de refus et pour le temps pendant lequel elle a représenté l'autre employé dans des questions de droits de la personne.

[4] L'employeur prétend que je n'ai pas compétence pour statuer sur la plainte relative aux conditions de travail non sécuritaires; cette question relève du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2, et ne fait pas partie à proprement parler du grief dans la présente affaire. En ce qui concerne la demande de congé visant à aider un autre employé au cours d'une médiation sur les droits de la personne, l'employeur soutient que cette médiation n'était pas un conseil d'arbitrage. Ce n'était pas non plus une conciliation impliquant les relations du travail ou un « mode substitutif de règlement des différends » comme le prévoit la convention collective. Par conséquent, le congé a été refusé à juste titre.

[5] L'employeur fait valoir que les griefs devraient être rejetés.

[6] Le 1<sup>er</sup> avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*,

L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ces renvois à l'arbitrage de grief doivent être décidés conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35 (l'ancienne *LRTFP*).

### Résumé de la preuve

[7] L'employeur a la responsabilité de différentes activités génératrices de revenus et d'installations pour le gouvernement du Canada. L'une de ces installations est le Centre fiscal de Surrey (CFS) situé à Surrey, en Colombie-Britannique. Le CFS compte environ 800 employés à temps plein et 1 000 autres en période de pointe.

[8] La fonctionnaire s'estimant lésée est une employée de l'employeur depuis 1979. Elle occupe actuellement un poste d'agent des nouvelles cotisations complexes au CFS (bien qu'elle soit en congé depuis août 2005). Elle a également été active auprès de l'agent négociateur en représentant les employés du CFS, notamment à titre de déléguée syndicale et comme membre de l'exécutif de son syndicat.

[9] Les événements qui ont donné lieu à ces griefs sont survenus en 2001.

a) Le droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses

[10] Un Forum régional pour les personnes handicapées était prévu pour septembre 2001 et différentes personnes ont été invitées à participer, y compris du personnel œuvrant dans les questions d'équité et des représentants syndicaux. Initialement, la fonctionnaire s'estimant lésée n'était pas invitée ni n'avait prévu participer à ce forum. Toutefois, elle s'intéressait au forum parce qu'elle avait déjà participé à des forums précédents et qu'elle manifestait de l'intérêt à l'égard des employés handicapés. Elle a déclaré qu'une personne qui était présente l'a abordée pour lui demander si elle pouvait être présente comme substitut.

[11] La fonctionnaire s'estimant lésée a accepté de jouer le rôle de substitut, mais elle a demandé un congé de ses autres fonctions au CFS. Elle a communiqué avec sa superviseuse qui a accepté qu'elle participe. Cependant, elle n'a rien entendu d'autre et elle a commencé à se demander si elle devrait se préparer d'une manière ou d'une autre. Elle s'est adressée à l'organisatrice du forum, Mme Jacquie Hepner. La fonctionnaire s'estimant lésée évalue que cela s'est déroulé le 25 septembre 2001 et elle avait l'intention d'être présente au forum le 27 septembre 2001. La fonctionnaire

s'estimant lésée et Mme Hepner ont eu une conversation au cours de laquelle cette dernière a notamment affirmé que la personne qui a demandé à la fonctionnaire s'estimant lésée d'être substitut n'avait pas le pouvoir de prendre cette décision.

[12] La fonctionnaire s'estimant lésée est ensuite allée au bureau de la directrice du CFS, Mme Rita Baril. Elle a pu parler à Mme Baril au sujet de son intérêt et de la possibilité qui s'offre à elle de participer au forum. Mme Baril a dit qu'elle parlerait à Mme Hepner et qu'elle donnerait des nouvelles à la fonctionnaire s'estimant lésée. C'est ainsi que s'est terminée la rencontre.

[13] Le lendemain, soit le 26 septembre 2001, la fonctionnaire s'estimant lésée a vérifié ses messages et il y avait un message de Mme Baril. D'après le témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée, Mme Baril affirmait [traduction] « d'un ton empreint de frustration » que la fonctionnaire s'estimant lésée avait trompé Mme Baril au sujet d'une participation au forum et elle a dit que la fonctionnaire s'estimant lésée ne devait pas y être présente. À ce stade, la fonctionnaire s'estimant lésée était, selon ses propres termes, [traduction] « vraiment affolée » en raison de l'allégation selon laquelle elle avait trompé Mme Baril. Elle est de nouveau allée voir Mme Hepner et la rencontre « a fait place à toute une altercation », au dire de la fonctionnaire s'estimant lésée.

[14] Après cette rencontre, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé conseil à des collègues au cours d'un atelier auquel elle participait; on lui a conseillé de régler la situation tout de suite, au niveau hiérarchique le plus bas. Elle s'est de nouveau adressée à Mme Hepner. Cependant, celle-ci parlait déjà à d'autres personnes, ce qui fait que la fonctionnaire s'estimant lésée a quitté sans pouvoir lui parler. La fonctionnaire s'estimant lésée était [traduction] « très bouleversée » lorsqu'elle s'est rendue chez elle, parce que toute cette situation avait [traduction] « pris une ampleur démesurée ». Dans son témoignage, elle reconnaissait qu'elle a des antécédents de dépression et qu'elle [traduction] « ne fait pas toujours face aux situations de manière rationnelle ».

[15] Le lendemain, soit le 27 septembre 2001, la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pu se présenter au travail en raison des événements de la veille. Vers 8 h 30, elle a téléphoné au président de son syndicat, M. Johann Ackermann, pour lui dire qu'elle ne pouvait aller travailler. M. Ackermann lui a expliqué qu'il avait en sa possession copie d'une lettre de Mme Hepner, portant la date du 27 septembre 2001, dans laquelle

Mme Hepner se plaignait des gestes posés par la fonctionnaire s'estimant lésée la veille. Cela a surpris la fonctionnaire s'estimant lésée et M. Ackermann lui a lu la lettre. La fonctionnaire s'estimant lésée estimait que la lettre était très troublante et elle a dit à M. Ackermann qu'elle invoquait l'article 128 du *Code canadien du travail*, soit son droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses.

[16] La fonctionnaire s'estimant lésée a pris des dispositions avec M. Ackermann pour se présenter au stationnement du CFS pour le rencontrer et obtenir copie de la lettre de Mme Hepner. Lorsqu'ils se sont rencontrés, M. Ackermann a informé la fonctionnaire s'estimant lésée qu'il a avisé Mme Baril, la directrice du CFS, que la fonctionnaire s'estimant lésée invoquait son droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses. La fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné (M. Ackerman n'a pas témoigné) que Mme Baril a déclaré : [traduction] « C'est ridicule! Dites-lui de se présenter au travail, sinon elle ne sera pas rémunérée. » La fonctionnaire s'estimant lésée a lu la lettre de Mme Hepner et sa lecture a confirmé sa décision qu'il n'était [traduction] « absolument pas sécuritaire » de travailler. Elle a affirmé qu'à son avis, Mme Baril avait rejeté sa plainte de travail dangereux sans faire enquête et elle a dit à M. Ackermann que l'employeur devait mener une enquête. La réunion dans le stationnement s'est ainsi terminée.

[17] En revenant du stationnement en voiture, la fonctionnaire s'estimant lésée a téléphoné à Mme Baril pour s'assurer que M. Ackermann lui avait dit de mener une enquête. D'après la fonctionnaire s'estimant lésée, Mme Baril a réaffirmé que la plainte était [traduction] « ridicule » et que la fonctionnaire s'estimant lésée devrait se présenter au travail parce qu'il n'y avait pas de danger. La fonctionnaire s'estimant lésée a également appelé son superviseur.

[18] La fonctionnaire s'estimant lésée a reçu un appel le lendemain, le 28 septembre 2001, de l'adjointe de Mme Baril, demandant que la fonctionnaire s'estimant lésée se présente au travail en vue d'une enquête au sujet de sa plainte. La fonctionnaire s'estimant lésée l'a fait et les étapes habituelles ont été suivies. Un gestionnaire a passé la situation en revue et a conclu à l'absence de danger. Un représentant de l'employé membre du Comité de santé et sécurité a ensuite fait enquête et en est venu à la même conclusion. Enfin, un agent de Développement des ressources humaines Canada s'est ensuite présenté et dans une décision en date du 5 octobre 2001, a conclu lui aussi à l'absence de danger. La fonctionnaire s'estimant

lésée a porté cette décision en appel et un agent des appels nommé en vertu du *Code canadien du travail* a rejeté l'appel dans une décision finale en date du 4 juillet 2002.

[19] La fonctionnaire s'estimant lésée est retournée au travail le 9 octobre 2001. Sauf pour un quart complet le 27 septembre et pour trois heures le 28 septembre, la fonctionnaire s'estimant lésée bénéficiait d'une certaine forme de congé rémunéré pendant son absence. Elle réclame dans le présent grief un total de 10,5 heures.

b) Le congé prévu au paragraphe 14.04

[20] Comme il a été mentionné précédemment, la fonctionnaire s'estimant lésée est active au sein de son syndicat. À l'automne 2001, un autre employé était impliqué dans une plainte en matière de droits de la personne contre l'employeur et la fonctionnaire s'estimant lésée aidait cet employé.

[21] Une partie du processus de règlement de plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne réside dans la médiation. Dans le présent cas, une séance de médiation était prévue en date du 6 novembre 2001. Avant cette séance, il y a eu une rencontre avec le médiateur le 5 septembre 2001 et une autre le 17 octobre 2001 pour préparer la médiation.

[22] La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé un congé rémunéré en vertu du paragraphe 14.04 pour la période au cours de laquelle elle a aidé l'employé qui était impliqué dans la médiation. L'employeur a refusé le congé rémunéré sur cette base.

### Motifs

[23] Je traiterai distinctement des deux questions à savoir le refus d'accomplir des tâches dangereuses et le congé prévu par le paragraphe 14.04.

a) Le droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses

[24] Le 12 octobre 2001, la fonctionnaire s'estimant lésée a signé un grief concernant son droit de refuser d'accomplir des tâches dans des conditions dangereuses. Le grief énonçait ce qui suit :

[Traduction]

*Je conteste la décision de l'employeur de me refuser un congé rémunéré pour le 27 et le 28 septembre. Je soutiens en outre que la décision de l'employeur contrevient à l'esprit de l'article premier de la convention collective.*

[25] L'article premier de la convention collective est intitulé « Objet et portée de la convention ». Entre autres choses, il énonce, dans un langage général, que « la présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employé-e-s et l'Alliance ». Il est convenu entre les parties que cette disposition ne crée pas de droits fondamentaux. Je dois donc conclure que l'article premier ne peut pas constituer le fondement de l'affirmation de la fonctionnaire s'estimant lésée selon laquelle elle possède un droit de refuser d'accomplir des tâches dans des conditions dangereuses.

[26] Je prends bonne de l'article 91 de l'ancienne *LRTFP* (maintenant l'article 208 de la nouvelle *LRTFP*). Il confère à l'employé le droit de déposer une plainte si l'employé s'estime « lésé » par une « disposition législative » ou par une disposition d'une convention collective ou « par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi ». Cependant, ce droit s'applique « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est offert sous le régime d'une loi fédérale ».

[27] Le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux est prévu à la partie II du *Code canadien du travail*. Plus particulièrement, le paragraphe 128(1) s'applique :

*128(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas*

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;*
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;*
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.*

[28] Le *Code canadien du travail* prévoit également, à sa partie II, une protection contre les mesures disciplinaires, y compris l'imposition d'une pénalité financière ou un refus de verser la rémunération de l'employé à l'égard de l'exercice des droits contenus dans la partie II du *Code canadien du travail*.

[29] À l'examen de ces dispositions à la lumière de la présente affaire, je conclus que le droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses est inscrit dans le *Code canadien du travail*. De plus, comme l'indique l'article 91 de l'ancienne *LRTFP*, l'article

133 du *Code canadien du travail* prévoit une « procédure administrative de redressement » pour ce droit. D'après la logique qui sous-tend ces dispositions, je n'ai pas compétence pour entendre une plainte au sujet du droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses. Cette affaire fait à juste titre l'objet d'une plainte déposée devant la Commission en vertu des articles 128 et 133 du *Code canadien du travail* et je ne suis pas autorisé à l'entendre à titre d'arbitre de grief en vertu de l'ancienne *LRTFP*.

[30] Pour ces motifs, le grief lié au droit de refuser d'accomplir des tâches dangereuses est rejeté.

b) Congé prévu au paragraphe 14.04

[31] Le paragraphe 14.04 de la convention collective est ainsi rédigé :

*Séances d'une commission d'arbitrage, d'un bureau de conciliation et d'un mode substitutif de règlement des différends*

*14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé rémunéré à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.*

[32] Comme il était mentionné précédemment, il s'agit de déterminer si la fonctionnaire s'estimant lésée a droit à un congé en vertu du paragraphe 14.04 lorsqu'elle a apporté son aide à un collègue pendant la médiation de la plainte en matière de droits de la personne de ce dernier contre l'employeur.

[33] Je constate que le paragraphe 14.04 qui prévoit le congé n'est pas une disposition non limitative. Quatre restrictions s'y appliquent.

- a) Le congé prévu au paragraphe 14.04 est assujetti aux nécessités du service. L'employeur accepte que les nécessités du service ne constituent pas un critère dans ces griefs.
- b) Seul un « nombre raisonnable d'employés » se verront accorder un congé. Cette question n'est pas pertinente dans les présents griefs.
- c) Le congé prévu par le paragraphe 14.04 est accordé pour « représenter l'Alliance », qui est l'agent négociateur. La question de savoir si la

fonctionnaire s'estimant lésée représentait l'Alliance en l'espèce est une question en litige.

- d) Le congé prévu par le paragraphe 14.04 est disponible dans des cas de représentation de l'Alliance devant « une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends ». Les parties conviennent que la médiation à laquelle la fonctionnaire s'estimant lésée voulait participer n'était pas « une commission d'arbitrage » ou un « bureau de conciliation ». Il faut donc déterminer en l'espèce si la médiation constituait un mode substitutif de règlement des différends.

[34] En ce qui a trait à la question de savoir si la fonctionnaire s'estimant lésée « représentait l'Alliance » lorsqu'elle a aidé un plaignant dans une médiation en matière de droits de la personne, la preuve révèle que l'Alliance n'était ni une partie, ni une partie intéressée, ni une intervenante devant la Commission canadienne des droits de la personne. L'Alliance n'avait pas non plus recours à un représentant pour demander une certaine qualité pour agir devant la Commission. Je note que l'énoncé « au nom de l'Alliance » est utilisé dans tout l'article 14 et que l'énoncé « l'employé-e qui représente l'Alliance » est également utilisé. Je puis seulement conclure que l'objet du congé rémunéré en vertu du paragraphe 14.04 est la représentation de l'Alliance et qu'il n'y a pas eu d'occasion de le faire en l'espèce.

[35] La preuve révèle en outre que le plaignant était déjà bien représenté (cette représentation ayant été obtenue avec l'aide de la fonctionnaire s'estimant lésée). Cette dernière a laissé à entendre qu'elle était coreprésentante. Cependant, la preuve montre que la fonctionnaire s'estimant lésée a participé à la séance de médiation (et à la préparation préalable) pour aider le plaignant à franchir toutes les étapes du processus. Ce rôle est louable et utile. Cependant, il n'équivaut pas à de la représentation, en particulier à de la représentation de l'Alliance. Et il ne justifie pas l'attribution d'un congé en vertu du paragraphe 14.04.

[36] La fonctionnaire s'estimant lésée soutient également que la séance de médiation à laquelle elle a participé (et la préparation avant cette séance) constituait un mode substitutif de règlement des différends au sens du paragraphe 14.04. Je conviens qu'en règle générale, la médiation devant la Commission canadienne des droits de la personne est un mode substitutif de règlement des différends. Cependant, à mon point de vue, ces termes ont une signification plus spécifique dans le

paragraphe 14.04. Il apparaît, à la suite de l'étude de l'ensemble du paragraphe 14, que celui-ci est censé s'appliquer aux congés non payés pris pour se consacrer aux affaires de l'Alliance qui sont directement liées à l'application de la convention collective ou à la présentation de preuves devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Les poursuites en matière de droits de la personne sont sans doute des affaires importantes, mais je ne puis rien trouver dans le libellé de l'article 14 qui indique que la représentation au cours de telles instances justifie l'attribution d'un congé payé. Je ne statue pas sur la question, mais si un congé rémunéré aux termes de l'article 14 est disponible dans les cas de représentation au cours d'une instance en droits de la personne, la représentation peut également être assujettie à l'obligation de représenter équitablement prévue au *Code canadien du travail*.

[37] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît sur la page suivante)*

Ordonnance

[38] Les griefs sont rejetés.

Le 7 juin 2006.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**John Steeves,  
arbitre de grief**